

А. М. Андрияхина,
К. О. Гущина

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

ПРАКТИЧЕСКОЕ
ПОСОБИЕ



ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

А.М. АНДРИЯХИНА, К.О. ГУЩИНА

Глава 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

В связи с рядом изменений, которые произошли в нашем государстве за последние десятилетия, на первый план выходит проблема правового регулирования прав граждан. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) провозглашает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства (ст. 2 Конституции РФ). Провозглашение названной статьей Конституции РФ прав и свобод человека и гражданина высшей ценностью является важным новшеством, которое оказывает значительное влияние на различные сферы жизни общества и государства в целом, в том числе и на сферу трудовых отношений. Это связано с тем, что трудовые права граждан являются неотъемлемой составляющей более общего понятия - "права граждан". Социально-экономические изменения в РФ приводят к преобладанию частной формы собственности на землю, а также к провозглашению свободы труда и развитию социального партнерства в общественно-трудовых отношениях, тем самым оказывают влияние на трудовое положение граждан. Ранее в России имели приоритет государственные интересы, а интересы граждан играли лишь второстепенную роль. Право на труд в процессе своего развития претерпело ряд коренных изменений. В первую очередь это связано с изменениями, которые происходят в государстве. Право на труд, а именно свобода труда, является составной частью свободы личности. Трудно себе представить свободного человека, который лишен свободы трудовой деятельности. Таким образом, свобода личности является определяющим фактором свободы труда. Но право на труд не всегда предполагало свободу в выборе рода трудовой деятельности. Свободный труд появляется лишь в период капиталистического способа производства, когда труд стал наемным. Основанием для этого явился выход на рынок юридически свободного человека - владельца товара "рабочая сила", имеющего стоимостное выражение.

Защита трудовых прав работника и коллективных интересов работников организаций (предприятий) приобретает все большее значение в связи с проблемами, накопившимися за годы реформирования экономики. Спад производства, взаимные неплатежи организаций, недостаточный рост числа новых рабочих мест, другие негативные факторы нестабильного состояния экономики деформируют становление рынка труда, порождают рост безработицы. Многие работодатели оказались не готовы к тем изменениям, которые происходят в сфере применения труда. Их стремление снизить издержки на труд нередко сопровождается нарушением трудовых прав и коллективных интересов работников. Работники со своей стороны заинтересованы в повышении оплаты труда и своевременном получении заработной платы, соблюдении их трудовых прав, социальных гарантий, уважении и учете коллективных интересов <1>.

<1> Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2003. С. 77.

Столкновение противоречивых интересов работодателя и работников либо нарушение руководителем (администрацией) трудовых прав работника нередко порождает разногласия между ними, перерастающие в трудовые споры - коллективные и индивидуальные.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)).

Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в

качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ).

На сегодняшний день в Российской Федерации складывается весьма плачевная картина в трудовой сфере. Работник с его интересами и правами зачастую теряется в массе других факторов хозяйственной деятельности работодателя и отодвигается в системе его приоритетов на последний план. Итогом этого нередко становится чрезмерная эксплуатация труда наемных работников, дополненная низким уровнем заработной платы, а также многочисленными нарушениями их прав и ущемлением законных интересов <2>. Это далеко не весь перечень негативной практики, которая складывается на протяжении последних десятилетий. Причин такого положения дел множество, среди них следует обратить внимание на менталитет наших работников. Правовой нигилизм, т.е. полное неверие в силу права, а следовательно, защиту с его помощью своих законных интересов, стал для нас данностью. Работники, чьи права нарушены, очень редко обращаются за защитой в различные инстанции, несмотря на то что государство сформировало четкий механизм защиты прав и законных интересов работников. Поэтому, прежде чем сетовать на нестабильность в экономической, политической и иных сферах нашей жизни, которые так или иначе отражаются на трудовом положении граждан, следует начать с переосмысления нигилистических взглядов. Следовательно, необходимо провести ряд мероприятий, направленных на преодоление данной проблемы. В первую очередь необходимо проводить работы по ознакомлению работников с трудовым законодательством, поскольку практика показывает, что среди подавляющего большинства граждан наблюдается слабое знание трудового законодательства субъектами трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а также неумение правильно его толковать и применять. Наряду с этим государственная политика должна быть направлена, согласно ст. 7 Конституции РФ, на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а трудовая сфера, как известно, напрямую способствует этому. На уровне трудового права для наиболее эффективного выхода из сложившейся ситуации необходимо усиление роли института защиты трудовых прав работников.

<2> Маврин С.П., Унковская Н.В. Защита трудовых прав работников: проблемы теории // Кодекс-Info. 2004. N 5 - 6.

Как указывает Конвенция Международной организации труда N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (Женева, 19 июня 1947 г.), работник как одна из фигур трудовых отношений является наиболее слабой стороной, которая нуждается в защите.

Трудовой кодекс РФ подробно регламентирует трудовые права работника, а именно права на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

13) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

Право на труд является одним из основополагающих принципов правового регулирования трудовых отношений, которое получило свою регламентацию в ТК РФ, а именно: право на труд включает в себя право каждого свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (ст. 2 ТК РФ).

Защита трудовых прав граждан предполагает:

1) свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

3) защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве;

4) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

5) равенство прав и возможностей работников;

6) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей человеку достойное существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

7) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

8) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

9) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

10) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

11) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

14) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

15) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

16) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

17) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

18) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

19) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников (ст. 2 ТК РФ).

На сегодня защита трудовых прав граждан (работников) является одним из основных направлений трудовой политики РФ. Так, уже в ст. 1 ТК РФ указывается, что одной из основных целей трудового законодательства является надзор и контроль (в том числе профсоюзный контроль) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), а также разрешение трудовых споров (ст. 1 ТК РФ).

Толковый словарь В. Даля раскрывает лексическое значение термина "защита", в котором защита означает "заступничество, покровительство" <3>. Говоря о защите как трудовых прав, так и защите вообще, следует отличать ее от такого термина, как "охрана". На первый взгляд, данные понятия являются схожими, но при более детальном рассмотрении выявляется ряд различий. Защита предполагает комплекс мероприятий, направленных на пресечение какого-либо посягательства на законные интересы, и действует непосредственно после начала посягательства как такового. Охрана же является более масштабным понятием, которое включает в себя комплекс мер, направленных не только на пресечение противоправных действий, но и на защиту законных прав и интересов вообще. Что касается защиты, то в теории трудового права она понимается в двух смыслах: в широком и узком.

<3> Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. Т. 1. М., 1965. С. 668.

Защита трудовых прав работников в узком смысле слова - это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, а также за нарушение трудовых прав работников. В этом узком смысле такая защита регулируется разделом XIII ТК РФ.

В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

1) установление на федеральном уровне ТК РФ и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантий основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) развитие производственной демократии - как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только законодателя;

3) широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т.д.) среди трудящихся, а также обучение его основам работодателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права.

Трудовые права работников призваны защищать и все юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры, включая суды <4>.

<4> Бай Н.Г. Трудовое право: Курс лекций. М.: РУДН, 2003.

Сам термин "защита" в российском трудовом праве употребляется впервые. До принятия ныне действующего ТК РФ указанный термин фактически не использовался ни кодексами законов о труде 1918, 1922 и 1971 г.г. ни Основами законодательства СССР и союзных республик о труде 1970 г. Но это не означает, что трудовые права работников не защищались. Защита, конечно, проводилась, но зачастую представляла собой разрозненные действия, а не комплекс определенных мер. Трудовой кодекс РФ воспринял традицию Кодекса законов о труде по защите трудовых прав работников и специально выделил раздел XIII, названный "Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права".

Совокупность норм, которые направлены на правовое регулирование защиты трудовых прав граждан (работников), является структурным подразделением системы права, именуемым "институт права". Основная направленность любого института права состоит в регулировании определенной стороны общественных отношений, отсюда следует, что институт защиты трудовых прав работников направлен на регламентацию трудовых отношений по защите прав работников.

Раздел XIII ТК РФ начинается с главы 56, которая именуется "Общие положения". В данной главе законодатель раскрывает способы защиты трудовых прав работников, которые по своему содержанию представляют комплекс правовых норм, направленных на юридическое закрепление всех возможных вариантов действия в случае нарушения трудовых прав работников. Способы защиты трудовых прав работников обладают рядом характерных особенностей, которые представляют собой конкретные правовые действия, состоящие в восстановлении нарушенного трудового права, устранении препятствий в его реализации, возмещении или компенсации вреда,

причиненного нарушением этого права, а также направленные на предупреждение нарушений трудовых прав. К основным способам относятся: установление или восстановление трудового правоотношения; изменения трудового правоотношения; денежные взыскания в пользу работников; пресечение и предупреждение правонарушений и другие способы <5>.

<5> Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект. С. 383.

Статья 352 ТК РФ устанавливает, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В соответствии с ч. 2 ст. 352 ТК РФ, основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- судебная защита.

Одной из форм защиты трудовых прав и законных интересов работников является также рассмотрение трудовых споров.

Здесь важно сделать правильный выбор, найти оптимальный и самый безболезненный путь. Для того чтобы выбор был оправданным, необходимо четко представлять, какие из систем органов обладают соответствующими полномочиями в области защиты трудовых прав граждан (работников), какие законные способы и средства они используют, какова процессуальная сторона восстановления нарушенных трудовых прав граждан (работников).

В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина, согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 17 Конституции РФ).

Процедурно-процессуальные отношения по разрешению трудовых споров, также непосредственно связанные с трудовыми отношениями, регулирует институт трудовых споров. Все процессуальные отношения по трудовым спорам возникают, как правило, на основе такого юридического факта, как действия работников (изъявивших волю на рассмотрение спора). Понятие "защита трудовых прав" включает не только указанные способы защиты, но и другие способы - как апробированные многолетней практикой (например, при создании самого акта трудового права в централизованном или локальном порядке), так и новые: работник может отказаться от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, а также от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами), сохраняя при таком отказе все трудовые права. Это правило повторено в ст. ст. 219 и 220 ТК РФ, закрепивших в соответствии со ст. 37 Конституции РФ осуществление права на труд в безопасных для здоровья и жизни условиях. Однако, как указывалось ранее, это узкое понятие самозащиты (ст. 379 ТК РФ) не охватывает всех форм самозащиты, о которых говорит п. 2 ст. 45 Конституции РФ: каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. И какой бы не запрещенный законом способ самозащиты своих трудовых прав работники ни избрали, он правомерен по защите не только индивидуальных, но и коллективных трудовых прав и законных трудовых интересов. Конституция РФ - это закон прямого действия, в данных ситуациях гарантирующий государственную защиту трудовых прав и свобод работников <6>.

<6> Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект. С. 383.

Учитывая ряд изменений и дополнений, которые были внесены в трудовое законодательство, в частности относительно расширения способов защиты трудовых прав работников, следует говорить о положительной тенденции в данной области.

Положение о том, что каждый имеет право на защиту своих трудовых прав всеми способами, не запрещенными законом, является конкретизацией ст. 45 Конституции РФ, согласно которой гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина в РФ.

Таким образом, защита трудовых прав граждан (работников) предполагает правомерную деятельность, содержание которой составляет целый комплекс мероприятий, направленных на применение предусмотренных законом правовых средств, обеспечивающих восстановление нарушенных трудовых прав.

Большинство ученых-правоведов различают три вида такой деятельности: правотворческую, правоприменительную и правоохранительную <7>. Для каждого из названных видов деятельности характерны:

<7> Теория государства и права / Под ред. Н.Г. Александрова. М.: Юридическая литература, 1968.

- самая тесная связь с реализацией права;
- правомержное поведение субъектов, уполномоченных на осуществление того или иного вида деятельности.

Общая теория права достаточно четко различает формы реализации норм права, сущность и содержание которых, как правило, определяются характером самого правила поведения, содержащегося в диспозиции правовой нормы. Если диспозиция нормы сформулирована в виде запрета, то она реализуется субъектом путем воздержания от совершения соответствующих действий, т.е. соблюдения данного запрета. Если она выражена посредством предписания, то реализуется выполнением данного предписания, т.е. исполнением соответствующей обязанности, возложенной на обязанного субъекта, и, наконец, если диспозиция нормы права содержит дозволение, то норма в целом реализуется использованием своего права управомоченным субъектом.

В тех случаях, когда норма права не может быть реализована в силу различных причин действиями или бездействием непосредственно самих участников правоотношений, используется иной способ реализации нормы права, который получил название "правоприменение". В отличие от ранее рассмотренных форм реализации права, правоприменение осуществляется не самими участниками правоотношений, а органами или должностными лицами, на которые возложены функции публичной власти (государственной власти и управления, муниципальной власти и управления, местного самоуправления), органами и лицами, представляющими общественные объединения <8>.

<8> Пиголкин А.С. Реализация норм права // Общая теория права: Учебник для юрид. вузов. Изд. 2-е. М., 1995.

Защита трудовых прав работников преимущественно связана с такими формами реализации права, как использование права (в случаях самозащиты работником своих трудовых прав) и применение права (в случаях, когда работник обращается к компетентным органам с требованием о защите его нарушенных прав) <9>.

<9> Карташов В.Н. Юридическая деятельность: понятие, структура, ценность. Саратов, 1989. С. 145.

Как свидетельствует практика, работники предпочитают использовать вторую форму защиты, т.е. обращаться к компетентным органам с требованием о защите их трудовых прав. Чаще всего именно в этой защите возникает реальная необходимость, потому что использование самозащиты не всегда является для работника возможным, а если она и возможна, то не всегда достаточна и эффективна для восстановления его прав. В этом смысле правозащитная деятельность компетентных органов, уполномоченных защищать права работников, априори является более эффективной, поскольку основывается в большинстве случаев на властных полномочиях соответствующих субъектов. Эта деятельность обычно протекает в форме правоприменительной деятельности, которая, используя возможности публичной власти, способна не только учесть все основные ценности, присущие праву, но и осуществить восстановление нарушенных трудовых прав.

С процессуальной точки зрения защита имеет свои стадии, в частности:

- профилактика трудовых правонарушений;
- рассмотрение трудового правонарушения при разрешении трудовых споров;
- восстановление нарушенных трудовых прав;
- ответственность за трудовые правонарушения.

Необходимо помнить, что процесс защиты трудовых прав граждан (работников) возникает с создания нормативно-правового акта, содержание которого составляют нормы по защите трудовых прав граждан. Совокупность же всех мероприятий по защите трудовых прав работников представляет собой одну из теоретических категорий - механизм правового регулирования труда. Таким механизмом является система правовых средств, с помощью которых осуществляется упорядоченность трудовых и непосредственно связанных с ними других отношений в сфере труда в соответствии с целями и задачами правового социального государства.

Структурными элементами механизма правового регулирования являются:

- нормы права, устанавливающие правила поведения,
- правоотношения как элемент реальной жизни права;
- акты реализации юридических прав и обязанностей, т.е. фактическое поведение субъектов правоотношений <10>.

<10> Хропанюк В.Н. Теория государства и права. М., 1993. С. 244 - 246.

В этом элементе механизма правового регулирования труда возможны правонарушения работодателем своих трудовых обязанностей, а следовательно, прав работников.

Защита трудовых прав работников - это одновременно и защита правопорядка в труде, восстановление нарушенной законности, а законность в сфере труда - строгое и полное осуществление предписаний трудового законодательства всеми субъектами трудового права. Правопорядок представляет собой одну из сложных теоретико-правовых категорий, а именно систему отношений, основанных на праве.

Правопорядок в сфере труда - это система общественных отношений в труде, которая устанавливается по точному и полному осуществлению норм трудового законодательства всеми субъектами трудового права.

В условиях стабильности трудового правопорядка, в котором участвуют все элементы механизма правового регулирования труда, эффективнее реализуются трудовые права и обязанности субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, а в случаях трудовых правонарушений быстрее и полностью защищаются и восстанавливаются трудовые права работников.

Содержанием трудового правопорядка является правомерное поведение всех субъектов трудового права. Поскольку трудовой правопорядок складывается на основе норм трудового права, то в силу этого охраняется, защищается государством.

Способы защиты трудовых прав работников являются одновременно гарантиями законности в сфере труда и трудового правопорядка.

Конкретный уровень (нормальный, высокий, низкий) трудового правопорядка и законности в сфере труда в каждой организации отражает и состояние общественной жизни в социальной сфере в правовом государстве.

Все субъекты трудового права должны стремиться к высокому уровню трудового правопорядка как к результату правового регулирования труда.

Работодатель, его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении всех форм самозащиты своих трудовых прав (а не только по ст. 379 ТК РФ) <11>, а преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты своих трудовых прав ст. 380 ТК РФ запрещено. За нарушение данного запрета работодатель или его представители несут ответственность как за нарушение трудового законодательства, установленную ТК РФ, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) и даже Уголовным кодексом Российской Федерации (УК РФ).

<11> Панов М., Панова Н. Защита трудовых прав работников: Трудовой кодекс в комментариях. М.: Социздат, 2002.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда, как дисциплинарную, так и административную (штраф) и материальную, а в соответствующих случаях - уголовную, несут виновные должностные лица администрации, работодатель. Работники за нарушение инструкций по охране труда привлекаются к дисциплинарной, а в соответствующих случаях - к материальной и уголовной ответственности.

Глава 2. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН (РАБОТНИКОВ)

§ 1. Общие положения о государственном надзоре и контроле в области трудовых прав граждан

Основная задача любого государства состоит в комплексном обеспечении охраны и защиты прав своих граждан. Поскольку трудовые права граждан (работников) являются неотъемлемой частью прав и свобод граждан в целом, государство призвано обеспечить полноценную охрану и защиту указанных прав.

Для осуществления этой задачи государственные органы проводят ряд мероприятий по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Таким образом, деятельность государственных органов по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства является гарантией реализации прав и свобод граждан (работников).

Прежде чем говорить о контроле и надзоре в трудовой сфере, необходимо раскрыть данные понятия и выявить их существенные отличия. Данные понятия тесно взаимосвязаны между собой.

Толковый словарь С.Н. Ожегова под контролем понимает проверку, а также постоянное наблюдение в целях проверки или надзора. Надзор - это наблюдение за чем-либо (кем-либо), за соблюдением каких-либо правил <12>. Исходя из определения, которое дает Толковый словарь русского языка, надзорные мероприятия включают в себя и контроль. В юридической литературе существуют различные подходы к пониманию государственного надзора и контроля. К примеру, в одном из источников под надзором понимается одна из форм деятельности государственных органов власти по проверке законности и обоснованности решений поднадзорных субъектов, т.е. фактически объектов, которые обладают органом управления <13>.

<12> Ожегов С.Н. Толковый словарь русского языка. М., 1994.

<13> Большой энциклопедический словарь. М.: БРЭ, 2000.

Ряд ученых-правоведов полагают, что контроль и надзор можно различать по такому критерию, как периодичность. Контроль предполагает некую эпизодичность (т.е. несколько раз в год). Что касается надзора, то он отличается определенной регулярностью (например, раз в месяц, дистанционно). Но такое понимание контроля и надзора представляется несовершенным, поскольку контрольные мероприятия могут также осуществляться дистанционно. Поэтому такой признак, как периодичность, не является существенным для выявления различий между контролем и надзором.

Существует точка зрения, согласно которой надзорные мероприятия ограничиваются лишь проверкой без осуществления мер. Контроль, в свою очередь, заканчивается проведением соответствующих мероприятий. Но при подробном рассмотрении такого подхода становится очевидно, что меры как таковые присутствуют как при контроле, так и при надзоре.

Кроме того, имеются прямо противоположные точки зрения, что надзор входит в контроль как его составная часть и что, наоборот, контроль входит в надзор.

Существует мнение, что отличие надзора от контроля заключается в обязательном наличии сигнала о нарушении при надзоре, что опять приводит к свойству периодичности осуществления проверки вне зависимости от того, в рамках контроля или надзора осуществляется проверка. Но очевидно, что несущественно то, кто является инициатором операций контроля или надзора: проверяющий орган, субъект проверки или третье лицо.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства является охранительной деятельностью государственных органов и общественных организаций, направленной на обеспечение трудовых прав граждан и пресечение нарушениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права <14>.

<14> Васильчикова Н.В. Проверки федеральной инспекции труда. Омега-Л, 2006.

Трудовой кодекс РФ посвящает данной проблеме главу 57, которая именуется "Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права". Данная глава раскрывает основные положения, посвященные этой тематике. Для более полного и детального анализа государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства необходимо обратиться к различным нормативно-правовым актам, регламентирующим эти вопросы:

1) Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле";

2) Федеральному закону от 8 августа 2001 г. N 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)";

3) Постановлению Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. N 1035 "О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда";

4) Постановлению Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости";

5) Указу Президента РФ от 12 мая 2008 г. N 724 "Вопросы системы и структуры федеральных органов исполнительной власти".

В соответствии со ст. 6 ТК РФ, к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений относится принятие обязательных для применения федеральных законов и иных нормативно-правовых актов, устанавливающих в том числе принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства в РФ осуществляется различными государственными органами, прежде всего федеральной инспекцией труда. В связи с ратификацией Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле" с Протоколом 1995 г. к ней Россия взяла на себя обязательство иметь систему

государственной инспекции труда, в функции которой входит обеспечение соблюдения законодательства о труде, в том числе об охране труда, на всех предприятиях и в организациях.

В развитие указанного международного документа в РФ был принят ряд нормативно-правовых актов, в которых было закреплено правовое положение федеральной инспекции труда. Данная нормативная база указана выше.

Вышеперечисленные нормативные акты сохраняют свою юридическую силу и применяются в настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ, многие положения Кодекса, посвященные федеральной инспекции труда, дублируют нормы указанных нормативно-правовых актов.

§ 2. Деятельность федеральной инспекции труда

Согласно ч. 1 ст. 353 ТК РФ, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ осуществляет федеральная инспекция труда. Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда) (ч. 1 ст. 354 ТК РФ). Из определения, зафиксированного в ТК РФ, становится ясно, что федеральная инспекция труда представляет собой четкую структуру органов, находящихся во взаимосвязи и взаимоподчинении между собой.

Это инспекции республик, краев, областей, городов федерального значения, автономных областей, автономных округов, городов и межрегиональные государственные инспекции, деятельность которых направлена на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов в трудовой сфере.

Помимо норм ТК РФ при рассмотрении вопроса о Федеральной инспекции труда следует обратиться к положению Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле". Данный правовой акт был принят Генеральной конференцией Международной организации труда, созванной в Женеве административным советом Международного бюро труда и собравшейся в 1947 г. на своей тридцатой сессии. Конвенция устанавливает правовые основы деятельности инспекции. Правовой основой деятельности федеральной инспекции труда являются следующие нормативно-правовые акты:

1) ТК РФ (ст. ст. 353 - 365);

2) КоАП РФ (ст. ст. 5.27 - 5.34, 5.44, 23.12, ч. 2 ст. 28.3);

3) Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. N 58-ФЗ "О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде".

Трудовой кодекс РФ устанавливает порядок руководства федеральной инспекцией труда, а именно: руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ (ч. 3 ст. 354 ТК РФ).

Одним из основных государственных органов, обеспечивающих защиту законных прав граждан в сфере труда, является федеральная инспекция труда Федеральной службы по труду и занятости, в состав которой входят территориальные органы - государственные инспекции труда субъектов РФ (республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, районов, городов) и межрегиональные государственные инспекции, образуя единую систему органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде.

§ 3. Полномочия, задачи и принципы функционирования федеральной инспекции труда

Весь процесс функционирования федеральной инспекции труда основан на ряде принципов:

- уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина;
- законности;
- объективности;
- независимости;
- гласности.

Как известно, принципы представляют собой основополагающие идеи, исходные начала, положения, которые выражают сущность и специфику социального регулирования. В данном случае принципы выражают исходные начала и положения, направленные на регулирование деятельности федеральной инспекции труда.

Принцип уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина не раз уже упоминался выше. Он имеет свое конституционное закрепление, согласно которому права и свободы человека и гражданина являются наивысшей ценностью государства. Основная цель последнего состоит в обеспечении защиты прав и свобод человека и гражданина. Отсюда следует, что федеральная инспекция труда должна руководствоваться этим принципом и неукоснительно его соблюдать. Основные задачи, которые должна решать федеральная инспекция труда, - это прежде всего защита трудовых прав работников (граждан), при этом защита трудовых прав работников не должна нарушать иные охраняемые законом интересы.

Принцип законности является не только основным принципом функционирования федеральной инспекции труда, но и одним из основополагающих принципов права. Суть его состоит в том, что весь процесс деятельности федеральной инспекции труда должен соответствовать нормам закона и ни в коем случае не вступать в противоречие с ними. Осуществляя свои функции, инспекция должна учитывать, что Конституция РФ имеет высшую юридическую силу, прямое действие применяется на всей территории РФ. Законы и иные нормативно-правовые акты, принимаемые в РФ, не должны противоречить Конституции. Органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию РФ и законы (ст. 15 Конституции РФ).

Принцип объективности состоит в том, что, осуществляя свои полномочия, федеральная инспекция труда должна исходить из норм справедливости и беспристрастности, тщательности и добросовестности, всестороннего выяснения обстоятельств дела, а именно: при принятии решений и мер руководствоваться лишь прямыми предписаниями закона, а не личностными предпочтениями и мотивами, поскольку в нашем государстве перед законом все равны, независимо от расы, пола, положения в обществе, вероисповедания и т.д.

Принцип независимости тесно связан с принципом объективности и предполагает независимость деятельности федеральной инспекции труда, а также независимость принимаемых ею решений от чего-либо, кроме норм закона, а именно - органы федеральной инспекции труда являются полномочными представителями государства и находятся под его прямой защитой.

Принцип гласности предполагает открытость деятельности и принимаемых решений федеральной инспекции труда. Данный принцип имеет двоякое значение. С одной стороны, он делает доступной информацию о деятельности федеральной инспекции труда как для работников, так и для средств массовой информации. С другой стороны, принцип гласности дает возможность государству контролировать деятельность органов федеральной инспекции труда.

Федеральная инспекция труда при осуществлении полномочий преследует выполнение определенных задач, перечень которых закреплен в ст. 355 ТК РФ. Так, основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- 1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- 2) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 3 Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле" указывает на то, что основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- 1) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности работников в процессе их работы, например положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и о других подобных вопросах в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений;
- 2) обеспечение работодателей и работников технической информацией и рекомендациями о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;
- 3) доведение до сведения компетентного органа власти фактов нарушений или злоупотреблений, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

Законодатель также предусматривает ситуацию, при которой инспекторам труда поручаются другие функции, которые не должны препятствовать осуществлению их основных функций и наносить каким-либо образом ущерб авторитету или беспристрастности, необходимым инспекторам в их отношениях с работодателями и работниками.

В соответствии с возложенными на нее задачами, федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

1) осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством:

- проверок;
- обследований;
- выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений;
- составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий;
- подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

2) анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

3) осуществляет в соответствии с законодательством РФ рассмотрение дел об административных правонарушениях;

4) направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и суды;

5) осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

6) осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

7) обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

8) анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

9) принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

10) запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

11) ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

12) осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

13) информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

14) готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту РФ и в Правительство РФ;

15) иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 356 ТК РФ).

Данный перечень не является исчерпывающим, поскольку в законодательстве могут предусматриваться и иные полномочия федеральной инспекции труда. При осуществлении своих полномочий органы федеральной инспекции труда не должны выходить за рамки, определенные в законе, иначе их деятельность будет препятствовать осуществлению функций других уполномоченных органов.

Следует учитывать, что федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, с федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять в пределах своих полномочий функции надзора и контроля, с органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными организациями (ст. 365 ТК РФ).

Следующим условием стабильности и эффективности деятельности инспекций по труду являются положения, закрепленные в ст. 9 Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле". Согласно названному нормативному акту каждый член Организации принимает необходимые меры для того, чтобы квалифицированные эксперты и специалисты, в том числе специалисты по медицине, механике, электричеству и химии, привлекались бы к работе инспекции в таких формах, которые будут признаны наиболее отвечающими национальным условиям, с целью обеспечить применение законодательных положений, относящихся к здравоохранению и безопасности работников во время их работы, а также получать информацию о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов труда на состояние здоровья и безопасность работников.

Компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать:

1) эффективному сотрудничеству между службами инспекции, с одной стороны, и другими правительственными службами, а также государственными и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность, - с другой;

2) сотрудничеству между служащими инспекции труда и работодателями и работниками или их организациями (ст. 5 Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле").

С учетом специфики надзорно-контрольной деятельности (т.е. деятельности за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде) в системе федеральной инспекции труда существует внутреннее функциональное и организационное разделение на две подсистемы (одна - правовая, ведающая надзором и контролем за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде, за исключением вопросов, связанных с охраной труда, вторая - по охране труда).

§ 4. Функции государственного инспектора труда

Как указывалось ранее, федеральную инспекцию труда возглавляет главный государственный инспектор труда (а именно - руководитель федерального органа исполнительной власти). Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства РФ о труде осуществляют государственные инспекторы труда и иные должностные лица федеральной инспекции труда. Следует обратить внимание на права, которыми наделяется государственный инспектор по труду для осуществления функций, возложенных на него в связи с занимаемой должностью.

Эти права сформулированы в ст. 357 ТК РФ. Согласно названной статье ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

1) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

2) запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций.

В силу вышеуказанного права не допускается уклонение работодателей и их представителей от предоставления документов под каким-либо предлогом, в том числе по мотивам содержания в них коммерческой или государственной тайны.

Следует отметить, что работа с документами, содержащими коммерческую или государственную тайну, осуществляется в особом порядке, установленном Федеральным законом от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне", которым утвержден перечень таких сведений. С учетом этого перечня организации разрабатывают и утверждают перечень сведений, составляющих коммерческую и служебную тайну. На законодательном уровне устанавливаются также перечни сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну применительно к отдельным сферам экономической деятельности. В настоящее время такого рода указания имеются, например, в отношении приватизации государственных и муниципальных предприятий. Кроме того, Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 утвержден Перечень сведений конфиденциального характера.

Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне, утвержден Указом Президента РФ от 30 ноября 1995 г. N 1203. Порядок доступа к сведениям, содержащим государственную тайну, определяется Законом РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне". Согласно ст. 25 Закона РФ "О государственной тайне", организация доступа государственного инспектора труда к сведениям, составляющим государственную тайну, возлагается на руководителя соответствующего органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации, а также их структурные подразделения по защите государственной тайны. Порядок доступа государственного инспектора труда к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливается нормативными документами, утверждаемыми Правительством РФ. Руководители органов государственной власти, предприятий, учреждений обязаны создать для государственного инспектора труда такие условия, при которых он знакомится только со сведениями, составляющими государственную тайну, и лишь в тех объемах, которые необходимы ему для выполнения его должностных обязанностей;

3) изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с уведомлением об этом работодателя или его представителя, и составлять соответствующий акт;

4) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

5) предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

6) направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

7) выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

8) запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

9) составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, нарушение законодательства о труде и охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 тыс. до 5 тыс. руб. Согласно ст. 23.12 КоАП РФ федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, ст. ст. 5.28 - 5.34, 5.44 КоАП РФ;

10) выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве. В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного 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. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суде в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем (ст. 357 ТК РФ).

Как известно, любому праву противопоставляется какая-либо обязанность. Наделяя широким спектром прав, законодатель одновременно указывает и на обязанности инспекторов. Поэтому в ст. 358 ТК РФ раскрываются обязанности государственного инспектора по труду. Согласно названной статье ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны:

1) соблюдать законодательство Российской Федерации;

2) соблюдать права и законные интересы работодателей - физических лиц и работодателей - юридических лиц (организаций);

3) хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий;

4) после оставления своей должности считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5) воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Согласно ст. 359 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону. Эта статья является прямой реализацией принципа независимости.

Согласно ст. 6 Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле", персонал инспекции состоит из государственных служащих, статус и условия работы которых обеспечивают стабильность занятия ими должности и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого неправомерного внешнего влияния.

В статье 15 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" перечислены обязанности гражданских служащих.

Согласно названной статье, государственный гражданский служащий обязан:

1) соблюдать Конституцию РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ и обеспечивать их исполнение;

2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностным регламентом;

3) исполнять поручения соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, установленных законодательством РФ;

4) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

5) соблюдать служебный распорядок государственного органа;

6) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

7) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

8) беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

9) представлять в установленном порядке предусмотренные федеральным законом сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о полученных им доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера (далее - сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера);

10) сообщать о выходе из гражданства РФ или о приобретении гражданства другого государства в день выхода из гражданства РФ или в день приобретения гражданства другого государства;

11) соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и другими федеральными законами;

12) сообщать представителю нанимателя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта.

В статье 17 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" перечислены запреты, связанные с гражданской службой.

Гражданскому служащему запрещается:

1) участвовать на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организацией, за исключением случаев, установленных федеральным законом;

2) замещать должность гражданской службы в случае:

а) избрания или назначения на государственную должность, за исключением случаев, установленных указами Президента РФ;

б) избрания на выборную должность в органе местного самоуправления;

в) избрания на оплачиваемую выборную должность в органе профессионального союза, в том числе в выборном органе первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе;

3) осуществлять предпринимательскую деятельность;

- 4) приобретать в случаях, установленных федеральным законом, ценные бумаги, по которым может быть получен доход;
- 5) быть поверенным или представителем по делам третьих лиц в государственном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, если иное не предусмотрено Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и другими федеральными законами;
- 6) получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и иные вознаграждения). Подарки, полученные гражданским служащим в связи с протокольными мероприятиями, со служебными командировками и с другими официальными мероприятиями, признаются соответственно федеральной собственностью и собственностью субъекта РФ и передаются гражданским служащим по акту в государственный орган, в котором он замещает должность гражданской службы, за исключением случаев, установленных ГК РФ;
- 7) выезжать в связи с исполнением должностных обязанностей за пределы территории РФ за счет средств физических и юридических лиц, за исключением служебных командировок, осуществляемых в соответствии с международными договорами Российской Федерации или на взаимной основе по договоренности между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ и государственными органами других государств, международными и иностранными организациями;
- 8) использовать в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средства материально-технического и иного обеспечения, другое государственное имущество, а также передавать их другим лицам;
- 9) разглашать или использовать в целях, не связанных с гражданской службой, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей;
- 10) допускать публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, включая решения вышестоящего государственного органа либо государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, если это не входит в его должностные обязанности;
- 11) принимать без письменного разрешения представителя нанимателя награды, почетные и специальные звания (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями;
- 12) использовать преимущества должностного положения для предвыборной агитации, а также для агитации по вопросам референдума;
- 13) использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций, а также публично выражать отношение к указанным объединениям и организациям в качестве гражданского служащего, если это не входит в его должностные обязанности;
- 14) создавать в государственных органах структуры политических партий, других общественных объединений (за исключением профессиональных союзов, ветеранских и иных органов общественной самодеятельности) и религиозных объединений или способствовать созданию указанных структур;
- 15) прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора;
- 16) входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории РФ их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством РФ;
- 17) заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ или законодательством РФ.
- Положения Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле" устанавливают особенности правового статуса инспекторов по труду. Так, при условии соблюдения положений, которым национальное законодательство может подчинять набор служащих государственных учреждений, инспектора труда набираются исключительно на основании пригодности кандидата к выполнению задач, которые будут на него возложены. Методы проверки такой пригодности определяются компетентным органом власти. Инспекторы труда

проходят соответствующую подготовку для осуществления своих функций (ст. 7 названной Конвенции).

Далее упоминается, что в состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так женщины; в случае необходимости на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут соответственно возлагаться особые задачи (ст. 8 указанной выше Конвенции).

Поскольку инспектор по труду является государственным служащим, на него распространяются положения Федерального закона "О государственной и гражданской службе Российской Федерации" не только об обязанностях, но и о правах.

Согласно ст. 14 Федерального закона "О государственной и гражданской службе Российской Федерации", гражданский служащий имеет право на:

1) обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

2) ознакомление с должностным регламентом и иными документами, определяющими его права и обязанности по замещаемой должности гражданской службы, критериями оценки эффективности исполнения должностных обязанностей, показателями результативности профессиональной служебной деятельности и условиями должностного роста;

3) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности служебного времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков;

4) оплату труда и другие выплаты в соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и со служебным контрактом;

5) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности государственного органа;

6) доступ в установленном порядке к сведениям, составляющим государственную тайну, если исполнение должностных обязанностей связано с использованием таких сведений;

7) доступ в установленном порядке в связи с исполнением должностных обязанностей в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения и иные организации;

8) ознакомление с отзывами о его профессиональной служебной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, материалами личного дела, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений и других документов и материалов;

9) защиту сведений о гражданском служащем;

10) должностной рост на конкурсной основе;

11) профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в порядке, установленном Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и другими федеральными законами;

12) членство в профессиональном союзе;

13) рассмотрение индивидуальных служебных споров в соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и другими федеральными законами;

14) проведение по его заявлению служебной проверки;

15) защиту своих прав и законных интересов на гражданской службе, включая обжалование в суд их нарушения;

16) медицинское страхование в соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и федеральным законом о медицинском страховании государственных служащих Российской Федерации;

17) государственную защиту своих жизни и здоровья; жизни и здоровья членов своей семьи, а также принадлежащего ему имущества;

18) государственное пенсионное обеспечение в соответствии с федеральным законом.

По данным федеральной инспекции труда, в 2002 г. ее органами проведено более 255 тыс. различных проверок, в результате которых выявлено и устранено свыше 2,11 млн. нарушений, реально восстановлены трудовые права сотен тысяч работников, предотвращено еще большее количество нарушений трудовых прав и требований по охране труда <15>.

<15> Викторов И.С., Шалыгин Б.И. Система и полномочия государственных органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право. 2004. N 11.

Для более подробного анализа названной статьи необходимо обратиться к Положению о служебном удостоверении должностного лица федеральной инспекции труда, утвержденному Приказом Минтруда России от 26 марта 2001 г. N 42. В пункте 1 названного Положения

устанавливается перечень должностных лиц, имеющих право на выдачу служебного удостоверения:

- руководитель Департамента государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Минтруда России, являющийся заместителем главного государственного инспектора труда Российской Федерации;
- заместители руководителя указанного Департамента, являющегося главным государственным правовым инспектором труда Российской Федерации и главным государственным инспектором Российской Федерации по охране труда;
- начальники отделов указанного Департамента и их заместители, являющиеся главными государственными инспекторами труда;
- руководители государственных инспекций труда, являющиеся главными государственными инспекторами труда в соответствующих субъектах Российской Федерации;
- заместители руководителей государственных инспекций труда, являющиеся заместителями главного государственного инспектора труда в соответствующих субъектах Российской Федерации;
- начальники отделов государственных инспекций труда и их заместители, являющиеся главными государственными инспекторами труда соответствующих государственных инспекций труда;
- государственные (главные государственные) инспекторы труда указанного Департамента и государственных инспекций труда (п. 1 Положения о служебном удостоверении должностного лица федеральной инспекции труда).

§ 5. Гарантии осуществления деятельности органов федеральной инспекции труда

Наряду с подробной регламентацией прав и обязанностей работодателей, необходим механизм их защиты. Поэтому законодатель устанавливает ряд гарантий осуществления деятельности федеральной инспекции труда. Закон предусматривает гарантии осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права путем установления ответственности за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда. Так, в соответствии со ст. 363 ТК РФ, лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральным законодательством (УК РФ, КоАП РФ, Гражданским кодексом Российской Федерации (ГК РФ)). Согласно ч. 1 ст. 19.4 КоАП РФ неповиновение законному требованию или распоряжению должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), а равно воспрепятствование осуществлению этим лицом служебных обязанностей влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 500 до 1000 руб.; на должностных лиц - от 1 тыс. до 2 тыс. руб.

В соответствии с ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ, невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 300 до 500 руб.; на должностных лиц - от 1 тыс. до 2 тыс. руб. или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц - от 10 тыс. до 20 тыс. руб.

Согласно ст. 19.7 КоАП РФ, непредставление или несвоевременное представление сведений, предоставление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления органом (должностным лицом) его законной деятельности, а равно представление таких сведений в искаженном виде влечет за собой наложение административного штрафа на граждан в размере от 100 до 300 руб.; на должностных лиц - от 300 до 500 руб.; на юридических лиц - от 3 тыс. до 5 тыс. руб.

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями (ст. 365 ТК РФ). Положения данной статьи базируются на нормах Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле", ст. 5 которой предусматривает, что компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать эффективному сотрудничеству между службами инспекции, с одной стороны, и другими правительственными службами, государственными и частными учреждениями,

осуществляющими аналогичную деятельность, с другой, а также сотрудничеству между служащими инспекции труда и предпринимателями и трудящимися или их организациями.

По статистическим данным, деятельность органов федеральной инспекции труда по рассмотрению заявлений, жалоб и иных обращений граждан в досудебном порядке позволила за 2006 г. защитить и восстановить нарушенные трудовые права около 70 тыс. граждан, устранить в ходе проверок более 2 млн. грубых нарушений законодательства. Ими рассмотрено свыше 4,9 тыс. поступивших обращений по вопросам трудовых споров, в результате чего права граждан были защищены.

Пример.

Госинспекцией труда в Красноярском крае по заявлению Шестакова о невыплате ему расчета при увольнении была проведена проверка в ОАО "Сибтехмонтаж" УМ-4 и выдано предписание об устранении выявленных нарушений, в результате работнику выплачен полагающийся расчет в сумме 10 тыс. 700 руб. В Краснодарском крае по требованию госинспекции труда была восстановлена на работе Шевчук, делопроизводитель ООО "Новороссийское гидрографическое предприятие", уволенная по подпункту "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, которая на момент увольнения находилась в состоянии беременности.

В связи с обращением в государственную инспекцию труда в Ставропольском крае бывшей работницы СХА "Свободный труд" Новоселицкого района Авилевой о незаконном увольнении с работы за совершенный прогул проведенной проверкой было установлено, что приказ об увольнении издан в период пребывания работницы в ежегодном отпуске. Руководителю было выдано предписание об устранении нарушения закона, которое он исполнил, восстановив Авилеву на работе.

В ходе проверки ООО "Владспецстрой-5", проведенной госинспекцией труда во Владимирской области, установлено, что дежурный механик Шамин уволен по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя). Однако по данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, в то время как Шамин к указанной категории не относился. К тому же в нарушение требований ст. 193 ТК РФ от него не получено письменное объяснение. Директору общества было выдано предписание об устранении выявленных нарушений, Шамин восстановлен на работе.

В государственной инспекции труда в Брянской области рассматривалась жалоба работницы ОАО "Унечский хлебокомбинат" Масловой. Проверкой установлено, что ее временно, сроком на 2 - 3 месяца, принимали на работу, которая явно носила постоянный характер, затем увольняли и вновь, через 2 - 5 дней, принимали на временную работу, и так происходило 9 раз. После очередного увольнения Масловой в госинспекции труда была оказана правовая помощь при составлении искового заявления, после чего она обратилась в Унечский суд. Решением суда Маслова была восстановлена на работе <16>.

<16> Викторов И.С., Шалыгин Б.И. Система и полномочия государственных органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право. 2004. N 11.

§ 6. Порядок инспектирования инспекторами труда

Процесс инспектирования работодателей государственными инспекторами труда регулируется нормами ст. 360 ТК РФ. Данная статья устанавливает, что порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными РФ Конвенциями МОТ по вопросам инспекции труда, ТК РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют на всей территории РФ любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля (ст. 360 ТК РФ).

Организации Вооруженных Сил РФ, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные

учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

- 1) доступ для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
- 2) проведение проверок в назначенное время;
- 3) ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 360 ТК РФ).

В соответствии со ст. 10 ТК РФ, государственные инспекторы труда обязаны руководствоваться общепризнанными принципами и нормами международного права. Поэтому наряду с национальным законодательством не следует пренебрегать международными актами. Относительно защиты трудовых прав работников следует обратиться к Конвенции МОТ об инспекции труда в промышленности и торговле.

В частности, следует обратить внимание на положения ст. 10 Конвенции, раскрывающие процессуальную сторону инспектирования. Так, число инспекторов труда должно быть достаточным для обеспечения эффективного осуществления функций инспекционной службы, оно устанавливается с учетом важности задач, которые должны выполнять инспекторы, и в частности:

- 1) числа, характера, размера и расположения предприятий, подпадающих под контроль инспекции;
- 2) численности и категорий работников, занятых на этих предприятиях;
- 3) количества и сложности законодательных положений, применение которых им подлежит обеспечить;
- 4) материальных средств, предоставленных в распоряжение инспекторов;
- 5) практических условий, в которых должны осуществляться инспекционные посещения, чтобы быть эффективными.

Конвенция также указывает на периодичность инспектирования, а именно: предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законодательных положений (ст. 16 Конвенции МОТ об инспекции труда в промышленности и торговле).

Согласно ст. 12 Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле" инспекторы труда, при наличии документов, удостоверяющих их полномочия, имеют право:

- 1) беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;
- 2) входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции;
- 3) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются, и в частности:
 - наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы работодателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к применению законодательных положений;
 - требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест;
 - требовать вывешивания объявлений, как это предусмотрено законодательными положениями;
 - изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления работодателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с этой целью.

В случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии работодателя или его представителя, если только он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Немаловажное значение имеют нормы ст. 15 Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле", которые устанавливают комплекс ограничений, обязательных для соблюдения, а именно при условии исключения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда:

- 1) запрещается участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем;
- 2) вменяется в обязанность, под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственные или коммерческие тайны или же производственные процессы, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций;

3) предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения работодателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы (ст. 15 Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле").

Представляется необходимым рассмотреть вопрос об акте реагирования инспектора по труду в случае выявления правонарушения в трудовой сфере. Для этого необходимо обратиться к положениям Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)". Так, согласно ст. 9 названного Федерального закона, предписание составляется в двух экземплярах. Закон подробно регламентирует правила оформления предписания.

В акте указываются:

- 1) дата, время и место составления акта;
- 2) наименование органа государственного контроля (надзора);
- 3) дата и номер распоряжения, на основании которого проведено мероприятие по контролю;
- 4) фамилия, имя, отчество и должность лица (лиц), проводившего мероприятие по контролю;
- 5) наименование проверяемого юридического лица или фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя, фамилия, имя, отчество, должность представителя юридического лица или представителя индивидуального предпринимателя, присутствовавших при проведении мероприятия по контролю;
- 6) дата, время и место проведения мероприятия по контролю;
- 7) сведения о результатах мероприятия по контролю, в том числе о выявленных нарушениях, об их характере, о лицах, на которых возлагается ответственность за совершение этих нарушений; сведения об ознакомлении или об отказе от ознакомления с актом представителя юридического лица или индивидуального предпринимателя, а также лиц, присутствовавших при проведении мероприятия по контролю, их подписи или отказ от подписи;
- 8) подпись должностного лица (лиц), осуществившего мероприятие по контролю.

К акту прилагаются акты об отборе образцов (проб) продукции, обследовании объектов окружающей среды, протоколы (заключения) проведенных исследований (испытаний) и экспертиз, объяснения должностных лиц органов государственного контроля (надзора), работников, на которых возлагается ответственность за нарушения обязательных требований, и другие документы или их копии, связанные с результатами мероприятия по контролю.

Один экземпляр акта с копиями приложений вручается руководителю юридического лица или его заместителю и индивидуальному предпринимателю или их представителям под расписку либо направляется посредством почтовой связи с уведомлением о вручении, которое приобщается к экземпляру акта, остающемуся в деле органа государственного контроля (надзора).

В случае выявления в результате мероприятия по контролю административного правонарушения должностным лицом органа государственного контроля (надзора) составляется протокол в порядке, установленном законодательством РФ об административных правонарушениях, и даются предписания об устранении выявленных нарушений.

Результаты мероприятия по контролю, содержащие сведения, составляющие государственную тайну, оформляются с соблюдением требований, предусмотренных законодательством РФ о защите государственной тайны.

Юридические лица и индивидуальные предприниматели ведут журнал учета мероприятий по контролю.

В журнале учета мероприятий по контролю должностным лицом органа государственного контроля (надзора) производится запись о проведенном мероприятии по контролю, содержащая сведения о наименовании органа государственного контроля (надзора), дате, времени проведения мероприятия по контролю, о правовых основаниях, целях, задачах и предмете мероприятия по контролю, о выявленных нарушениях, о составленных протоколах, об административных правонарушениях и о выданных предписаниях, а также указываются фамилия, имя, отчество, должность лица (лиц), осуществившего мероприятие по контролю, и его (их) подпись.

Журнал учета мероприятий по контролю должен быть прошит, пронумерован и удостоверен печатью юридического лица или индивидуального предпринимателя.

При отсутствии журнала учета мероприятий по контролю в акте, составляемом по результатам проведенного мероприятия по контролю, делается соответствующая запись.

Правовым основанием для реализации возложенных на государственного инспектора полномочий является распоряжение (приказ). Так, в соответствии со ст. 7 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)", в распоряжении (приказе) о проведении мероприятия по контролю указываются:

- 1) номер и дата распоряжения (приказа) о проведении мероприятия по контролю;
- 2) наименование органа государственного контроля (надзора);

3) фамилия, имя, отчество и должность лица (лиц), уполномоченного на проведение мероприятия по контролю;

4) наименование юридического лица или фамилия, имя, отчество индивидуального предпринимателя, в отношении которого проводится мероприятие по контролю;

5) цели, задачи и предмет проводимого мероприятия по контролю;

6) правовые основания проведения мероприятия по контролю, в том числе нормативные правовые акты, обязательные требования которых подлежат проверке;

7) дата начала и окончания мероприятия по контролю.

Распоряжение (приказ) о проведении мероприятия по контролю либо его заверенная печатью копия предъявляется должностным лицом, осуществляющим мероприятие по контролю, руководителю или иному должностному лицу юридического лица либо индивидуальному предпринимателю одновременно со служебным удостоверением.

Мероприятие по контролю может проводиться только тем должностным лицом (лицами), которое указано в распоряжении (приказе) о проведении мероприятия по контролю.

Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать один месяц.

В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения специальных исследований (испытаний), экспертиз со значительным объемом мероприятий по контролю, на основании мотивированного предложения должностного лица, осуществляющего мероприятие по контролю, руководителем органа государственного контроля (надзора) или его заместителем срок проведения мероприятия по контролю может быть продлен, но не более чем на один месяц.

В целях проверки выполнения юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных требований органом государственного контроля (надзора) в пределах своей компетенции проводятся плановые мероприятия по контролю.

В отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя каждым органом государственного контроля (надзора) плановое мероприятие по контролю может быть проведено не более чем один раз в два года.

В отношении субъекта малого предпринимательства плановое мероприятие по контролю может быть проведено не ранее чем через три года с момента его государственной регистрации.

Внеплановой проверке, предметом которой является контроль исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений, подлежит деятельность юридического лица или индивидуального предпринимателя при выявлении в результате планового мероприятия по контролю нарушений обязательных требований.

Внеплановые мероприятия по контролю проводятся органами государственного контроля (надзора) также в случаях:

1) получения информации от юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, органов государственной власти о возникновении аварийных ситуаций, об изменениях или о нарушениях технологических процессов, а также о выходе из строя сооружений, оборудования, которые могут непосредственно причинить вред жизни, здоровью людей, окружающей среде и имуществу граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;

2) возникновения угрозы здоровью и жизни граждан, загрязнения окружающей среды, повреждения имущества, в том числе в отношении однородных товаров (работ, услуг) других юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей;

3) обращения граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей с жалобами на нарушения их прав и законных интересов действиями (бездействием) иных юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей, связанные с невыполнением ими обязательных требований.

Мероприятия по контролю при возникновении угрозы жизни и здоровью граждан, а также при обращении граждан с жалобами на нарушение прав и законных интересов могут проводиться по мотивированному решению органа государственного контроля (надзора), в том числе в отношении иных юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, использующих соответствующие однородные товары (работы, услуги) и (или) объекты.

Обращения, не позволяющие установить лицо, обратившееся в орган государственного контроля (надзора), не могут служить основанием для проведения внепланового мероприятия по контролю.

В отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей - членов саморегулируемой организации, солидарно несущих в соответствии с уставными документами субсидиарную ответственность за ущерб, причиненный членами указанной организации вследствие несоблюдения обязательных требований, предъявляемых к профессиональной деятельности, являющейся предметом саморегулирования, устанавливается порядок государственного контроля (надзора), предусматривающий проведение плановых мероприятий по контролю в отношении 10% от общего числа членов саморегулируемой организации, но не менее чем в отношении двух членов саморегулируемой организации, определяемых по выбору органа государственного контроля (надзора).

Порядок проведения плановых мероприятий по контролю в отношении членов саморегулируемой организации устанавливается распоряжением (приказом) органа государственного контроля (надзора) по обращению саморегулируемой организации, которое должно содержать сведения, подтверждающие членство в саморегулируемой организации и солидарное несение предусмотренной настоящим пунктом субсидиарной ответственности ее членов за ущерб.

В установлении порядка проведения плановых мероприятий по контролю в отношении членов саморегулируемой организации может быть отказано при наличии у органа государственного контроля (надзора) в момент обращения оснований проведения в отношении ее членов внеплановых мероприятий по контролю.

Решение об отказе в установлении порядка государственного контроля (надзора) саморегулируемой организации, принятое руководителем органа государственного контроля (надзора), может быть обжаловано в установленном порядке.

В случае выявления нарушений обязательных требований членами саморегулируемой организации должностные лица органа государственного контроля (надзора) обязаны при проведении плановых мероприятий по контролю сообщить саморегулируемой организации о выявленных нарушениях.

В случае если при проведении плановых мероприятий по контролю одним из членов саморегулируемой организации допускаются нарушения обязательных требований, органом государственного контроля (надзора) может быть принято решение о проведении внеплановых мероприятий по контролю в отношении любых других членов саморегулируемой организации.

Нарушения обязательных требований членами саморегулируемой организации, выявленные при проведении внеплановых мероприятий по контролю, являются основанием принятия решения органом государственного контроля (надзора) об отмене установленного порядка проведения плановых мероприятий по контролю в отношении членов саморегулируемой организации.

Принятое решение с указанием допущенных членами саморегулируемой организации нарушений и обстоятельств, послуживших основанием принятия такого решения, доводится органом государственного контроля (надзора) в письменной форме до сведения саморегулируемой организации в течение трех дней с даты его принятия.

Особенности проведения мероприятий по контролю в отдельных сферах государственного контроля (надзора) устанавливаются федеральными законами или в установленном ими порядке с учетом положений Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)" (ст. 7 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)").

Наряду с предоставлением широкого круга полномочий государственным инспекторам, законодатель предусматривает целый перечень ограничений, который должен учитывать инспектор при проведении соответствующих мероприятий. Так, при проведении мероприятий по контролю (надзору) инспекторы инспекции труда не вправе:

1) проверять выполнение обязательных требований, не относящихся к компетенции органа государственного контроля (надзора), от имени которого действуют должностные лица;

2) осуществлять плановые проверки в случае отсутствия при проведении мероприятий по контролю должностных лиц или работников проверяемых юридических лиц или индивидуальных предпринимателей либо их представителей;

3) требовать представления документов, информации, образцов (проб) продукции, если они не являются объектами мероприятий по контролю и не относятся к предмету проверки, а также изымать оригиналы документов, относящихся к предмету проверки;

4) требовать образцы (пробы) продукции для проведения их исследований (испытаний), экспертизы без оформления акта об отборе образцов (проб) продукции в установленной форме и в количестве, превышающем нормы, установленные государственными стандартами или иными нормативными документами;

5) распространять информацию, составляющую охраняемую законом тайну и полученную в результате проведения мероприятий по контролю, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ;

6) превышать установленные сроки проведения мероприятий по контролю (ст. 8 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)").

Если в ходе проверки должностное лицо инспекции труда выявляет нарушения, оно должно среагировать по принципу, установленному в законе. Так, в соответствии со ст. 10 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)" должностные лица органов государственного контроля (надзора) в пределах полномочий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обязаны принять меры по контролю за устранением выявленных нарушений, их предупреждением,

предотвращением возможного причинения вреда жизни, здоровью людей, окружающей среде и имуществу, а также меры по привлечению лиц, допустивших нарушения, к ответственности.

Если при проведении мероприятия по контролю (надзору) будет установлено, что товар (работа, услуга) может причинить вред жизни, здоровью, окружающей среде и имуществу потребителей, орган государственного контроля (надзора) обязан довести до сведения потребителей информацию об опасном товаре (работе, услуге), о способах предотвращения возможного вреда, принять меры к недопущению причинения вреда.

Орган государственного контроля (надзора) может обращаться в суд с требованием о возмещении расходов на проведение исследований (испытаний) и экспертиз, в результате которых выявлены нарушения обязательных требований (п. 3 ст. 10 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)").

При проведении контрольно-надзорной деятельности органами инспекции труда в отдельных областях деятельности государства необходимо решить вопрос о том, какими нормативно-правовыми актами следует руководствоваться. Статья 4 Протокола от 1995 г. к Конвенции МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле" устанавливает, что:

1) государство - член Конвенции может вводить особый порядок проведения инспекции рабочих мест в важнейших национальных (федеральных) органах государственной администрации, в вооруженных силах, в полиции и в других органах общественной безопасности, а также в исправительных учреждениях, с тем чтобы регулировать полномочия инспекторов труда, как они предусмотрены в ст. 12 Конвенции, в отношении:

- доступа только для инспекторов, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
- проведения инспекции в назначенное время;
- полномочия требовать предъявления конфиденциальных документов;
- выноса конфиденциальных документов из помещений;
- взятия и анализа проб материалов и веществ;

2) государство - член Конвенции может также вводить особый порядок проведения инспекции рабочих мест в вооруженных силах и полиции и других органах общественной безопасности в целях установления одного или нескольких из нижеследующих ограничений полномочий инспекторов труда:

- ограничения на проведение инспекции во время маневров или учений;
- ограничения или запрета на проведение инспекции частей, находящихся на передней линии или в период активных действий;
- ограничения или запрета на проведение инспекции во время объявленных периодов напряженности;
- ограничения на проведение инспекции в отношении транспортировки взрывчатых веществ и вооружений в военных целях;

3) государство - член Конвенции может также вводить особый порядок проведения инспекции рабочих мест в исправительных учреждениях в целях установления ограничений инспектирования во время объявленных периодов напряженности;

4) до того как государство - член Конвенции воспользуется особым порядком, возможность которого предусмотрена в п. п. 1, 2 и 3, оно должно провести консультации с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся или, в случае отсутствия таких организаций, с представителями заинтересованных предпринимателей и трудящихся.

Решение, вынесенное по конкретному делу, не является окончательным и бесповоротным, оно может быть обжаловано соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суде. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в суд (ст. 361 ТК РФ). Из текста этой статьи можно сделать вывод, что законодатель предоставляет административный и (или) судебный порядок обжалования решения государственных инспекторов труда. Следовательно, правовой основой при регулировании данного вопроса являются нормы КоАП РФ и Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (ГПК РФ). На государственных инспекторах труда лежит обязанность доказывать законность своих действий при их обжаловании руководителями или иными должностными лицами организации, согласно ст. 11 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)".

Следует начать с рассмотрения административного порядка обжалования решений государственных инспекторов труда. Административное производство возбуждается посредством подачи жалобы в вышестоящий орган. Исходя из текста ст. 361 ТК РФ, таким органом является руководитель по подчиненности главному государственному инспектору труда РФ.

Наряду с административным способом обжалования решения государственного инспектора труда, гражданам предоставляется право подачи жалобы на решение государственных инспекторов труда непосредственно в суд. Жалоба в суд может быть подана, если руководитель,

иные должностные лица организации, в отношении которых были проведены контрольно-надзорные мероприятия, не согласны с решением главного государственного инспектора труда, которое было вынесено по результатам проверки.

Судебные органы правомочны рассматривать жалобы на решения государственных инспекций труда, главного государственного инспектора труда РФ.

В Постановлении Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 156 "Вопросы федеральной службы по труду и занятости" указано:

1) Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров;

2) Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

3) Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно, а также через свои территориальные органы;

4) Федеральной службе по труду и занятости разрешено иметь до 3 заместителей руководителя, а также в структуре центрального аппарата до 9 управлений по основным направлениям деятельности Службы;

5) что установлена предельная численность работников центрального аппарата Федеральной службы по труду и занятости в количестве 243 единицы (без персонала по охране и обслуживанию зданий);

6) центральный аппарат Федеральной службы по труду и занятости размещается в г. Москве, Биржевая площадь, дом 1/2, Газетный переулок, дом 3, строение 1 и дом 5, строения 1 и 2.

При этом особо следует отметить, что 30 июня 2004 г. Правительством РФ принято Постановление N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости", которым предусмотрено следующее:

1) Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров;

2) Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ;

3) Федеральная служба по труду и занятости руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ, международными договорами РФ, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ, а также настоящим Положением;

4) Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями;

5) Федеральная служба по труду и занятости осуществляет следующие полномочия:

а) осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями:

- трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и т.д.;

б) осуществляет контроль за:

- прохождением гражданами альтернативной гражданской службы и увольнением с нее;

- расходованием органами исполнительной власти субъектов РФ средств, предоставляемых в виде субвенций из федерального бюджета на осуществление переданных полномочий, в пределах своей компетенции и т.д.;

в) регистрирует в уведомительном порядке:

- отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства;

- коллективные трудовые споры по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективные трудовые споры в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также

коллективные трудовые споры, возникающие в случаях, когда в соответствии с законодательством РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена, и т.д.;

г) осуществляет:

- рассмотрение в соответствии с законодательством РФ дел об административных правонарушениях;

- информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- анализ состояния и причин производственного травматизма и разработку предложений по его профилактике;

- принятие решения о переводе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую;

- подготовку плана направления граждан на альтернативную гражданскую службу;

- организацию подготовки трудовых арбитров;

- ведение базы данных по учету трудовых арбитров;

- информирование о положении на рынке труда в РФ, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы и т.д.;

б) Федеральная служба по труду и занятости с целью реализации полномочий в установленной сфере деятельности имеет право:

а) организовывать проведение необходимых обследований, испытаний, экспертиз, анализов и оценок, а также научных исследований по вопросам осуществления надзора и контроля, оказания государственных услуг в установленной сфере деятельности;

б) давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

в) запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

г) привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;

д) осуществлять контроль за деятельностью территориальных органов Службы;

е) создавать совещательные и экспертные органы (советы, комиссии, группы, коллегии) в установленной сфере деятельности;

ж) разрабатывать и утверждать в установленном порядке образцы удостоверений государственных инспекторов труда и т.д.

Организация деятельности

1. Федеральную службу по труду и занятости возглавляет руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ по представлению министра здравоохранения и социального развития РФ.

Руководитель Федеральной службы по труду и занятости несет персональную ответственность за осуществление возложенных на Службу функций.

Руководитель Федеральной службы по труду и занятости имеет заместителей, назначаемых на должность и освобождаемых от должности министром здравоохранения и социального развития РФ по представлению руководителя Службы.

Количество заместителей руководителя Федеральной службы по труду и занятости устанавливается Правительством РФ.

2. Руководитель Федеральной службы по труду и занятости:

а) распределяет обязанности между своими заместителями;

б) представляет министру здравоохранения и социального развития РФ:

- предложения о назначении на должность и об освобождении от должности заместителей руководителя Службы;

- проект ежегодного плана и прогнозные показатели деятельности Службы, а также отчет об их исполнении;

- предложения по формированию проекта федерального бюджета в части финансового обеспечения деятельности Службы;

- предложения о присвоении почетных званий и награждении отличившихся работников центрального аппарата Службы, ее территориальных органов и т.д.;

в) назначает на должность и освобождает от должности работников центрального аппарата Службы и заместителей руководителей ее территориальных органов и т.д.

3. Финансирование расходов на содержание аппарата Федеральной службы по труду и занятости, ее территориальных органов осуществляется за счет средств, предусмотренных на эти цели в федеральном бюджете.

4. Федеральная служба по труду и занятости является юридическим лицом, имеет печать с изображением Государственного герба РФ и со своим наименованием, иные печати, штампы и бланки установленного образца, а также счета, открываемые в соответствии с законодательством РФ.

5. Место нахождения Федеральной службы по труду и занятости - г. Москва.

Таким образом, в настоящее время практическая деятельность федеральной инспекции труда осуществляется с учетом вышеизложенных положений, предусмотренных Постановлениями Правительства РФ "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" и "Вопросы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека".

§ 7. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права

Прежде чем говорить об ответственности за нарушение трудового законодательства, необходимо раскрыть данное понятие. Юридическая ответственность представляет собой достаточно сложную правовую категорию. В юридической литературе существует несколько подходов к пониманию ее сущности. Так, ряд ученых-правоведов склонны предполагать, что сущность юридической ответственности состоит в применении санкции к правонарушителю. Другие ученые утверждают, что сущность заключается в претерпевании нарушителем ряда социальных неудобств, неблагоприятных последствий; третьи считают, что это особое правоохранительное отношение между государством и лицом, совершившим противоправное деяние, в рамках которого они ведут себя соответственно; четвертые сводят юридическую ответственность к наказанию виновного субъекта, лишению его некоторых благ; пятые - к специфической обязанности отвечать за содеянное, загладить вред, причиненный обществу.

Суммируя вышесказанное, юридическую ответственность можно определить как необходимость для виновного лица подвергнуться мерам государственного воздействия, претерпеть определенные государственные последствия или как вид и меру принудительного лишения лица известных благ <17>.

<17> Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: Учебник. М.: Юрист, 2004. С. 446.

Прямой обязанностью работодателей является соблюдение норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несоблюдение которых является основанием для привлечения руководителя организации и иных должностных лиц к ответственности. В зависимости от тяжести содеянного, ответственность может быть: дисциплинарная, материальная, административная, уголовная.

Согласно ст. 362 ТК РФ, руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами. Следует начать рассмотрение данного вопроса с такого вида ответственности, как дисциплинарная ответственность. Привлечение лица к дисциплинарной ответственности осуществляется по правилам, предусмотренным ст. ст. 192 - 195 ТК РФ.

Дисциплинарная ответственность представляет собой один из видов юридической ответственности, суть которой заключается в том, что лицо обязано претерпевать ряд неблагоприятных для себя последствий в силу совершения дисциплинарного проступка. Так, согласно ст. 192 ТК РФ, за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (ч. 5 ст. 189 ТК РФ).

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 ТК РФ или ст. 348.11, а также п. п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

Процессуальную сторону применения дисциплинарного взыскания регламентирует ст. 193 ТК РФ. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня ее совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

Наложение дисциплинарного взыскания не является окончательным и бесповоротным. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

Дисциплинарная ответственность распространяется не только на работников, но и на руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей. Так, согласно ст. 195 ТК РФ, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения, и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Глава 3. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

Правовой основой защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами является, конечно, ТК РФ. Стоит отметить, что согласно ст. 352 ТК РФ одним из способов защиты прав и свобод работников является защита профессиональными союзами.

В 1996 г. был принят Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", который в дальнейшем был изменен и дополнен в соответствии с ТК РФ. Предметом регулирования рассматриваемого Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, создание, деятельность, реорганизацию и (или) ликвидацию профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций (далее - профсоюзы). Таким образом, профсоюзы представляют собой объединение граждан.

В Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" закреплено четкое определение, что является профсоюзом: это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-

трудовых прав и интересов. Нормами Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" устанавливается возрастная ценз - членом профсоюза может быть каждый достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность. Причем не важно, являешься ли ты гражданином Российской Федерации или другого государства. В Законе установлено лишь одно ограничение - если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором. Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку - общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

Профсоюзы в своей деятельности независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, неподотчетны и неподконтрольны им. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Каждый профсоюз должен иметь свой устав, который должен содержать:

- 1) наименование, цели и задачи профсоюза;
- 2) категории и профессиональные группы объединяемых граждан;
- 3) условия и порядок образования профсоюза, принятия в члены профсоюза и выхода из него, права и обязанности членов профсоюза;
- 4) территорию, в пределах которой профсоюз осуществляет свою деятельность;
- 5) организационную структуру;
- 6) порядок образования и компетенцию профсоюзных органов, сроки их полномочий;
- 7) порядок внесения дополнений и изменений в устав, порядок уплаты вступительных и членских взносов;
- 8) источники образования доходов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюзов;
- 9) местонахождение профсоюзного органа;
- 10) порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации профсоюза и использования его имущества в этих случаях;
- 11) другие вопросы, относящиеся к деятельности профсоюза.

Правоспособность профсоюза, как и любой иной организации либо юридического лица, наступает с момента его государственной регистрации в соответствии с Федеральным законом от 8 августа 2001 г. N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей". Документы о государственной регистрации профсоюзами должны быть представлены в течение одного месяца, после чего федеральный исполнительный орган власти осуществляет запись в Единый государственный реестр юридических лиц.

В соответствии с положениями Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюзным организациям предоставляются следующие права:

- 1) право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- 2) право на содействие занятости;
- 3) право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
- 4) право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- 5) права в отношениях с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления;
- 6) право в отношениях с представительными органами работников в организации, органами управления организацией;
- 7) право на информацию;
- 8) право на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
- 9) право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- 10) право на участие в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества;
- 11) права на социальную защиту работников;
- 12) право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

Анализируя совокупность прав, предоставленных профсоюзным организациям, следует сделать вывод о том, что профсоюзные организации обладают обширными правами в области

защиты трудовых прав работников, так как целью их создания является взаимодействие с работодателем в интересах работника.

Главой 58 ТК РФ предусмотрено также право на защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Статья 370 ТК РФ закрепляет право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

В случае если профсоюзными организациями были выявлены нарушения трудового законодательства, члены этой организации имеют право (а в основном должны, так как целью их является защита прав и законных интересов работников) выйти с требованием к работодателю их устранить. Работодатель, в свою очередь, обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями. Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- 1) осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

Пример.

ОАО "Хлебокомбинат Волжский" обратилось в арбитражный суд области с заявлением о признании недействительным решения инспекции Федеральной налоговой службы России по городу Волжскому Волгоградской области в части:

- 1) доначисления налога на прибыль;
- 2) доначисления налога на доходы физических лиц;
- 3) привлечения Общества к налоговой ответственности, предусмотренной п. 1 ст. 122 Налогового кодекса Российской Федерации (НК РФ), за неполную уплату сумм налога на прибыль;
- 4) привлечения к налоговой ответственности, предусмотренной ст. 123 НК РФ, за невыполнение налоговым агентом обязанности по удержанию и перечислению в бюджет сумм налога на доходы физических лиц;
- 5) начисления пени за неполную уплату налога на прибыль;
- 6) начисления пени за неперечисление налога на доходы физических лиц налоговым агентом.

Решением суда заявленные требования удовлетворены.

Не согласившись с решением суда первой инстанции, налоговый орган обжаловал его в кассационную инстанцию Федерального арбитражного суда Поволжского округа.

Арбитражный суд кассационной инстанции, изучив доводы, изложенные в кассационной жалобе, заслушав представителя истца, присутствующего в судебном заседании, проверив законность обжалуемого судебного акта, не находит оснований для его отмены.

Одним из оспариваемых эпизодов является выплата налогоплательщиком своим работникам части заработной платы в качестве компенсации за вредные и тяжелые условия труда, при этом использован документ ненормативного характера - результаты экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников, проведенной Объединенной профсоюзной инспекцией труда "Российское объединение социальных технологий", что, по мнению налогового органа, повлекло неуплату налоговым агентом налога на доходы физических лиц.

Между тем судом установлена правомерность в действиях налогоплательщика.

Так, профсоюзной инспекцией труда "Российское объединение социальных технологий" была проведена независимая экспертиза условий труда и обеспечения безопасности работников, результаты которой были оформлены соответствующим актом от 22.09.2004 N 20, в ходе которой

выявлены вредные производственные факторы на рабочих местах. Представлением от 28.09.2004 N 1 заявителю было предложено включить в план мероприятий по улучшению условий и охраны труда установление компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

На основании дополнений и изменений к коллективному договору от 30.09.2004 на предприятии утвержден перечень рабочих мест с вредными условиями труда, на которых установлены повышенные размеры оплаты труда и компенсации, а затем издан приказ об установлении выплат денежных компенсаций.

Судом правильно отмечено, что в условиях отсутствия утвержденного Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда независимая экспертиза условий труда и обеспечения безопасности работников организации проведена Объединенной профсоюзной инспекцией труда в рамках полномочий, предусмотренных ст. 370 ТК РФ.

Право самостоятельно производить экспертизу условий труда установлено ст. 370 ТК РФ, ст. ст. 19 и 20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Одним из важных полномочий профсоюзных инспекторов является их право самостоятельно проводить независимую экспертизу условий труда и безопасности работников.

Судом по данному эпизоду сделан правильный вывод о правомерном применении налогоплательщиком п. 1 ст. 217 НК РФ, касающегося освобождения от обложения налогом на доходы физических лиц доходов физических лиц, связанных с компенсацией.

Доводы налогового органа в части того, что расходы по оплате услуг вневедомственной охраны следует относить к целевому финансированию, не основаны на норме закона.

Стоимость платы услуг по охране объектов является затратами по договору гражданско-правового характера.

Учитывая вышеизложенное, налогоплательщик правомерно отнес на расходы стоимость оплаченных услуг вневедомственной охраны, в связи с чем налог на прибыль им не занижен <18>;

<18> Постановление Федерального арбитражного суда Поволжского округа от 16 мая 2006 г. N A12-32773/05-C21.

3) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4) получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

5) защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

6) предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников (Форма 3-ТИ) <19>;

<19> См. приложение 4 к Положению о технической инспекции труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ (утв. Постановлением президиума ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ от 27 марта 2001 г., протокол N 6).

7) направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

8) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

9) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

10) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

11) принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

12) принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

13) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Одной из возможностей профсоюза на защиту прав и законных интересов работников является обязанность принятия решения работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, однако стоит сделать оговорку, что только в случае, прямо предусмотренном ТК РФ. Согласно положениям ТК РФ руководитель должен учитывать мнение профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. При принятии локального нормативного акта работодатель направляет проект этого локального акта и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников организации. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение пяти рабочих дней (но не позднее этого срока) со дня получения локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Мнение профсоюзной организации может быть как положительным, так и отрицательным. Если же мнение профсоюзной организации отрицательное, т.е. не содержит согласия с предложенным проектом локального нормативного акта либо содержит предложение о возможном его совершенствовании, работодатель имеет право согласиться с предложением профсоюзной организации и в течение трех дней после получения ответа провести дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения либо отклонить вынесенное профсоюзом предложение. Если же все-таки согласие между работодателем и профсоюзной организацией не достигнуто, то разногласия сторон оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять этот локальный нормативный акт. Профессиональный союз, в свою очередь, имеет право обратиться в соответствующую трудовую инспекцию или суд с обжалованием действий работодателя. Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

В судебной практике отказ от учета мнения профсоюзной организации не всегда рассматривается как нарушение норм ТК РФ.

Пример.

Профсоюзный комитет летного состава ОАО "Авиакомпания "Домодедовские Авиалинии" (далее ОАО "АК "ДАЛ") обратился в суд с иском о признании незаконным приказа первого заместителя генерального директора ОАО "АК "ДАЛ" от 12.02.2003 N 59 "О сокращении штатов".

В обоснование заявленных требований он указал, что оспариваемый локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, был издан ответчиком с нарушением требований ст. 372 ТК РФ, предусматривающей необходимость учета мнения представительного органа работников. Кроме того, решение первого заместителя генерального директора ОАО "АК "ДАЛ" об исключении из штатов самостоятельного структурного подразделения - 212 Летного отряда - принято неуполномоченным органом, поскольку принятие данного решения в силу Устава ОАО "АК "ДАЛ" находилось в компетенции совета директоров данного общества.

Решением городского суда в удовлетворении исковых требований отказано.

В надзорной жалобе профсоюзный комитет летного состава ОАО "АК "ДАЛ" просит отменить состоявшиеся по данному делу постановления суда первой и кассационной инстанций

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации в истребовании дела отказано.

В соответствии со ст. 387 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права. Таких нарушений при вынесении обжалуемых судебных постановлений допущено не было.

Доводы надзорной жалобы о том, что оспариваемый приказ был издан ответчиком с нарушением требований ст. 372 ТК РФ, предусматривающей необходимость учета мнения представительного органа работников, не могут быть признаны обоснованными по следующим причинам.

Статьей 371 ТК РФ предусмотрена обязанность принятия работодателем решений с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ.

При этом в силу ст. 372 ТК РФ работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Применительно к спорным правоотношениям ТК РФ предусматривает принятие работодателем решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случае увольнения являющихся членами профсоюза работников по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 373 ТК РФ).

В силу ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. При этом в силу ст. 373 ТК РФ работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа о расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Системный анализ приведенных норм позволяет сделать вывод о том, что само по себе оспариваемое решение работодателя о возможном сокращении численности или штата работников организации не является локальным нормативным актом, для принятия которого был необходим учет мнения представительного органа работников.

Статья 82 ТК РФ обязывает работодателя в письменной форме сообщить о возможном сокращении численности или штата работников организации выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Как следует из содержания оспариваемого заявителем приказа, каких-либо императивных норм, свидетельствующих о расторжении трудового договора с конкретными работниками, данный приказ не содержит. Вместе с тем начальнику управления кадров и социальной политики ОАО "АК "ДАЛ" в соответствии с правилами ст. 82 ТК РФ предписывалось уведомить в том числе и профсоюзный комитет о предстоящем сокращении штата за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Доводы жалобы о том, что принятие решения о сокращении штатов ОАО "АК "ДАЛ", влекущее изменение приоритетных направлений деятельности, находится в исключительной компетенции совета директоров Общества, со ссылкой на п. 1 ст. 65 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах", а также положения устава Общества также не могут быть признаны обоснованными по следующим причинам.

Статья 2 Устава ОАО "АК "ДАЛ", определяющая цели и виды деятельности Общества, не содержит указания на его приоритетные виды деятельности.

Каких-либо существенных изменений в уставной деятельности Общества по организации и осуществлению в Российской Федерации и за ее пределами воздушных и иных перевозок пассажиров и грузов на магистральных линиях и нерегулярных перевозок, выполнение на коммерческой и некоммерческой основе иных видов работ и услуг, связанных с использованием авиационной техники и средств воздушного транспорта, оспариваемый заявителем приказ "О сокращении штатов" не повлек. Кроме того, само по себе предстоявшее сокращение штата работников ОАО "АК "ДАЛ" в прямой причинно-следственной связи с изменением приоритетных направлений деятельности Общества не находится. Напротив, положения ст. 18 Устава, определяющие компетенцию генерального директора, предусматривают его права на разработку и утверждение штатного расписания Общества, издание приказов и указаний по оперативным вопросам внутренней деятельности Общества, обязательных для всех его работников <20>.

<20> Определение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2006 г. N 4-В06-31.

Учитывать мнение выборного органа профсоюзной организации работодатель также должен, если принимает решение об увольнении работника, являющегося членом профсоюзной организации, вследствие сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В остальных случаях работодатель не обязан и не должен учитывать мнение профсоюзной организации. В случае если работодателем

принято такое решение, он должен направить проект приказа об увольнении, а также пакет документов, являющихся основанием для принятия данного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Однако даже если указанный порядок увольнения был соблюден в полном объеме, этот факт не является препятствием для обжалования действий работодателя в суд с требованием о восстановлении на работе.

Пример.

К. обратилась в суд с иском заявлением к ответчику, мотивировав свои требования тем, что работала директором муниципального образовательного учреждения - общеобразовательной школы. Приказами от 19.12.2003 N 267, от 30.11.2004 N 310, от 02.12.2004 N 311, от 21.01.2005 N 65, от 02.02.2004 N 14, от 21.03.2005 N 41 на истицу были наложены дисциплинарные взыскания.

Приказом от 15 июля 2005 г. N 99 она была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Считая увольнение необоснованным и незаконным, К. просила суд восстановить ее на работе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, компенсировать моральный вред.

Решением районного суда в удовлетворении исковых требований К. отказано.

В надзорной жалобе заявитель просит состоявшиеся по делу судебные постановления отменить.

В соответствии со ст. 387 ГПК РФ, основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права. Таких нарушений при вынесении судебных постановлений судами первой и кассационной инстанций допущено не было.

В силу п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Согласно п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Из материалов дела усматривается, что К. с 15 сентября 1974 г. назначена на должность директора школы. Приказом N 99 она была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) (п.д. 9, 12).

В ходе рассмотрения дела судом тщательно проверялись доводы, приведенные в надзорной жалобе в обоснование требований заявительницы.

Выводы суда, связанные с обстоятельствами привлечения К. к дисциплинарной ответственности по приказам от 30.11.2004 N 310, от 21.01.2005 N 6, от 21.03.2005 N 41, основаны на соответствующей требованиям ст. 67 ГПК РФ оценке доказательств. При этом порядок наложения дисциплинарных взысканий, предусмотренный ст. 193 ТК РФ, ответчиком соблюден.

В силу ст. ст. 82, 373 ТК РФ на увольнение истицы получено согласие профсоюзного органа, что подтверждается протоколом заседания профкома.

Принимая во внимание, что имелись основания для увольнения К. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, и учитывая соблюдение процедуры увольнения работодателем, нельзя считать, что суд по данному делу неправильно применил нормы материального и процессуального права.

Содержащиеся в надзорной жалобе утверждения о том, что с вышеуказанными приказами о наложении дисциплинарных взысканий К. не была ознакомлена, являются несостоятельными, поскольку опровергаются материалами дела, а именно тем, что к каждому приказу о наложении дисциплинарного взыскания приложены акты, свидетельствующие о несогласии истицы с ознакомлением с данными приказами.

Кроме того, доводы надзорной жалобы о том, что проверка соблюдения санитарных норм и требований охраны труда не входит в круг вопросов, относящихся к компетенции муниципального органа управления образованием, являются несостоятельными, поскольку п. 27 Положения об инспекционной деятельности отдела образования предусмотрено, что при инспектировании отделом образования образовательных учреждений указанным органом в названных учреждениях могут быть проведены проверки соблюдения санитарных норм и правил охраны здоровья обучающихся и воспитанников, оснащенности учебного процесса и оборудования учебных заведений.

Судом дана надлежащая оценка и другим фактам, связанным с увольнением К. с должности директора школы.

Доводы жалобы сводятся к переоценке собранных по делу доказательств и не могут служить основанием для отмены оспариваемых судебных постановлений <21>.

<21> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 6 декабря 2006 г. N 77-В06-25.

Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 5 ст. 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации; в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Учитывая, что ТК РФ не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам ч. 5 ст. 373 ТК РФ следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение (п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2007 г. N 568-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Супонова Вячеслава Александровича на нарушение его конституционных прав ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации"

Гражданин С., работавший в должности заместителя руководителя межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы N 7 по Саратовской области, приказом был уволен с работы по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата работников организации). Решением районного суда, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда, в удовлетворении требований о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда С. отказано. В удовлетворении его надзорных жалоб Саратовским областным судом и Верховным Судом Российской Федерации было отказано.

В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации С. оспаривает конституционность ст. 373 ТК РФ. По мнению заявителя, отсутствие в ней положения об участии работника, являющегося членом профсоюза, в рассмотрении выборным органом профсоюзной организации вопроса о его возможном увольнении по инициативе работодателя нарушает его конституционные права, гарантированные ст. ст. 2, 19, 24 и 45 Конституции РФ.

Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные С. материалы, не находит оснований для принятия его жалобы к рассмотрению.

Согласно ст. ст. 96 и 97 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. N 1-ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации" гражданин вправе обратиться в Конституционный Суд Российской Федерации с жалобой на нарушение своих конституционных прав и свобод законом, и такая жалоба признается допустимой, если оспариваемым законом затрагиваются конституционные права и свободы и если закон применен или подлежит применению в конкретном деле заявителя.

Статья 373 ТК РФ, закрепляющая порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе

работодателя, во взаимосвязи с ч. 2 ст. 82, согласно которой увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, направлена на дополнительную защиту трудовых прав указанной категории работников и не может рассматриваться как нарушающая конституционные права заявителя. Кроме того, профессиональные союзы, являясь самоуправляющимися и независимыми в своей деятельности общественными объединениями граждан, самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру, образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, в том числе определяют порядок осуществления тех или иных юридически значимых действий (ст. ст. 2, 5 и 7 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Следовательно, определение порядка формирования мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу увольнения по инициативе работодателя работника - члена профсоюза, а также установление необходимости присутствия этого работника на заседании указанного выборного органа для ознакомления с его позицией по данному вопросу являются прерогативой самого профсоюза. Закрепление такого порядка в законе означало бы неоправданное вмешательство в деятельность профсоюзной организации и нарушало бы принцип независимости профсоюзов.

Ставя вопрос о предоставлении работнику права присутствовать на заседании выборного органа и, соответственно, обязанности этого органа известить работника о предстоящем заседании, заявитель, по существу, выражает несогласие с уставом профсоюза и положением о первичной профсоюзной организации, которые не могут быть предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации.

Как указывалось выше, профсоюзные организации имеют право на содействие занятости. Это право реализуется следующим образом: профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости. Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников. Привлечение и использование в Российской Федерации иностранной рабочей силы осуществляется с учетом мнения соответственно общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов или территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов (ч. 5 ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Немаловажным правом профсоюзной организации является право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их исполнением.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Так как коллективный договор включает в себя такие обязательства работников и работодателей, как формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; контроль за исполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определенные сторонами, участие в данном случае профсоюзного органа является необходимым в целях непосредственной защиты прав и предоставления законных интересов работников.

Соглашение, согласно ст. 45 ТК РФ, представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. Работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести коллективные переговоры с первичными

профсоюзными организациями, профсоюзами, их объединениями (ассоциациями) по социально-трудовым вопросам, а также по вопросам заключения коллективных договоров, соглашений, если первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) выступают инициаторами таких переговоров, и заключать коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях.

Профсоюзы также вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

Глава 4. САМОЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Статьей 2 Конституции РФ закреплена обязанность государства - признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина. Таким образом, человек, его права и свободы являются высшей ценностью государства. Гарантия государственной защиты прав, свобод и законных интересов человека и гражданина закреплена в ч. 1 ст. 45 Конституции РФ. В части 2 названной статьи говорится, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Если это положение закреплено в Конституции РФ, значит, каждая отрасль права должна содержать это гарантированное право. Трудовое право как отрасль права не является исключением. В статье 352 ТК РФ одним из основных способов защиты трудовых прав названа самозащита работниками трудовых прав.

Пример.

Заявители работают докерами в Калининградском морском порту и являются членами Российского профессионального союза докеров (далее - РПСД). Заявители утверждают, что компания, осуществлявшая управление морским портом, которая наняла их на работу, находится под эффективным контролем государства (как ввиду того, что государство владеет акциями компании, так и потому, что оно назначает должностных лиц в руководящий орган компании). В октябре 1997 г. РПСД начал двухнедельную забастовку с целью добиться более высокой зарплаты и лучших условий труда. Заявители утверждают в своей жалобе в Европейский суд, что после забастовки к членам РПСД были применены карательные меры за участие в забастовке, и их подталкивали к выходу из членов профессионального союза. Заявители утверждают, что большинство докеров, которые принимали участие в забастовке, были впоследствии переведены в резервные бригады или на менее выгодные работы. Это привело к тому, что их заработки существенно снизились (в некоторых случаях уровень доходов заявителей снизился наполовину или даже на три четверти). В своей жалобе в Европейский суд они указывают, что снижение заработка было признано государственным трудовым инспектором, который в январе 1998 г. предписал компании выплатить компенсацию тем докерам, которые были переведены на работу в реорганизованные бригады. Заявители указывают, что их также подвергли дискриминации, когда в 1998 г. проводился ежегодный экзамен по проверке знаний докерами правил техники безопасности: подавляющее большинство докеров - членов РПСД эту проверку не прошли, так как условия проверки не были справедливыми. Жалобы на другие акты дискриминации касались фактов произвольного увольнения членов РПСД по сокращению штатов, переводов на работу с неполным рабочим днем и отстранения от более выгодных работ в дочерней компании.

Заявители обратились в суд с жалобами на руководство морского порта, но районный суд постановил, что их жалоба на дискриминацию со стороны руководства порта является необоснованной. Рассматривая кассационную жалобу заявителей, Калининградский областной суд вынес решение о прекращении производства по гражданскому иску в отношении дискриминации. Суд постановил, что вопрос о том, имела место дискриминация или нет, мог быть разрешен в ходе производства по уголовному делу и что юридическое лицо, такое как морской порт, не может быть привлечено к уголовной ответственности.

Решение.

Жалоба признана приемлемой, что касается ст. ст. 11, 14 и 13 Конвенции. Возражения государства-ответчика по поводу того, что в рассмотрении жалобы Европейским судом должно быть отказано, поскольку она представляет собой actio popularis (народный иск), были отклонены, так как представляется, что интересы каждого из заявителей были затронуты предположительным нарушением его прав <22>.

<22> Даниленков и другие против России (Danilenkov and others - Russia) (N 67336/01) // По материалам Европейского суда по правам человека от 18 ноября 2003 г. (IV секция).

Самого определения самозащиты в юридической литературе не существует. Однако учеными уже не раз делалась попытка дать определение такому понятию, как "самозащита". Так, например, отдельные авторы считают, что самозащита трудовых прав представляет собой совершаемые стороной трудового договора действия (бездействие) с целью устранения нарушения, допущенного другой стороной этого договора, с использованием форм (способов), не противоречащих законодательству <23>. А.Б. Канунников под самозащитой понимает самостоятельные действия (бездействие) работника, направленные на защиту принадлежащих ему прав, установленных законом, иными нормативными правовыми актами, локальными актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором <24>.

<23> Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2005.

<24> Канунников С.А., Канунников А.Б., Пастухов А.А. Правовая культура самозащиты работниками своих трудовых прав // Трудовое право. 2007. N 2.

Главой 59 ТК РФ предусмотрено две статьи, которые регулируют порядок самозащиты работниками своих трудовых прав.

У работников при увольнении возникает вполне закономерный вопрос: какие права предоставлены трудовым законодательством работникам, если работодатель отказывается подписать заявление об увольнении по собственному желанию?

При ответе на данный вопрос следует учитывать, что согласно нормам ст. 80 ТК РФ работнику даны право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения об увольнении право прекратить работу. Предупреждение о намерении прекратить работу (в виде письменного заявления), как правило, подается в кадровую службу организации (работодателя), и, если работник действительно решил расторгнуть действие трудового договора по своей инициативе, ему необходимо добиться, чтобы на втором экземпляре заявления либо на его копии была проставлена отметка о его принятии. При этом в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, и произвести с ним окончательный расчет.

Подав письменное заявление об увольнении, по истечении 2 недель работник вправе не выходить на работу, так как отказ работодателя подписать заявление является принуждением к труду.

Одновременно следует учитывать, что в случае возникновения разногласий у сторон трудового договора работник вправе реализовать свои права, данные ему нормами гл. 59 и 60 ТК РФ <25>.

<25> Савина Т.А. // <http://finans.lawmix.ru>.

Согласно ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Право работника отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью вследствие нарушения требований охраны труда, прямо предусмотрено законодательством (ст. ст. 219, 379 ТК РФ). В этом случае работник может отказаться от выполнения работы до устранения опасности. Работодатель же обязан предоставить работнику на этот период другую работу. Если предоставить другую работу невозможно, работнику оплачивается время простоя (ст. 220 ТК РФ). Очевидно, в подобных случаях оплата должна производиться по нормам, установленным для простоя по вине работодателя, поскольку

возникновение опасности для жизни и здоровья работника связано с нарушением требований охраны труда. Размер гарантийной выплаты составляет 2/3 среднего заработка работника (ст. 157 ТК РФ).

Законодатель специально подчеркивает, что отказ работника от продолжения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья является правомерным действием и не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

Надо обратить внимание на то, что некоторые категории работников, например профессиональные спасатели, должны выполнять свои обязанности независимо от наличия опасности. Они не могут воспользоваться предоставленным ст. 219 ТК РФ правом.

Право работника отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, в том числе от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в ст. ст. 220, 379 ТК РФ.

В указанных случаях речь может идти о незаконном переводе на другую работу, в том числе о незаконном временном переводе на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ). В связи с тем, что работнику предоставлено право отказаться от выполнения тяжелой работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренной трудовым договором, временный перевод на работу, связанную с воздействием неблагоприятных производственных факторов, в том числе в случае катастрофы, производственной аварии и в других случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ, может осуществляться лишь с согласия работника.

Отказ работника от выполнения работы в связи с необеспечением его средствами индивидуальной и коллективной защиты нормой закона прямо не предусмотрен, однако ст. 220 ТК РФ устанавливает, что в этом случае работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей. Таким образом, можно сделать вывод о допустимости отказа от выполнения работы <26>.

<26> Чиканова Л.А. // <http://www.buhi.ru/text/1027431.html>.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Согласно ст. 380 ТК РФ работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Исходя из всего вышеизложенного, каждый работник имеет право на защиту своих прав и свобод, а также интересов, которые охраняются и гарантируются государством. Поэтому, если действующим трудовым законодательством не предусмотрен определенный вид трудовой деятельности, которая может поставить лицо в положение, опасное для жизни и здоровья, либо лицу представляется выполнять работу, представляющую опасность для жизни и здоровья, не предусмотренную его трудовыми обязанностями, если эти обязанности не предусмотрены прямо федеральным законодательством и ТК РФ, работник имеет право на самозащиту, т.е. невыполнение соответствующего труда. Не стоит забывать, что все гарантии и права сохраняются за работником в полном объеме только в том случае, если он письменно предупредил работодателя или его представителей.

Глава 5. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Если работник считает, что его гарантированное и охраняемое право в сфере трудовой деятельности нарушено, и по этому поводу возникают разногласия с работодателем или его представителем, то данный спор с точки зрения юриспруденции называется индивидуальным. Главой 60 ТК РФ представлены нормы права, которые и регулируют индивидуальные споры. Согласно ст. 381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор - это 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), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Таким образом, индивидуальный спор не может возникнуть между работодателем и работником, который работает по заключенному трудовому договору.

Нормами трудового законодательства установлен определенный порядок рассмотрения индивидуального трудового спора. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых

споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется ГПК РФ.

При принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Решая вопрос о подсудности дела, следует иметь в виду, что исходя из содержания п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (ч. 2 ст. 381, ч. 3 ст. 391 ТК РФ), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях.

Пример.

Администрация школы обратилась в суд с иском о признании незаконной объявленной с 1 сентября 2004 г. бессрочной забастовки, ссылаясь на то, что забастовка была объявлена и проведена с нарушением предусмотренных законом сроков, процедур, порядка и при отсутствии коллективного трудового спора. При этом заявитель указал на то, что основания для проведения забастовки отсутствовали, требования бастующих не были сформулированы надлежащим образом.

Представитель профсоюзной организации иск не признала.

Решением областного суда в удовлетворении исковых требований отказано.

В кассационной жалобе профсоюзной организации поставлен вопрос об отмене мотивировочной части данного решения, касающейся вывода об отсутствии коллективного трудового спора как вынесенного с нарушением норм материального и процессуального права.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не находит оснований для ее удовлетворения и отмены решения.

В соответствии со ст. 37 (ч. 4) Конституции РФ за работниками признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров установлен гл. 61 ТК РФ, а также Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" <27>.

<27> В настоящее время данный нормативный акт утратил силу.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований о признании забастовки незаконной, суд исходил из того, что объявленная профсоюзной организацией забастовка была направлена на достижение целей, не подпадающих под признаки предусмотренного законом определения забастовки, адресованные администрации школы требования к предмету коллективного трудового спора не относятся.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Аналогичное понятие коллективного трудового спора приведено ст. 2 Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" <28>. При этом указанной нормой предусмотрено, что под забастовкой понимается временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

<28> В настоящее время данный нормативный акт утратил силу.

Как установлено судом, Федеральный координационный совет объединения профсоюзов России вынес решение об объявлении общероссийской забастовки в целях защиты интересов работников учреждений образования и установления им с 1 января 2005 г. тарифной части заработной платы.

Первичной профсоюзной организацией школы на основании подписных листов опроса работников школы было принято решение о присоединении к данной забастовке. В дальнейшем ФКС Объединения профсоюзов России вынес решение о продлении забастовки. Как следует из документов первичной профсоюзной организации, было принято решение о переводе забастовки из пассивной формы в активную. При этом были выдвинуты требования о повышении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений и о выплате заработной платы за январь и февраль 2005 г. в полном размере. Между тем повышение заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений к компетенции администрации школы не относится. Что касается выплаты заработной платы за январь и февраль 2005 г. в полном размере, то эти требования носят индивидуальный характер и подлежат разрешению в установленном гл. 60 ТК РФ порядке.

При таких обстоятельствах суд сделал правильный вывод об отсутствии коллективного трудового спора между работниками и администрацией Детской школы искусств, правомерно посчитав, что, по существу, в данном случае имела место забастовка солидарности, проверка законности которой по правилам гл. 61 ТК РФ не подлежит.

Ссылка в кассационной жалобе на то, что иск предъявлен к ненадлежащему ответчику, в связи с чем дело подлежало прекращению, не может быть принята во внимание, поскольку таких оснований для прекращения производства по делу ГПК РФ не предусмотрено. Ходатайство о замене ненадлежащего ответчика надлежащим - Объединением профсоюзов России - обсуждалось судом первой инстанции при разбирательстве дела и обоснованно отвергнуто по мотивам, изложенным в определении суда.

Довод кассационной жалобы о том, что дело рассмотрено в отсутствие председателя профсоюзной организации, не может служить основанием для отмены решения, поскольку суд, признав причины ее неявки неуважительными, в силу ч. 3 ст. 167 ГПК РФ счел возможным рассмотреть дело в ее отсутствие.

С учетом приведенных обстоятельств оснований для отмены решения по доводам кассационной жалобы не имеется <29>.

<29> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 3 февраля 2006 г. по делу N 66-Г06-1.

Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются.

Все дела о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ч. 1 ст. 71 ТК РФ), подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять, исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. ст. 23 - 24 ГПК РФ (п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Рассмотрим, какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в судебных органах.

При рассмотрении данного вопроса надо иметь в виду, что трудовые дела рассматриваются либо судом, либо мировым судьей в соответствии с их компетенцией (ст. 23 ГПК РФ, ст. 391 ТК РФ).

Дела, которые рассматриваются непосредственно в судебных органах (в суде или мировым судьей), перечислены в ст. 391 ТК РФ. Кроме того, в ряде статей ТК РФ есть указание на рассмотрение того или иного спора в суде.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

2) работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

1) об отказе в приеме на работу;

2) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

3) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Дела о дискриминации могут рассматриваться мировым судьей, поскольку они возникают из трудовых отношений и, таким образом, соответствуют критерию, согласно которому определена компетенция мирового судьи по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Помимо перечисленных споров, непосредственно в районном суде (мировым судьей) рассматриваются споры:

1) о возмещении морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК РФ);

2) об обжаловании решения федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятого по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев (ст. 231 ТК РФ);

3) о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника (ст. 235 ТК РФ).

Кроме того, в суд (к мировому судье) работник или профсоюз от его имени может обратиться, минуя КТС. Такое возможно в том случае, когда комиссия в организации по каким-либо причинам не создана (не должна создаваться), а также когда работник решил передать дело на рассмотрение районного суда (мирового судьи), не обращаясь в КТС <30>.

<30> Чиканова Л.А. // <http://www.buhi.ru/text/102690-I.html>

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Согласно ст. 385 ТК РФ комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Вызывает интерес и такой вопрос: вправе ли орган, рассматривающий трудовой спор, снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника?

Орган по рассмотрению трудовых споров при рассмотрении иска работодателя о взыскании с работника материального ущерба может с учетом формы и степени вины работника в причинении ущерба, его материального положения снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника (ст. 250 ТК РФ). Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п. (см. п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

Основанием для снижения размера ущерба, взыскиваемого с работника, могут служить и другие обстоятельства, при которых этот ущерб возник, например условия хранения вверенного работнику имущества, организация и условия труда работника, являющегося материально ответственным лицом, и т.п. По сложившейся практике суд учитывает также, какие меры принимал работник для предотвращения ущерба, ставил ли он работодателя в известность о возможном его возникновении, какие меры для предотвращения ущерба приняты работодателем.

Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера) (п. 16 названного ранее Постановления Пленума Верховного Суда РФ). При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады) (см. п. 16 вышеназванного Постановления).

Трудовой кодекс РФ не определяет каких-либо пределов уменьшения размера ущерба, взыскиваемого с работника. В связи с этим данный вопрос решается соответствующим органом в каждом конкретном случае исходя из фактических обстоятельств дела.

Однако снижение размера ущерба не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ч. 2 ст. 250 ТК РФ).

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии, работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии. Протокол заседания КТС приведен в приложении 1.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- 1) наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- 2) даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- 3) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- 4) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- 5) результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

Как следует из материалов дела, Постановлениями от 10.09.2001, 02.10.2003, 02.02.2004, 11.03.2004 подразделения службы судебных приставов Индустриального района г. Перми в исполнительное производство N 6, возбужденное в отношении должника - ФГУП "Племенной завод "Верхнемуллинский", объединены исполнительные документы по взысканию задолженности в пользу работников предприятия, юридических лиц, бюджета и внебюджетных фондов. Исполнительное производство по взысканию задолженности по заработной плате возбуждено на основании удостоверений комиссии по трудовым спорам.

Определением Арбитражного суда области в 2004 г. по делу N А50-27776/2003 в отношении ФГУП "Племенной завод "Верхнемуллинский" введена процедура наблюдения.

В рамках вышеназванного исполнительного производства судебного пристава-исполнителя по акту от 21.04.2004 передал ООО "ТД "Славянский" на реализацию арестованное имущество, в том числе автомобиль ПАЗ-320500, государственный номер В749ХК 59 RUS, 1997 г. выпуска.

По договору купли-продажи от 06.05.2004, заключенному ООО "ТД "Славянский" с ООО "Дендро", указанный автомобиль был продан.

Полагая, что указанная сделка является ничтожной как противоречащая ст. 63 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)", ФГУП "Племенной завод "Верхнемуллинский" обратилось в арбитражный суд с рассматриваемым иском.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции обоснованно исходил из следующего.

В силу п. 2 ст. 389 ТК РФ и п. 1 ст. 7, ст. 8 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 119-ФЗ "Об исполнительном производстве" <31> удостоверения комиссии по трудовым спорам являются исполнительными документами и подлежат исполнению в том же порядке, что и исполнительные листы, выданные на основании вступивших в законную силу судебных актов.

<31> В настоящее время утратил силу. См. Федеральный закон от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве".

Последствия введения в отношении должника процедуры наблюдения, установленные п. 1 ст. 63 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)", не распространяются на исполнительные документы, выданные на основании вступивших в законную силу до даты введения наблюдения судебных актов о взыскании заработной платы. Удостоверения комиссии по трудовым спорам выданы 26.09.2003, 12.01.2004, 24.02.2004, т.е. до введения в отношении ФГУП "Племенной завод "Верхнемуллинский" процедуры наблюдения. Поэтому вывод суда первой инстанции об отсутствии на момент заключения обстоятельств, которые могли повлечь ничтожность оспариваемого договора, является правильным.

Кроме того, судом первой инстанции установлено, и имеющимся в материалах дела письмом истца от 15.03.2004 N 127, адресованным судебному приставу-исполнителю, подтверждается, что ФГУП "Племенной завод "Верхнемуллинский" было ознакомлено с оценкой стоимости автотранспорта и просило передать имущество на реализацию.

Решением Арбитражного суда области (резолютивная часть от 17.03.2005) по делу N А50-737/2003 установлено, что денежные средства, полученные от продажи транспортного средства, направлены на погашение задолженности по заработной плате. Данные обстоятельства в силу ч. 2 ст. 69 АПК РФ не подлежат доказыванию вновь.

Правомерным является вывод суда первой инстанции об отсутствии при совершении исполнительных действий по исполнительным документам, направленным на взыскание заработной платы, в том числе в ходе реализации имущества должника, нарушений требований, установленных п. 1 ст. 63 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)". Поскольку договор купли-продажи от 06.05.2004 автомобиля ПАЗ-320500 соответствует действующему законодательству, в удовлетворении исковых требований судом отказано обоснованно.

Довод заявителя кассационной жалобы о том, что арбитражным судом не принято во внимание решение мирового судьи судебного участка N 112 от 24.06.2005, отклоняется. Преждевременность выдачи удостоверений комиссии по трудовым спорам установлена решением мирового судьи в отношении удостоверений, выданных 12.01.2004, в то время как для принудительного исполнения в подразделение службы судебных приставов Индустриального района г. Перми были переданы и иные удостоверения, в частности от 26.09.2003 и 24.02.2004, взыскание по которым не приостанавливалось в связи с введением в отношении должника процедуры банкротства. Кроме того, недействительность удостоверений комиссии по трудовым спорам была установлена мировым судьей уже после совершения судебным приставом-исполнителем действий по реализации имущества.

Также не принимается ссылка ФГУП "Племенной завод "Верхнемуллинский" на решение Индустриального районного суда г. Перми от 18.10.2005, поскольку установленные указанным судебным актом обстоятельства о несоответствии удостоверений комиссии по трудовым спорам требованиям действующего законодательства не имеют правового значения для разрешения рассматриваемого спора, в рамках которого проверяется соответствие договора купли-продажи от 06.05.2004 требованиям, установленным ст. 63 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)" <32>.

<32> Постановление Федерального арбитражного суда Уральского округа от 18 апреля 2006 г. N Ф09-2848/06-С6.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Ну и, конечно, в случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Основанием для обращения в суд является исковое заявление. Процессуальным законодательством установлены определенные критерии заполнения искового заявления. Так, согласно ст. ст. 131, 132 ГПК РФ исковое заявление подается в суд в письменной форме. В исковом заявлении должны быть указаны:

- 1) наименование суда, в который подается заявление;
- 2) наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее местонахождение, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;
- 3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее местонахождение;
- 4) в чем заключаются нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;
- 5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- 6) цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- 7) сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;
- 8) перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд.

К исковому заявлению прилагаются:

- 1) его копии в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;
- 2) документ, подтверждающий уплату государственной пошлины;
- 3) доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;
- 4) документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;
- 5) текст опубликованного нормативного правового акта в случае его оспаривания;
- 6) доказательство, подтверждающее выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен федеральным законом или договором;
- 7) расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.

Согласно ст. 133 ГПК РФ судья в течение пяти дней со дня поступления искового заявления в суд обязан рассмотреть вопрос о его принятии к производству суда. О принятии заявления к производству суда судья выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции.

В юридической науке, как правило, юристами составляются типовые иски.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам, так как ТК РФ не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Пример.

Ц. обратилась в суд с иском к Правительству Республики Ингушетия, Министерству молодежной политики, спорта и туризма Республики Ингушетия о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, указывая, что Постановлением Правительства Республики Ингушетия от 8 июня 2002 г. она была незаконно освобождена от занимаемой должности первого заместителя министра молодежной политики, спорта и туризма Республики Ингушетия по сокращению штатной единицы, так как фактически сокращения не было, о предстоящем увольнении в установленном порядке она не предупреждалась и, кроме того, уволена в период нахождения в отпуске без содержания.

Ответчик иск не признал.

Решением Назрановского районного суда Республики Ингушетия в иске отказано, одновременно с Министерства молодежной политики, спорта и туризма Республики Ингушетия в пользу Ц. взыскано невыплаченное пособие в размере 37 тыс. 649 руб. 72 коп.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия решение оставлено без изменения.

В надзорной жалобе Ц. просит судебные постановления, состоявшиеся по данному делу, отменить и направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции на основании ст. 387 ГПК РФ ввиду существенного нарушения норм материального права.

Проверив материалы дела и обсудив определение судьи Верховного Суда Российской Федерации, а также доводы надзорной жалобы П., Судебная коллегия Верховного Суда Российской Федерации находит ее подлежащей удовлетворению по следующим основаниям.

Как видно из судебного решения Назрановского районного суда Республики Ингушетия, суд, обсуждая заявленные Ц. иски, признал установленным, что увольнение истицы состоялось с нарушением требований действующего законодательства, однако в удовлетворении данного требования отказал в связи с пропуском ею срока для обращения в суд за защитой своего нарушенного трудового права. Между тем этот вывод суда не основан на законе и материалах дела.

В соответствии со ст. 392 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.

В силу приведенной правовой нормы Ц. вправе была обратиться в суд за разрешением трудового спора об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ей копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Из дела усматривается и сторонами по существу не оспаривалось, что о предстоящем увольнении Ц. в установленном законом порядке не предупреждалась, после окончания отпуска без содержания к работе не допускалась и о состоявшемся своем увольнении по сокращению занимаемой должности первого заместителя министра молодежной политики, спорта и туризма

Республики Ингушетия узнала лишь 25 июня 2002 г. - в день вручения ей трудовой книжки, что подтверждается журналом учета трудовых книжек.

В суд же за защитой своего нарушенного права истица обратилась 23 июля, т.е. до истечения установленного законом месячного срока со дня получения трудовой книжки.

При таких обстоятельствах вывод суда первой инстанции о пропуске Ц. срока на обращение в суд с исковыми требованиями является ошибочным.

Таким образом, при рассмотрении требования Ц. о восстановлении на работе судом допущено неправильное применение и толкование нормы материального права - ст. 392 ТК РФ, что в силу ст. 387 ГПК РФ относится к существенным нарушениям норм материального права, влекущим в этой части отмену судебного решения, а также определения кассационной инстанции, вопреки положениям ст. ст. 363, 361 ГПК РФ оставившей допущенное судом нарушение без внимания <33>.

<33> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 июня 2005 г. N 26-В05-2.

Исходя из содержания абз. 1 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок. Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам после назначения дела к судебному разбирательству, оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться 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) (п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

В судах также рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ.

Поскольку ТК РФ установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения, при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 ТК РФ, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные

истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула (п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

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.

Многих интересует вопрос: подлежит ли применению месячный срок, установленный ст. 392 ТК РФ для споров об увольнении, к спорам о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения, если работником не предъявляется требование о восстановлении на работе?

Статьей 392 ТК РФ для обращения работников в суд за разрешением спора об увольнении предусмотрен месячный срок.

Поскольку при разрешении спора о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения суд проверяет законность увольнения работника, т.е. рассматривает по существу спор об увольнении, то к указанным спорам подлежит применению месячный срок, установленный ст. 392 ТК РФ, вне зависимости от того, заявлялось ли работником требование о восстановлении на работе <34>.

<34> Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2007 г. (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 7 ноября 2007 г.).

При пропуске по уважительным причинам установленных законодательством сроков они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Определение Конституционного Суда РФ от 16 февраля 2006 г. N 30-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лагутина Александра Сергеевича на нарушение его конституционных прав положениями части первой статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации и части первой статьи 213 КЗоТ Российской Федерации".

В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин А.С. Лагутин оспаривает конституционность положений ч. 1 ст. 394 ТК РФ, согласно которой в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, и ч. 1 ст. 213 КЗоТ РФ, предусматривающей, что в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

Как следует из представленных материалов, Приказом Министерства по делам Федерации и национальностей Российской Федерации от 27 января 2000 г. N 55, изданным во исполнение решения Пресненского районного суда города Москвы от 24 декабря 1999 г. о восстановлении А.С. Лагутина как уволенного незаконно в должности начальника департамента по делам казачества названного Министерства, он был восстановлен в должности за штатом с установлением соответствующего оклада и определением рабочего места, а Приказом от 21 февраля 2000 г. N 91 - уволен за прогул (п. 4 ст. 33 КЗоТ РФ). А.С. Лагутин обратился в суд с иском об отмене Приказа от 27 января 2000 г. N 55 в части указания должности, размера оклада и рабочего места, а также о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула и денежной компенсации морального вреда. Суды кассационной и надзорной инстанций неоднократно выносили решения о направлении дела А.С. Лагутина в суд первой инстанции на новое рассмотрение в ином составе суда. В результате решением Пресненского районного суда города Москвы от 9 июля 2003 г., оставленным без изменения Определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 4 сентября 2003 г., в иске заявителю было

отказано, как отказано и в удовлетворении надзорных жалоб Московским городским судом и Верховным Судом Российской Федерации.

По мнению заявителя, истолкование судами общей юрисдикции при рассмотрении его дела, содержащегося в ч. 1 ст. 394 ТК РФ и ч. 1 ст. 213 КЗоТ РФ, понятия "восстановление на прежней работе" как "восстановление в прежней должности" привело к нарушению его конституционных прав, поскольку на момент вынесения судебного решения и последующего издания работодателем приказа о восстановлении в ранее занимаемой должности наименование этой должности в Реестре государственных должностей федеральных государственных служащих отсутствовало; тем самым оспариваемые законоположения противоречат ст. 32 (ч. 4), 37 (ч. ч. 2 и 3) и 46 (ч. 1) Конституции РФ.

Секретариат Конституционного Суда Российской Федерации в порядке ч. 2 ст. 40 ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации" ранее уведомлял А.С. Лагутина о том, что его жалоба не соответствует требованиям названного Закона.

Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные А.С. Лагутиным материалы, не находит оснований для принятия его жалобы к рассмотрению.

Согласно ст. ст. 96 и 97 ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации" гражданин вправе обратиться в Конституционный Суд Российской Федерации с жалобой на нарушение своих конституционных прав и свобод законом, и такая жалоба признается допустимой, если оспариваемым законом затрагиваются конституционные права и свободы и если закон применен или подлежит применению в конкретном деле заявителя, что должно быть подтверждено копией официального документа.

Как видно из содержания оспариваемой заявителем нормы ч. 1 ст. 394 ТК РФ, она направлена на восстановление нарушенных незаконным увольнением трудовых прав работника и потому сама по себе не может рассматриваться как нарушающая конституционные права и свободы граждан. Таким образом, по смыслу ст. ст. 96 и 97 ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации" данная жалоба в этой части не является допустимой и не может быть принята Конституционным Судом Российской Федерации к рассмотрению.

Не является допустимой жалоба и в части, касающейся проверки конституционности аналогичной по содержанию нормы ч. 1 ст. 213 КЗоТ РФ <35>.

<35> В настоящее время данный нормативный акт утратил силу.

Кроме того, доводы, приведенные А.С. Лагутиным в обоснование своей позиции, свидетельствуют о том, что фактически он ставит перед Конституционным Судом Российской Федерации вопрос о проверке вынесенных по его делу судебных решений и правильности их исполнения. Между тем такая проверка осуществляется соответствующими судами общей юрисдикции в установленном гражданским процессуальным законодательством порядке и в полномочиях Конституционного Суда Российской Федерации, как они определены ст. 125 Конституции РФ и ст. 3 ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации", не входит.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных выше, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2007 г. N 496-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Акатъевой Надежды Евгеньевны на нарушение ее конституционных прав статьей 211, частью четвертой статьи 361 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьей 396 Трудового кодекса Российской Федерации".

Решением Промышленного районного суда города Курска от 1 октября 2004 г. иски гражданки Н.Е. Акатъевой были удовлетворены частично: она была восстановлена на работе, в ее пользу были взысканы заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда. В соответствии с требованиями ст. 211 ГПК РФ и ст. 396 ТК РФ данное решение было исполнено немедленно. После неоднократного рассмотрения данного дела в судах первой и кассационной инстанций Определением судебной коллегии по гражданским делам Курского областного суда от 8 февраля 2005 г. решение суда первой инстанции отменено и вынесено новое решение - об отказе в удовлетворении исковых требований.

В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации Н.Е. Акатъева оспаривает конституционность ст. 211 ГПК РФ, ст. 396 ТК РФ о немедленном исполнении решения суда о восстановлении на работе, а также ч. 4 ст. 361 ГПК РФ о правах суда кассационной инстанции при рассмотрении кассационных жалоб, представления.

По мнению заявительницы, данные нормы как допускающие отмену не вступившего в законную силу, но исполненного решения суда о восстановлении на работе и предоставляющие суду кассационной инстанции право устанавливать новые обстоятельства, имеющие значение для дела, и принимать новое судебное решение, не передавая дела на новое рассмотрение, нарушают ее права, гарантированные ч. 1 ст. 19, ч. 1 ст. 37, ч. 1 ст. 45, ч. 1 ст. 46 и ч. 1 ст. 47 Конституции РФ.

Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные гражданкой Н.Е. Акатъевой материалы, не находит оснований для принятия данной жалобы к рассмотрению.

Статья 211 ГПК РФ и ст. 396 ТК РФ, предусматривая немедленное исполнение судебных решений по указанным в ней делам, направлены на защиту прав работников, нарушенных незаконным увольнением, и на их скорейшее восстановление и не могут считаться нарушающими конституционные права и свободы граждан.

Наделение суда кассационной инстанции полномочием разрешить гражданское дело по существу, руководствуясь правилами, установленными законом, в рамках которого допускается возможность отмены судебного решения и вынесения нового решения по существу гражданского дела, не препятствует реализации закрепленного в ст. 46 Конституции Российской Федерации права граждан на судебную защиту, иных конституционных прав, поскольку не только предполагает предоставление заинтересованным лицам возможности добиваться исправления ошибок, если таковые были допущены судами при рассмотрении гражданских дел, но и обеспечивает сторонам возможность участвовать в исследовании доказательств, представлять новые доказательства и иными способами отстаивать свои позиции в проводимом на основе принципа состязательности и равноправия сторон судебном разбирательстве.

Вступление в законную силу определений суда кассационной инстанции не исключает возможность последующего их обжалования в надзорном порядке в соответствии с нормами гл. 41 ГПК РФ.

Следовательно, положения ст. 361 ГПК РФ как направленные в системной связи с другими положениями гл. 40 ГПК РФ на исправление в кассационном порядке возможной судебной ошибки в решении суда первой инстанции, сами по себе не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права заявительницы; не препятствуют они и осуществлению защиты ее интересов в суде.

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора

допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Глава 6. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Коллективным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. В соответствии со ст. 399 ТК РФ правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

Пример.

По самостоятельному решению руководства нашей организации (по объяснению - в связи с какими-то экономическими проблемами) нам, сотрудникам, без нашего ведома и согласия на это часть заработной платы второй месяц выплачивается в виде продукции, производимой организацией - глушителями для легковых автомобилей. Можно ли действия руководства организации признать незаконными, и есть ли судебная практика по этому вопросу?

На основании норм ст. 131 ТК РФ в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы.

Таким образом, для произведения выплаты заработной платы в отличной от денежной форме должно быть в наличии волеизъявление работников, отраженное в их письменных заявлениях. И, если работодатель все-таки без согласия сотрудников на выплату зарплаты в неденежной форме это делает, при неурегулировании данного вопроса в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ, работникам следует обратиться в суд для разрешения спорных ситуаций.

При этом работодателям следует учитывать, что согласно п. 54 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу ст. 131 ТК РФ и ст. 4 Конвенции Международной организации труда от 1 июля 1949 г. N 95 "Относительно защиты заработной платы" выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

1) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 ТК РФ не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

2) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы;

3) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

4) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, при учете того что не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

5) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Таким образом работодателям, учитывая сложившуюся судебную практику по данному вопросу, следует принимать во внимание то, что выплата заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной при соблюдении юридически значимых обстоятельств, указанных в п. 54 указанного Постановления <36>.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствуют более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей избранных делегатов. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвиганию требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Пример.

В штате ОАО состоит 70 человек. 5 апреля 2006 г. работники акционерного общества М., А., Н., П., цех по ремонту электрического оборудования, а также Г., Г.В. и Т., цех по ремонту котельного оборудования, все члены первичной профсоюзной организации ОАО "Курганэнергоремонт" - "Защита-Ремонт" в холле административного здания Курганской ТЭЦ, где в числе других работников ОАО выполняли договорные работы по техническому обслуживанию оборудования ТЭЦ, заявили о проведении голодовки.

Выдвинутые ими требования были оформлены в виде плаката и состояли в следующем.

1. Осуществить перевод работников из ОАО "Курганэнергоремонт" в ООО "Кургантехэнерго" в соответствии с коллективным трудовым договором ОАО "Курганэнергоремонт" и ТК РФ.

2. Пресечь дискриминацию членов профсоюза "Защита" на Курганской ТЭЦ в ОАО "Курганэнергоремонт" и ООО "Кургантехэнерго", организованную и исполняемую группой должностных лиц этих предприятий.

3. Всем работодателям предприятий, работающим на Курганской ТЭЦ, создать условия для деятельности рабочего профсоюза "Защита".

Администрация ОАО "Курганэнергоремонт", расценив возникшие разногласия как коллективный трудовой спор, начала примирительные процедуры, которые были завершены 12 апреля 2006 г. удовлетворением требований работников.

Одновременно 10 апреля 2006 г. ОАО "Курганэнергоремонт" обратилось в суд с заявлением к первичной профсоюзной организации "Защита-Ремонт", расценивая вышеуказанную акцию работников как забастовку, о признании ее незаконной.

Ссылаясь на добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей, мотивировали требование тем, что при организации и проведении забастовки первичной профсоюзной организацией, которую заявитель полагал организатором забастовки, были нарушены положения гл. 61 ТК РФ. В заявлении обращалось внимание на отсутствие коллективного трудового спора, объявление и проведение забастовки при полном игнорировании предусмотренных законом сроков, процедур и порядка, отмечалось, что конкретных требований, связанных с неисполнением коллективного трудового договора, работниками не выдвигалось. По мнению заявителя, забастовка не может быть признана законной и в силу ст. 413 ТК РФ, поскольку работники ОАО "Курганэнергоремонт" обслуживают опасные производственные объекты Курганской ТЭЦ.

В суде представитель заявителя, поддерживая требования, указывал на наличие между сторонами коллективного трудового спора по поводу условий труда работников.

Представители первичной профсоюзной организации "Защита-Ремонт" заявленные требования не признали, утверждая, что их организация забастовку не объявляла, но приняла участие в примирительных процедурах, поскольку все участники акции являются членами их профсоюза. Заявили, что участники акции объявили голодовку, но от работы не отказывались. К исполнению обязанностей 5 апреля 2006 г. наравне с другими работниками ОАО они не приступили, поскольку все работы на ТЭЦ были приостановлены в связи с имевшим место накануне несчастным случаем. По их мнению, конфликт представлял собой неразрешенные индивидуальные трудовые споры, поскольку принявшим участие в акции работникам было заявлено об отказе в принятии на работу в ООО "Кургантехэнерго", в отличие от других работников акционерного общества, трудоустроенных в ООО "Кургантехэнерго" в результате проводимой в рамках реформирования РАО "ЕЭС России" реорганизации.

Решением Курганского областного суда от 4 мая 2006 г. отказано в удовлетворении требований о признании забастовки, объявленной первичной профсоюзной организацией ОАО "Курганэнергоремонт" - "Защита-Ремонт" 5 апреля 2006 г., незаконной.

В кассационной жалобе поставлен вопрос об отмене решения суда как постановленного с существенным нарушением норм материального права, по основаниям, изложенным как в заявлении в суд, так и в ходе судебного разбирательства.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не находит оснований для отмены решения суда.

В силу ч. 4 ст. 37 Конституции РФ за гражданами признается право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Согласно ч. 4 ст. 398 ТК РФ забастовка есть временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Следовательно, забастовка может иметь место при одновременном наличии двух признаков: временного добровольного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей и наличия коллективного трудового спора.

По части 1 названной статьи под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Таким образом, коллективный трудовой спор характеризуется коллективным характером (одной стороной выступает коллектив) и особым предметом разногласий.

В судебном заседании не добыто объективных данных об организации и объявлении первичной профсоюзной организацией "Защита-Ремонт" забастовки на предприятии и каком-либо обсуждении данного вопроса в трудовом коллективе акционерного общества. Материалы дела свидетельствуют также, что организационное единство работников, принимавших участие в акции 5 апреля 2006 г., отсутствует.

Учитывая данные обстоятельства, основываясь на предписаниях ст. ст. 398, 399, 410 ТК РФ, суд пришел к верному выводу об отсутствии в рассматриваемом случае коллективного характера спора применительно к требованиям трудового законодательства.

Обязательным признаком, характеризующим коллективный трудовой спор, как указывалось выше, является его предмет: условия труда, которые установлены или могут быть установлены работодателем.

Суд правильно указал в решении, что заявленные работниками требования урегулированы законами и иными нормативными правовыми актами.

Вопросы перевода работников к другому работодателю разрешаются в индивидуальном порядке и урегулированы нормами ТК РФ.

Правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, вопросы реализации гарантий работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов, урегулированы в Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и гл. 58 "Защита трудовых прав работников профессиональными союзами" ТК РФ.

Проанализировав содержание коллективного договора ОАО "Курганэнергоремонт", суд пришел к обоснованному выводу о воспроизведении в нем норм действующего законодательства, нарушение которого влечет ответственность в установленном порядке.

Из вышеизложенного следует, что в приведенной ситуации коллективный трудовой спор и, как следствие, забастовка отсутствуют.

Все иные обстоятельства, в том числе вопрос о добровольности отказа работников от исполнения трудовых обязанностей, определяющего правового значения для правильного разрешения спора не имеют <37>.

<37> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 7 июля 2006 г. N 82-Г06-2.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Таким образом, под примирительными процедурами понимается рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Днем начала коллективного трудового спора признается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, которые строго предусмотрены в трудовом законодательстве. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Образец приказа "О рассмотрении коллективного трудового спора" приведен в Приложении 2.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Если же коллективный трудовой спор не был рассмотрен с участием посредника, то комиссия приступает к созданию трудового арбитража.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора в письменной форме заключили соглашение об обязательном исполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда в соответствии с законодательством забастовки проводятся в связи с введением военного или чрезвычайного положения либо в связи с осуществлением деятельности, необходимой для обеспечения жизнедеятельности граждан и населения в целях разрешения коллективного трудового спора, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

В случаях уклонения работодателей (их представителей) от создания трудового арбитража или отказа от выполнения его решений работники могут приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда законодательством проведение забастовок прямо запрещено, в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Особое внимание придается участию государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

1) производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в

соответствии с нормами трудового законодательства в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

- 2) содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;
- 3) ведет базу данных по учету трудовых арбитров;
- 4) организует подготовку трудовых арбитров.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

1) производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в ч. 2 ст. 407 ТК РФ;

- 2) содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

1) проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

2) выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

3) оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

- 4) организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, имеют право беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с трудовым законодательством в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Сотрудник, не участвующий в забастовке, в связи с ее проведением не имеет возможности выполнять свою работу. Возникает вопрос: обязан ли работодатель выплачивать ему заработную плату и в каком размере?

В соответствии со ст. 414 ТК РФ работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Согласно ст. 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ <38>.

<38> Финансовая газета. Региональный выпуск. 2007. N 42.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей делегатов конференции.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

В результате того, что работодатель отказался предоставить помещение для проведения собрания примирительной комиссии (при проведении примирительных процедур), работники не смогли выдвинуть работодателю свои требования для устранения коллективного трудового спора. Возникает вопрос: следует ли действия работодателя квалифицировать как нарушение трудового законодательства со всеми правовыми последствиями таких действий работодателя?

В соответствии с нормами ст. 402 ТК РФ примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Отказ работодателя предоставить помещение для работы примирительной комиссии является со стороны работодателя нарушением трудового законодательства. В этой связи при установлении указанных выше нарушений трудового законодательства государственные инспекторы труда вправе привлечь нарушителей к ответственности, установленной нормами ст. 5.32 КоАП РФ <39>.

<39> Савина Т.А. // <http://www.buhi.ru/text/381-l.html>.

Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В период с 11 по 28 апреля 2007 г. на собраниях работников структурных подразделений (цехов и участков) ОАО "Михайловцемент" были избраны 28 делегатов для участия в конференции работников по вопросу выдвижения требований к работодателю.

На конференции, состоявшейся 1 мая 2007 г., были приняты требования к работодателю о повышении тарифных ставок и сдельно-премиальной оплаты в три раза и утвержден список представителей трудового коллектива для включения в состав примирительной комиссии по рассмотрению выдвинутых требований.

2 мая 2007 г. протокол конференции, содержащий изложенную информацию, был получен администрацией ОАО "Михайловцемент".

Приказом генерального директора акционерного общества от 8 мая 2007 г. была сформирована примирительная комиссия по рассмотрению требований работников с включением в ее состав представителей как трудового коллектива, так и администрации предприятия.

Постановлением конференции работников ОАО "Михайловцемент" от 15 мая 2007 г. была объявлена на 21 мая 2007 г. с 9 до 10 ч предупредительная забастовка работников предприятия, избран забастовочный комитет и определены предложения по минимуму необходимых работ (услуг), подлежащих выполнению в период проведения забастовки.

16 мая 2007 г. работодателю было направлено предупреждение с изложением даты и времени забастовки, планируемого количества участников, состава органа управления забастовкой и указанием об обязательности согласования минимума необходимых работ.

21 мая 2007 г. предупредительная забастовка работников акционерного общества была проведена.

ОАО "Михайловцемент" обратилось в суд с заявлением о признании предупредительной забастовки незаконной, ссылаясь на нарушения норм трудового законодательства при ее объявлении. Требования аргументированы тем, что в силу ст. ст. 29 и 30 ТК РФ представителями интересов работников в социальном партнерстве являются исключительно первичные профсоюзные организации. Иной представительный орган работников в этих целях может быть сформирован лишь в случаях, предусмотренных ст. 31 ТК РФ, т.е. когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. При этом иной представительный орган может быть избран для осуществления указанных полномочий тайным голосованием из числа работников на общем собрании (конференции) работников.

Так как работники акционерного общества объединены в первичную профсоюзную организацию, которая включает более их половины (799 при фактической численности работников 1072), то представителем работников в рассматриваемом коллективном трудовом споре могла быть лишь первичная профсоюзная организация акционерного общества, которая не принимала участия в подготовке и проведении забастовки и не уполномочивала никого из своих членов на представительство интересов работников в примирительной комиссии. Утверждается, что данное обстоятельство в силу положений ст. 402 ТК РФ влечет незаконность состава примирительной комиссии.

Обращается внимание на то, что нарушены предписания ст. 410 ТК РФ, поскольку предупреждение об объявлении предупредительной забастовки было получено работодателем позднее трех рабочих дней до ее начала.

Решением областного суда заявленные требования удовлетворены, предупредительная забастовка, проведенная 21 мая 2007 г. в период с 9 до 10 ч. по решению конференции работников ОАО "Михайловцемент" от 15 мая 2007 г., признана незаконной.

В кассационной жалобе представителя акционерного общества ставится вопрос об изменении мотивировочной части решения суда. Указывается, что суд не применил положения ч. 2 ст. 29, ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 31, нарушил установления ч. 3 ст. 402 ТК РФ при рассмотрении доводов истца о нарушении порядка выдвижения требований и объявления забастовки по причине неучастия в разрешении коллективного трудового спора профсоюзной организации акционерного общества. Высказывается мнение, что вывод суда о наличии в решении об объявлении забастовки сведений, оговоренных в ч. 9 ст. 410 ТК РФ, не соответствует фактическим обстоятельствам.

В кассационной жалобе органа, возглавлявшего забастовку, выражена просьба об отмене решения суда. На основе анализа процедур объявления и проведения забастовки полагается неправомерным вывод суда о допущенных при этом нарушениях сроков, оговоренных в ст. ст. 410 и 14 ТК РФ.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующему.

Положения ст. ст. 29, 30, 31 ТК РФ разрешают вопросы представительства работников в социальном партнерстве. Указанными нормами установлено правило, согласно которому в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников представляют первичные профсоюзные организации. Иные представители работников могут быть избраны тайным голосованием лишь в том случае, когда в организации нет первичных профсоюзных организаций либо ни одна профсоюзная организация не объединяет более половины работников данного работодателя и ни одна из них не уполномочена представлять интересы всех работников.

Вместе с тем данные предписания реализуются во взаимосвязи с установлениями гл. 61 (ст. ст. 398 - 418) ТК РФ, регулирующими рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

Наличие неурегулированных разногласий между работниками и работодателем, т.е. коллективного трудового спора, в рассматриваемом случае участвующими в деле лицами не оспаривается.

Согласно ст. 399 ТК РФ правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. ст. 29 - 31 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Анализ данной нормы позволяет сделать вывод о том, что правом выдвижения требований обладают как работники организации, утверждая их на соответствующем собрании (конференции) работников, так и представительный орган работников. В последнем случае интересы работников представляет первичная профсоюзная организация и лишь в особо оговоренных законом случаях (ст. 31 ТК РФ) - избранный в соответствующей процедуре иной представительный орган.

По настоящему делу судом определено, что на конференции, состоявшейся 1 мая 2007 г., были приняты требования к работодателю о повышении тарифных ставок и сдельно-премиальной оплаты в три раза и утвержден список представителей трудового коллектива для включения в состав примирительной комиссии по рассмотрению выдвинутых требований.

Таким образом, в приведенной ситуации вопросы выдвижения требований и формирования состава представителей работников в примирительную комиссию решались самими работниками на конференции без обращения к первичной профсоюзной организации либо избрания представительного органа, что не противоречит положениям трудового законодательства.

По ст. 410 ТК РФ после пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В ходе судебного разбирательства установлено, что постановлением конференции работников ОАО "Михайловцемент" от 15 мая 2007 г. была объявлена на 21 мая 2007 г. с 9 до 10 ч. предупредительная забастовка работников предприятия. Предупреждение с изложением даты и времени забастовки, планируемого количества участников, состава органа управления забастовкой и указанием об обязательности согласования минимума необходимых работ было направлено и вручено работодателю 16 мая 2007 г.

Принимая во внимание данное обстоятельство, учитывая, что рабочими днями являлись 17 и 18 мая, а последующие дни - 19 и 20 мая - были выходными, суд принял обоснованное решение о пропуске срока предупреждения работодателя об объявлении часовой предупредительной забастовки.

При этом следует исходить из того, что ст. 14 ТК РФ порядок исчисления сроков поставлен в зависимость от возникновения или прекращения трудовых прав и обязанностей, которые в силу ст. 16 ТК РФ возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В иных случаях при исчисления срока, т.е. периода времени, с которым связываются определенные правовые последствия, необходимо руководствоваться общим правилом исчисления срока, течение которого, как правильно полагал суд, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало <40>.

<40> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 6-Г07-7.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

1) перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

2) дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке примирительной процедуры.

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя

информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

Из материалов дела видно, что приказом генерального директора ОАО "Авиакомпания "Якутия" от 13 июня 2005 г. № 553 создана примирительная комиссия для разрешения коллективного трудового спора. 23 июня 2005 г. участниками примирительной комиссии подписан протокол разногласий. Из этого следует, что между работодателем и работниками АТБ авиакомпании имеется коллективный трудовой спор, который на момент рассмотрения дела проходит предусмотренные трудовым законодательством этапы примирительной процедуры. Эти обстоятельства установлены вступившим в законную силу судебным постановлением по ранее рассмотренному делу - решением Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 21 июля 2005 г., которым отказано в удовлетворении заявления ОАО "Авиакомпания "Якутия" о признании незаконным объявления часовой предупредительной забастовки работников АТБ на 1 июля 2005 г.

Удовлетворяя заявленные требования, суд первой инстанции правомерно исходил из того, что в соответствии с положениями ч. 3 ст. 17, ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, а также ч. 3 ст. 413 ТК РФ забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (ч. 4 ст. 37), может быть признана незаконной, если будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом.

В данном случае забастовка объявлена в подразделении, непосредственно обслуживающем авиационный транспорт ОАО "Авиакомпания "Якутия", в котором реализация права на забастовку ограничена.

В соответствии с ч. 1 ст. 410 ТК РФ решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

Судом установлено, что решение об объявлении забастовки было принято на конференции работников АТБ - членов первичной профсоюзной организации "Авиакомпания "Якутия" ПРИАС ГА России от 11 августа 2005 г., однако работники АТБ, не являющиеся членами ППО ПРИАС ГА России, в избрании делегатов на конференцию и в работе конференции участия не принимали. Решение об объявлении забастовки, принятое профсоюзом - членами ППО ПРИАС ГА России, не утверждено собранием (конференцией) работников АТБ. На конференции работников АТБ - членов ППО ПРИАС ГА России присутствовали 40 делегатов, избранных от 233 членов профсоюза, а списочный состав работников АТБ составляет 318 человек.

В соответствии со ст. 401 ТК РФ, порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной

комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Согласно ст. 403 ТК РФ после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Как видно из материалов дела, стороны не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, и в силу ч. 3 ст. 406 ТК РФ им было необходимо приступить к созданию трудового арбитража, который в данном случае являлся обязательной процедурой, так как забастовка объявлялась в организации, в которой ее проведение ограничено законом.

По делу установлено, что процедура создания трудового арбитража до объявления забастовки сторонами не соблюдена.

В соответствии с ч. 2 ст. 412 ТК РФ работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

В соответствии с ч. 4 указанной статьи ТК РФ орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

В соответствии с ч. 8 ст. 412 ТК РФ, несоблюдение минимума необходимых работ (услуг) является основанием для признания забастовки незаконной.

Из протокола совещания по вопросу определения минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовки, видно, что стороны не пришли к соглашению о перечне минимума работ, что подтверждается запросом, направленным в Минтранс России о разъяснении по порядку применения п. п. 5.1 - 5.8 Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса (утв. Приказом Минтранса России от 7 октября 2003 г. N 197).

При таких обстоятельствах судом сделан правильный вывод о том, что при несоблюдении минимума необходимых работ (услуг) забастовка в силу ч. 8 ст. 412 ТК РФ может быть признана незаконной независимо от того, какая сторона коллективного трудового спора не выполнила свои обязанности в ходе подготовки к ней.

Статьей 37 Конституции РФ признается право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В соответствии со ст. 413 ТК РФ, при наличии коллективного трудового спора забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Статьей 410 ТК РФ предусмотрено, что решение об объявлении забастовки принимается собранием работников организации (филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора.

Данной нормой право на принятие коллективного решения работников о проведении забастовки определено именно структурной обособленностью организации или ее относительно самостоятельной части. Особое указание в ст. 410 ТК РФ на то, что работники не любого, а только обособленного структурного подразделения организации вправе принимать решение о проведении забастовки, необходимо для защиты прав и законных интересов работников тех подразделений организации, которые не поддерживают требования части трудового коллектива, намеренного провести забастовку, или по иным причинам не желают принять участие в забастовке.

В этой связи понятие обособленности структурного подразделения не может трактоваться иначе, как такая степень самостоятельности этого подразделения, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая в случае забастовки работников

такого подразделения обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации.

В данном случае, как пояснили стороны в заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, работа всего предприятия невозможна в случае прекращения работы АТБ, в связи с чем следует прийти к выводу, что авиационно-техническая база ОАО "Авиакомпания "Якутия" не является обособленным структурным подразделением в смысле ст. 410 ТК РФ, в котором возможно объявление забастовки <41>.

<41> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 10 февраля 2006 г. N 74-Г06-4.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Например, Приказом Федерального космического агентства от 17 декабря 2007 г. N 124 утвержден Перечень минимума необходимых работ в организациях, филиалах и представительствах ракетно-космической промышленности, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья, жизненно важных интересов общества и не может прекращаться в период проведения забастовок, к которым относятся:

- 1) работы по обеспечению бесперебойного электроснабжения организаций;
- 2) работы по обеспечению бесперебойной работы систем теплоснабжения, энергетических установок, вентиляционных установок и связанных с ними санитарно-технических служб организаций;
- 3) поддержание систем сигнализации и оповещения в работоспособном состоянии;
- 4) обеспечение бесперебойной работы систем связи;
- 5) обеспечение бесперебойной работы систем пожаротушения;
- 6) работы по обеспечению ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций;
- 7) работы по обеспечению экологической защиты окружающей среды;
- 8) работы, проводимые в центрах управления и узлах связи, по управлению космическими объектами;
- 9) работы по подготовке и укомплектованию грузовых и пилотируемых транспортных кораблей для обеспечения жизнедеятельности и безопасности пилотируемых космических станций;
- 10) работы, обеспечивающие функционирование непрерывных производственных процессов (предусмотренных производственной спецификой организаций), нейтрализацию отходов химического производства, компонентов ракетного топлива и изделий ракетно-космической техники.

Приказом Минэнерго России от 11 августа 2003 г. N 350 утвержден Перечень минимума необходимых работ (услуг) в электроэнергетике, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, к которым относятся:

- 1) работы, связанные с непрерывными технологическими процессами производства, передачи и распределения электро- и теплоэнергии, необходимые для безаварийной остановки производства, снижения до допустимо минимального уровня нагрузки технологического оборудования, сохранности основных средств производства, выполнения регламентных и санитарно-технических требований, экологической безопасности в пределах действующих регламентных норм и в границах конкретного предприятия (организации);
- 2) работа материально-технической службы по обеспечению минимальными ресурсами объектов электроэнергетики, в том числе необходимым запасом топлива на электростанциях (особенно в зимнее время);
- 3) ремонтные работы, связанные с устранением причин снижения мощности и надежности работы энергосистем, электростанций, электрических и тепловых сетей, включая гидротехнические и очистные сооружения;
- 4) работы, связанные с оперативным и оперативно-диспетчерским управлением энергосистемами, электростанциями и электрическими и тепловыми сетями;
- 5) работы, связанные с непрерывной выработкой и отпуском электроэнергии и тепла детским учреждениям, объектам здравоохранения, силовых министерств и ведомств, аварийно-

спасательных и оперативных служб в пределах их неснижаемого запаса, а также в места проживания персонала;

6) работы по химическому контролю;

7) работы по обслуживанию очистных сооружений и ликвидации вредных выбросов в атмосферу;

8) работа транспорта по доставке работников для выполнения работ, предусмотренных настоящим Перечнем;

9) работы по охране объектов электроэнергетики.

Конкретный минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале и представительстве определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления на основании настоящего Перечня в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки (ст. 412 ТК РФ). Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг). В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суде. При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной (ст. 412 ТК РФ).

Пример.

В штате Государственного учреждения культуры "Челябинский государственный академический театр оперы и балета им. М.И. Глинки" (далее по тексту - Театр) 609 человек. Фактическая численность работников Театра составляет 485 человек.

Штатная численность артистов оркестра Театра составляет 80 человек, фактическая - 64 человека.

20 мая 2006 г. 56 артистов оркестра выдвинули руководству Театра следующие требования:

1) увеличение оплаты по гранту и контрактных надбавок в два раза;

2) уменьшение норм спектаклей до 14 и 16 соответственно категориям;

3) ограничение количества вызовов (спектаклей и репетиций включительно) до 35;

4) исключение репетиций до и после утренних спектаклей;

5) опубликование зарплаты (включая грант и все надбавки) художественного руководства, их заместителей и дирижеров;

6) предоставление для ознакомления брошюры: "Основные служебные материалы по отраслям культуры и искусства" "Театральное дело" (Москва, 1992 г).

Данные требования, которые впоследствии дополнялись и разъяснялись на собрании артистов оркестра, были переданы руководству Театра как предупреждение о забастовке.

1 июня 2006 г. художественный руководитель Театра для разрешения коллективного трудового спора издал приказ о создании примирительной комиссии, в результате работы которой согласие между работодателем и работниками достигнуто не было.

5 сентября 2006 г. на собрании артистов оркестра Театра, на котором присутствовал 51 человек, было принято решение о начале забастовки в день открытия театрального сезона - 17 сентября 2006 г.

Руководство Театра о начале предстоящей забастовки было уведомлено в письменной форме 6 сентября 2006 г.

17 сентября 2006 г. артисты оркестра Театра приостановили свою трудовую деятельность.

Художественный руководитель Театра обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, ссылаясь на нарушения норм трудового законодательства при ее объявлении, аргументируя требования тем, что оркестр не является обособленным структурным подразделением Театра, в силу чего его коллектив неправомочен самостоятельно, без соответствующего решения всего коллектива Театра объявлять забастовку, и полагал, что заявленные работниками требования не могут являться предметом коллективного трудового спора.

Представители работников - артистов оркестра заявленные требования не признали. Обосновывая положение оркестра как обособленного структурного подразделения Театра, они ссылались на автономность его работы, наличие самостоятельных режима и графика работы, особый характер оплаты труда, возможность работы театра без участия оркестра с использованием фонограмм или иного сопровождения. В качестве примера сослались на оперный спектакль 17 сентября 2006 г., состоявшийся под аккомпанемент рояля. Указали, что предписания закона о сроках, процедуре и характере требований ими учтены и соблюдены.

Решением областного суда от 20 сентября 2006 г. заявленные требования удовлетворены, забастовка артистов оркестра Государственного учреждения культуры "Челябинский государственный академический театр оперы и балета им. М.И. Глинки" признана незаконной.

В кассационной жалобе поставлен вопрос об отмене решения суда как постановленного с существенным нарушением норм материального права, по основаниям, изложенным в ходе судебного разбирательства. Одновременно указано, что суд вышел за рамки заявленных требований.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не находит оснований для отмены решения суда.

В силу ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, за гражданами признается право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Согласно ч. 4 ст. 398 ТК РФ забастовка есть временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

В соответствии со ст. 413 ТК РФ, при наличии коллективного трудового спора забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Статьей 410 ТК РФ предусмотрено, что решение об объявлении забастовки принимается собранием работников организации (филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора.

Исходя из положений названных норм закона, суд правомерно указал на то, что право на принятие коллективного решения работников о проведении забастовки обусловлено именно структурной обособленностью организации или ее относительно самостоятельной части. Особое указание в ст. 410 ТК РФ на то, что работники не любого, а только обособленного структурного подразделения организации вправе принимать решение о проведении забастовки, необходимо для защиты прав и законных интересов работников тех подразделений организации, которые не поддерживают требования части трудового коллектива, намеренного провести забастовку, или по иным причинам не желающих принять участие в забастовке.

В этой связи обоснована содержащаяся в решении трактовка понятия обособленного структурного подразделения как подразделения такой степени самостоятельности, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая в случае забастовки работников такого подразделения обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации.

При рассмотрении настоящего дела суд пришел к правильному выводу о том, что оркестр не может быть признан обособленным структурным подразделением театра оперы и балета, поскольку он является неотъемлемой органической частью общей деятельности театра, от его работы непосредственно зависит художественная ценность исполняемого произведения, поскольку оперный либо балетный спектакль - это совокупность нескольких видов искусств (музыки, танца, пения).

Забастовка артистов оркестра, как видно из материалов дела, поставила под угрозу срыва работу других подразделений Театра, работники которых участия в забастовке не принимали. Такая форма защиты интересов законной признана быть не может.

Как следует из штатного расписания и устава Театра, оркестр не является обособленным структурным подразделением данного государственного учреждения культуры.

Отдельного локального нормативного акта об оркестре не имеется, его деятельность регламентируется уставом Театра; артисты оркестра подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка Театра.

Довод кассационной жалобы о неверном применении судом п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" относительно толкования понятия "структурное подразделение" ошибочен и основан на неправильном толковании содержания указанного Постановления Пленума Верховного Суда. Как обоснованно отмечено в оспариваемом решении, указанное определение структурного подразделения относится к вопросу о законности перевода работников, но не к вопросу законности забастовки.

Разрешая дело, суд тщательно исследовал иные предусмотренные законом обстоятельства признания забастовки незаконной и, принимая решение, привел убедительные мотивы в обоснование своих выводов.

При таком положении нет оснований считать, что, рассматривая спор, суд неправильно применил нормы материального права.

Нарушений или неправильного применения норм процессуального права, влекущих отмену решения, судом не допущено <42>.

<42> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 1 декабря 2006 г. N 48-Г06-20.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Пример.

Истец обратился в суд с иском о признании забастовки докеров, объявленной на 5 февраля 1999 г., недействительной по тем основаниям, что она была объявлена с нарушением действующего законодательства.

Ответчики возражали против удовлетворения заявленного требования, указав, что администрация уклонялась от примирительных процедур.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ находит решение подлежащим оставлению без изменения по следующим основаниям.

Разрешая спор, суд установил, что решением конференции профсоюзной организации докеров от 19 января 1999 г. объявлена бессрочная забастовка докеров с 8 ч. утра 5 февраля 1999 г., поскольку администрация не удовлетворила их требования в ходе примирительных процедур. Решением этой же конференции был избран забастовочный комитет и определено предполагаемое число участников забастовки в количестве 600 человек.

Суд обоснованно пришел к выводу о том, что п. п. 2, 3, 4 выдвинутых конференцией требований не входят в компетенцию администрации, а относятся к правам и полномочиям собрания акционеров ОАО ММТП, поэтому утверждение, что они являются неурегулированными разногласиями между работниками и работодателем, а требования, изложенные в п. п. 5, 6, 7, носят общий характер, не конкретизировано.

Суд установил, что конференция, объявляя забастовку, нарушила требования п. 5 ст. 14 Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" <43>, не указала перечень разногласий сторон, которые явились основанием для объявления забастовки, заменив по существу дублированием ранее выдвинутых требований, кроме того, не указала своих конкретных предложений по минимуму необходимых работ, выполняемых в период проведения забастовки, в нарушение п. 3 ст. 16 указанного Закона забастовочный комитет также не обеспечил минимум необходимых работ.

<43> В настоящее время данный нормативный акт утратил силу.

Довод в жалобе о том, что забастовка не проводилась, а кроме того, было принято решение о проведении работ при авариях и стихийных бедствиях, не опровергает вывода суда о нарушении норм указанного выше Закона при объявлении забастовки, поскольку Закон предусматривает именно минимум необходимых работ, а не работ при стихийных бедствиях <44>.

<44> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 13 мая 1999 г. N 34-Г99-4.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе отложить неначавшуюся забастовку на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, прямо предусмотренных в трудовом праве. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Термин "локаут" вошел в международное и общепризнанное трудовое право после принятия Международной организацией труда Рекомендации N 92 (1951 г.) "О добровольном примирении и арбитраже". Именно в данном нормативном акте МОТ один из указанных принципов базируется на идее уравнивания забастовки и локаута - в целях добровольного примирения субъекты конфликта обязаны отказаться от силового воздействия на контрагента и этим обеспечить условия для завершения (исхода) конфликта.

Однако в Рекомендации N 92 МОТ не раскрывает сущности локаута, а она по своей природе двояка.

Во-первых, под локаутом понимается увольнение предпринимателем группы работников, вовлеченных в конфликт и добровольно принявших решение об участии в забастовке с целью добиться своих притязаний, которые послужили причинами этого межгруппового конфликта. Именно в таком понимании локаут в современной России запрещен (см. ст. 415 ТК РФ).

В данном контексте уместно отметить, что отечественное трудовое законодательство обращает внимание на аспект обеспечения права на жизнь работников, добровольно изъявивших желание участвовать в забастовке. Так, в период проведения забастовки при определенных законом условиях выживание работников и их семей зависит не только от наличия у работников забастовочного фонда, но и от умения представителей работников вести коллективные переговоры, в том числе с целью разрешения коллективного трудового спора.

По смыслу нормы ч. 5 ст. 414 ТК РФ задолго до возникновения в организации конфликта в коллективном договоре может быть предусмотрено правило или положение о выплате работникам заработной платы за время их участия в забастовке. Данный вопрос может быть предметом коллективных переговоров, проводимых непосредственно в период забастовки с целью завершения (исхода) коллективного трудового спора.

Выражение "выплата работникам заработной платы за время их участия в забастовке" не совсем корректно, но важен сам факт того, что работники в период проведения забастовки могут

рассчитывать на получение от работодателя материальных средств, необходимых для их существования.

Во-вторых, под локаутом понимается временная приостановка действия трудовых договоров с группой работников, которая может быть предпринята работодателем или его представителями с несколькими целями. Эти цели квалифицируются двояко.

С одной стороны, целями так называемых наступательного локаута и защитного локаута могут быть нейтрализация забастовочного "запала" работников и влияние на силы трудящихся, вовлеченных в конфликт открытого характера. Существуют и такие подвиды локаута, как "превентивный" и даже "локаут солидарности".

С другой стороны, решение о проведении локаута может быть принято (а на практике зачастую принимается) работодателями и их представителями с целью, не имеющей никакого отношения к межгрупповым конфликтам и забастовке. Поводом для проведения локаута могут служить те экономические трудности, с которыми работодатели сталкиваются в реальном секторе экономики, а также те условия, которые реально влияют на снижение сбыта произведенной продукции в условиях жесткой конкуренции на рынке товаров и услуг.

Существенным различием забастовки и локаута является масштаб вовлечения работников в забастовку и локаут; как правило, забастовкой охвачено меньшее количество работников, чем локаутом.

Статьей 416 ТК РФ предусматривается ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.

Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвигению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с ТК РФ или административной ответственности в соответствии с КоАП РФ.

Статья ст. 5.32 КоАП РФ предусматривает ответственность за уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах. Согласно данной статье уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвигения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от 1 тыс. до 3 тыс. руб.

В статье 5.34 КоАП РФ закреплена ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки. Согласно этой статье увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет наложение административного штрафа в размере от 4 тыс. до 5 тыс. руб.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Глава 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

§ 1. Материальная ответственность

1.1. Общие положения о материальной ответственности

Рассмотрим такой вид ответственности, как материальная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Основные положения о материальной ответственности содержатся в разделе XI, главах 37 - 39 ТК РФ. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к

нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ). Следовательно, материальная ответственность сторон трудового договора (работника и работодателя) за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, представляет собой один из видов юридической ответственности, для которой характерно следующее:

1) возникновение материальной ответственности предопределяется трудовым договором между работником и работодателем;

2) субъектами материальной ответственности являются стороны трудового договора - работник и работодатель;

3) основанием возникновения ответственности является нарушение обязательств по договору либо со стороны работника, либо со стороны работодателя, поскольку имело место нарушение условий трудового договора;

4) как работодатель, так и работник могут возместить ущерб в добровольном порядке.

Различия в правовом статусе работника и работодателя отражаются и на дифференциации ответственности сторон трудового договора. Работник является, как правило, физическим лицом, поэтому с учетом этого фактора законодатель предусматривает для него ограниченный вид материальной ответственности. Работодатель часто юридическое лицо, наделенное в силу этого совокупностью правомочий, в том числе властно-распорядительными полномочиями. Учитывая данные особенности, работодатель несет полную материальную ответственность. Как указывалось выше, материальная ответственность может быть предусмотрена не только законом, но и трудовым договором между сторонами, а также соглашением к трудовому договору. Трудовой кодекс РФ предусматривает ряд условий, при которых наступает материальная ответственность сторон по трудовому договору. Так, согласно ст. 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Для наступления материальной ответственности необходимо сочетание всех следующих условий:

1) возникновение ущерба;

2) противоправное деяние (действие или бездействие);

3) вина в причинении ущерба;

4) причинно-следственная связь.

Ущерб - имущественное выражение вреда, выражающееся в каком-либо умалении охраняемых законом интересов. Если речь идет о денежном выражении ущерба, обычно используют термин "убытки". Противоправное деяние представляет собой нарушение тех или иных охраняемых законом прав и интересов, которые возлагаются на субъектов трудового договора нормативными правовыми актами. Такие обязанности работника, например, предусмотрены ст. 21 ТК РФ:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Трудовые обязанности работника возлагаются на него также правилами внутреннего распорядка, положениями трудового договора. В обязанности работодателя, согласно ст. 22 ТК РФ, входят следующие:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

10) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

13) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

14) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

15) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

16) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Отсюда следует, что нарушение указанных выше и иных обязанностей как со стороны работника, так и со стороны работодателя является противоправным деянием.

Противоправное деяние может быть выражено в двух формах: действии или бездействии. Противоправное действие представляет собой активность субъекта трудового договора. Бездействие будет признано противоправным в случае, если от стороны трудового договора требовалось проявление активности, от которой оно воздержалось. Противоправному деянию противопоставляется правомерное поведение субъекта, которое по своей сути является антиподом. Эти понятия взаимно исключают друг друга. Следующим условием наступления материальной ответственности является вина. В теории права выделяют две формы вины: умысел и неосторожность. Умысел, в свою очередь, может быть прямым или косвенным.

Прямой умысел возникает при ситуации, когда субъект деяния осознавал общественную опасность своего действия, предвидел возможность или неизбежность наступления неблагоприятных последствий и желал их наступления.

Косвенный умысел возникает, когда субъект осознает общественную опасность своего деяния, предвидит возможность наступления опасных последствий, не желает, но сознательно допускает эти последствия либо относится к ним безразлично. Неосторожность, в свою очередь, может быть выражена в форме небрежности и легкомыслия.

Небрежность предполагает такое поведение, когда субъект не предвидит наступления общественно опасных последствий своих действий, хотя при должной предусмотрительности и внимательности может и должен был предвидеть наступление этих последствий.

Легкомыслие предполагает возможность лица предвидеть наступление общественно опасных последствий своих действий, но без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывать на предотвращение этих последствий. Любая форма вины является основанием для привлечения лица к материальной ответственности. От того, были ли действия субъекта умышленными либо они совершены по неосторожности, зависит размер возмещаемого ущерба.

Трудовой кодекс РФ не содержит формулировки о невиновности лица, но это не означает, что этот термин не используется в рамках трудового права. Для определения данного понятия необходимо обратиться к гражданскому законодательству. Так, согласно ст. 401 ГК РФ лицо (работник или работодатель) признается невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась по характеру обязательства, оно применило все меры для надлежащего исполнения обязательства и предотвращения ущерба. Положение данной статьи следует учитывать при определении материальной ответственности. Причинно-следственная связь является одной из наиболее сложных правовых категорий, представляя собой связь между действиями субъекта и наступлением ущерба. Другими словами, причинно-следственная связь является своеобразным индикатором того, что наступивший ущерб является последствием именно конкретных действий виновного, а не случайных. Следовательно, косвенная связь не имеет значения для установления состава правонарушения. Установление причинно-следственной связи является прерогативой суда исходя из анализа доказательств, которые предоставили стороны.

Законодатель закрепляет обязанность каждой из сторон трудового договора доказать размер причиненного ущерба (ч. 2 ст. 233 ТК РФ).

Глава 38 ТК РФ посвящена материальной ответственности работодателя перед работником. Законодатель предусматривает наиболее распространенные случаи, когда работодатель привлекается к материальной ответственности:

- 1) в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- 2) за ущерб, причиненный имуществу работника;
- 3) за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Также законодатель предусматривает порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику (ст. 234 ТК РФ). Материальная ответственность работодателя, возникшая в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, как вид материальной ответственности работодателя предусматривается в ст. 234 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- 1) незаконного отстранения работника от работы;
- 2) незаконного увольнения работника;
- 3) перевода на другую работу;

4) отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

5) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Исходя из смысла названной статьи, можно сделать вывод, что в ней идет речь не о прямом действительном ущербе, а о косвенном, т.е. ущербе, который связан с незаконным лишением работника возможности трудиться, что влечет или может привести за собой неполучение заработка.

Незаконность отстранения от работы будет иметь место в случае, если у работодателя не имелось законного основания к таким действиям. Законные же основания отстранения от работы предусматриваются трудовым законодательством.

Перевод на другую работу является незаконным при нарушении порядка перевода (например, если не получено письменного согласия работника на перевод либо перевод противопоказан ему по состоянию здоровья).

Незаконное увольнение работника возникает при нарушении предусмотренного действующим законодательством порядка увольнения. В качестве примера можно привести ситуацию увольнения работника в силу сокращения штата, если работодатель не предупредил его за два месяца. Также незаконным будет считаться увольнение женщины по причине ее беременности. На сегодняшний день незаконное увольнение является весьма распространенным нарушением в сфере трудового законодательства.

Отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе также является основанием привлечения работодателя к материальной ответственности. Так, решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ст. 396 ТК РФ). Незамедлительность исполнения решения суда в данном случае

представляет собой восстановление на работе незаконно уволенного на следующий день после вынесения соответствующего решения. Но при этом работодатель не теряет возможности обжаловать решение суда. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование (ч. 1 ст. 389 ТК РФ). Предписания государственных инспекторов труда о восстановлении нарушенных прав работников, в том числе о восстановлении работника на прежней работе, обязательны для работодателя (ст. 357 ТК РФ). Задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки вследствие внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника возникает при нарушении порядка увольнения работника. Так, согласно ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. Следовательно, при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправление по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 ч подряд в течение рабочего дня (смены)) или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (т.е. назначение работнику наказания, исключающего продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу), и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ). Нарушение вышеуказанного порядка влечет за собой привлечение работодателя к материальной ответственности по ст. 234 ТК РФ.

1.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба (ч. 1 ст. 235 ТК РФ). Под данной местностью необходимо понимать населенный пункт в соответствии с административно-территориальным делением. Следует отметить, что законодатель намеренно указывает на то, что размер ущерба исчисляется не на момент совершения противоправного деяния, а на момент возмещения ущерба. Данная статья является новеллой ТК РФ. В ранее действующем КЗоТе РСФСР такие правовые средства обеспечения прав и интересов работника в случае причинения ущерба его имуществу отсутствовали. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд (ч. 4 ст. 235 ТК РФ). Трудовой кодекс РФ не регламентирует срок исковой давности, поэтому для его определения необходимо обратиться к ст. 196 ГК РФ, которая устанавливает общие сроки исковой давности - три года.

1.3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Положение о материальной ответственности за задержку выплаты заработной платы и иных выплат является нововведением действующего ТК РФ. В ранее действующем КЗоТе РСФСР такое правило не предусматривалось. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ). Наряду с задержкой выплаты заработной платы материальная ответственность наступает при нарушении срока выплаты оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Несоблюдение порядка выплаты заработной платы влечет нарушение положений трудового законодательства. Правила и сроки выплат регламентирует ст. 136 ТК РФ, при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.4. Моральный вред, причиненный работнику со стороны работодателя

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Моральный вред представляет собой физические или нравственные страдания, вызванные действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающие на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага (п. 1 ст. 151 ГК РФ). Противоправность действий работодателя может заключаться как в активной неправомерное действие, так и в пассивной форме (неправомерное бездействие). КЗоТ РСФСР предусматривал лишь возмещение морального вреда за незаконное увольнение работника работодателем. Таким образом, сегодня законодатель расширяет сферу применения морального вреда, не ограничиваясь только незаконным увольнением. Это могут быть любые противоправные действия со стороны работодателя. Признать неправомерность действий работодателя может как он сам, так и соответствующий орган, который правомочен рассматривать индивидуальные трудовые споры, а также инспектор по труду. При определении размера компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимание обстоятельства (п. 2 ст. 151 ГК РФ). Моральные и физические страдания работника могут выражаться в виде различных психических заболеваний, являющихся следствием нарушения его трудовых прав со стороны работодателя, и т.д. Наличие причинения морального вреда должно быть доказано работником.

1.5. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Вопрос ответственности работника за вред, который он причиняет работодателю, освещен в гл. 39 ТК РФ. Согласно ч. 1 ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Далее законодатель раскрывает понятие "прямой ущерб". Под прямым действительным ущербом понимаются реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ч. 2 ст. 238 ТК РФ). Указанная выше статья не содержит разъяснения, что представляет собой упущенная выгода. Для проведения различия между реальным ущербом и упущенной выгодой следует раскрыть смысл последнего. Под упущенной выгодой обычно понимают убытки, которые понесла одна из сторон в связи с правонарушением, но в отличие от реального ущерба, где имущество потерпевшего уменьшается, при упущенной выгоде имущество потерпевшего не увеличивается, как должно было бы увеличиться, если бы не было правонарушения.

Статья 238 ТК РФ носит обобщающий характер, поскольку закрепляет основные положения относительно ответственности работника перед работодателем. Правовой базой материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, служат ч. 2 ст. 8 Конституции, которая устанавливает защиту всех форм собственности, а также нормы ст. 21 ТК РФ, которая обязывает работника бережно относиться к имуществу работодателя. Прямой реальный ущерб может выражаться в различных формах (например, различные расходы на ремонт имущества работодателя, сумма оплаты за вынужденный прогул, порча и недостача имущества работодателя и другие формы).

Как правило, ответственность работника перед работодателем является ограниченной, т.е. распространяется лишь на выплату реального ущерба. Случаи полной материальной ответственности являются исключением из этого правила и специально оговорены в трудовом законодательстве. Полная материальная ответственность может быть двух видов: индивидуальная и коллективная. Законодатель раскрывает понятие полной материальной ответственности. Так, согласно ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером (ст. 243 ТК РФ).

За исключением вышеперечисленных случаев, полная материальная ответственность должна быть оформлена соответствующим образом, т.е. заключением договора о таковой. Статья 244 ТК РФ предусматривает основные положения относительно порядка заключения такого

договора. Так, письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Таким образом, предусматривается ряд условий, которые необходимо учитывать для того, чтобы заключаемый договор имел юридическую силу. Во-первых, должен быть учтен возрастной критерий, т.е. субъект (работник), с которым заключается договор о полной материальной ответственности, должен достигнуть совершеннолетия. Во-вторых, работник, с которым заключается данный договор, должен выполнять непосредственно, обслуживать или использовать денежные, товарные ценности или иное имущество. Это условие значительно сужает круг работников, с которыми может заключаться подобный договор. В-третьих, подробный перечень работников, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности, а также типовые формы подобных договоров устанавливаются Правительством РФ. Законодатель предусматривает ряд случаев, при наличии которых лица, нарушившие нормы трудового права, к ответственности не привлекаются. Такие случаи именуются обстоятельствами, исключающими ответственность. Материальная ответственность работника исключается в случаях:

- 1) возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы;
- 2) нормального хозяйственного риска;
- 3) крайней необходимости;
- 4) необходимой обороны;
- 5) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

При всех вышеуказанных ситуациях виновное лицо освобождается от материальной ответственности в связи с тем, что вред наступил независимо от его сознания и воли. Понятия обстоятельств, исключающих ответственность, не закреплены в трудовом законодательстве прямо, поэтому необходимо обратиться к другим отраслям права. Непреодолимая сила (форс-мажор) - это чрезвычайные события, носящие характер неотвратимости. Чаще всего к непреодолимой силе относят стихийные бедствия (наводнения, землетрясения, а также военные действия и т.д.). Упоминание о непреодолимой силе имеется в ст. 202 ГК РФ. Нормальный хозяйственный риск также исключает материальную ответственность. Данное обстоятельство характеризуется следующими признаками:

- 1) объектом хозяйственного риска служат лишь материальные блага;
- 2) в данной ситуации риск является неизбежным;
- 3) были приняты меры по предотвращению ущерба.

Понятие нормального хозяйственного риска в основном используется в предпринимательском праве. В соответствии с уголовным законодательством, не является преступлением причинение вреда охраняемым уголовным законом интересам в состоянии крайней необходимости, т.е. для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости (ч. 1 ст. 39 УК РФ).

Для определения понятия "необходимая оборона" следует также обратиться к уголовному праву. Согласно ст. 37 УК РФ не является преступлением причинение вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны, т.е. при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия. Защита от посягательства, не сопряженного с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия, является правомерной, если при этом не было допущено превышения пределов необходимой обороны, т.е. умышленных действий, явно не соответствующих характеру и опасности посягательства. Не являются превышением пределов необходимой обороны действия обороняющегося лица, если это лицо вследствие неожиданности посягательства не могло объективно оценить степень и характер опасности нападения. Право на необходимую оборону имеют в равной мере все лица независимо от их профессиональной или иной специальной подготовки и служебного положения. Это право принадлежит лицу независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти (ст. 37 УК РФ).

Работодатель имеет право отказаться от взыскания ущерба с работника. В соответствии со ст. 240 ТК РФ, работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации. Следует учитывать, что отказ работодателя от взыскания ущерба несколько ограничен. Работодатель при решении вопроса об отказе взыскания ущерба должен обязательно согласовать этот вопрос с собственником имущества организации. Это связано с тем, что такой субъект трудовых отношений, как работодатель, не всегда является собственником имущества организации. Чаще всего это назначаемая или избираемая должность. Законодатель вводит так называемые ограничительные рамки материальной ответственности, а именно: за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ). Нормы указанной статьи ТК РФ характеризуются некой диспозитивностью, т.е. установление такого предела материальной ответственности, как среднемесячный заработок, применяется не во всех случаях, а лишь тогда, когда иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Среднемесячный заработок устанавливается с учетом того дня, когда был причинен ущерб, и исчисляется в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (ч. ч. 1 и 2 ст. 139 ТК РФ).

Согласно ч. 3 рассматриваемой статьи ТК РФ, при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 ТК РФ, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 7 ст. 139 ТК РФ).

Характерные особенности индивидуальной ответственности были рассмотрены выше, поэтому необходимо обратиться к анализу следующего вида материальной ответственности - коллективной.

1.6. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

Основные моменты, раскрывающие смысл данного понятия, приводятся в ст. 245 ТК РФ. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом. Отсюда следует, что основными мотивами для заключения коллективного договора о полной материальной ответственности являются:

- совместное выполнение работ;
- трудовая деятельность, напрямую связанная с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием ценностей;
- отсутствие возможности разграничения ответственности.

При решении вопроса о материальной ответственности большое значение имеет определение размера причиненного ущерба. Законодатель устанавливает, что размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день

причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ст. 246 ТК РФ). Обязанность установить размер причиненного ущерба, а также причину его возникновения лежит на работодателе. В соответствии со ст. 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ. Трудовое законодательство подробно регламентирует порядок взыскания ущерба, который причинен работодателю со стороны работника. Согласно ст. 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суде. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю. Следует учитывать, что определенный работодателем ущерб, причиненный ему работником, может быть снижен. Подобное снижение осуществляется органом по рассмотрению трудовых споров. Размер ущерба может быть снижен при учете различных обстоятельств, таких как индивидуальные особенности каждого дела (принимал ли работник соответствующие меры для предотвращения ущерба, материальное положение работника, уровень дохода, наличие иждивенцев и другие факторы.) Но, если причиненный ущерб является следствием преступления (т.е. ответственность наступает по УК РФ), совершенным в корыстных целях, снижение ущерба не производится. Следовательно, положение о снижении ущерба распространяется лишь на правонарушения, предусмотренные ТК РФ, ГК РФ и КоАП РФ, совершенные по неосторожности, случайные правонарушения.

§ 2. Административная ответственность

Административная ответственность представляет собой один из видов юридической ответственности, которая возникает в случае совершения субъектом противоправного деяния, которое признается правонарушением и за которое устанавливается ответственность в порядке, предусмотренном КоАП РФ. Названный кодекс разграничивает ответственность должностных и юридических лиц, при этом раскрывает понятие должностного лица. Так, согласно ст. 2.4 КоАП РФ административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей. Далее в примечании к ст. 2.4 КоАП РФ законодатель подробно описывает признаки, по которым можно определить должностное лицо. Под должностным лицом в КоАП РФ следует понимать лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, т.е. наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах РФ, других войсках и воинских формированиях РФ.

Совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций руководители и другие работники иных организаций, а также лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность как должностные лица, если законом не установлено иное. Что касается административной ответственности юридических лиц, ст. 2.10 КоАП РФ предусматривает ряд нюансов, на которые необходимо обратить внимание при рассмотрении данного вопроса, а именно: юридические лица подлежат административной ответственности за совершение административных правонарушений в случаях, предусмотренных статьями раздела II КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях (т.е. Особенной части КоАП РФ). В случае если в статьях разделов I "Общие положения", III "Судьи, органы, должностные лица, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях", IV "Производство по делам об административных правонарушениях", V "Исполнение постановлений по делам об административных правонарушениях" КоАП РФ не указано, что установленные данными статьями нормы применяются только по отношению к физическому или только к юридическому лицу, данные нормы в равной мере действуют в отношении и физического, и юридического лиц, за исключением случаев, если по смыслу данные нормы относятся и могут быть применены только к физическому лицу. При слиянии нескольких юридических лиц к административной ответственности за совершение административного правонарушения привлекается вновь возникшее юридическое лицо. При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к административной ответственности за совершение административного правонарушения привлекается присоединившееся юридическое лицо. При разделении юридического лица или при выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к административной ответственности за совершение административного правонарушения привлекается то юридическое лицо, к которому, согласно разделительному балансу, перешли права и обязанности по заключенным сделкам или имуществу, в связи с которыми было совершено административное правонарушение. При преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида к административной ответственности за совершение административного правонарушения привлекается вновь возникшее юридическое лицо. В случаях, предусмотренных данной статьей (т.е. при слиянии, присоединении, разделении юридических лиц), административная ответственность за совершение административного правонарушения наступает независимо от того, было ли известно привлекаемому к административной ответственности юридическому лицу о факте административного правонарушения до завершения реорганизации. Административные наказания, назначенные в соответствии с п. п. 2 - 4 ч. 1 ст. 3.2 КоАП РФ юридическому лицу за совершение административного правонарушения до завершения реорганизации юридического лица, применяются с учетом положений ч. ч. 3 - 6 названной статьи (т.е. с учетом правил по слиянию, разделению и присоединению юридического лица). КоАП РФ раскрывает формулировку административного правонарушения. Так, согласно ст. 2.1 КоАП РФ административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Затем законодатель указывает на основания признания юридического лица виновным и правил назначения ему наказания. Юридическое лицо признается виновным в совершении административного правонарушения, если будет установлено, что у него имелась возможность для соблюдения правил и норм, за нарушение которых КоАП РФ или законами субъекта РФ предусмотрена административная ответственность, но данным лицом не были приняты все зависящие от него меры по их соблюдению. Назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо (ч. ч. 2, 3 ст. 2.1 КоАП РФ). Как и при других видах юридической ответственности, для наступления административной ответственности необходимо наличие ряда условий, таких как:

- 1) деяние;
- 2) ущерб;
- 3) вина лица;
- 4) причинно-следственная связь.

Вина при административной ответственности может быть выражена в форме умысла и неосторожности. В соответствии со ст. 2.2 КоАП РФ, административное правонарушение признается совершенным умышленно, если лицо, его совершившее, сознавало противоправный характер своего действия (бездействия), предвидело его вредные последствия и желало наступления таких последствий или сознательно их допускало либо относилось к ним безразлично. Административное правонарушение признается совершенным по неосторожности,

если лицо, его совершившее, предвидело возможность наступления вредных последствий своего действия (бездействия), но без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывало на предотвращение таких последствий либо не предвидело возможности наступления таких последствий, хотя должно было и могло их предвидеть. Следует учитывать, что виновное лицо не всегда может быть привлечено к административной ответственности в силу различных обстоятельств. Такими обстоятельствами могут быть:

- 1) крайняя необходимость;
- 2) малозначительность административного правонарушения;
- 3) невменяемость.

Так, не является административным правонарушением причинение лицом вреда охраняемым законом интересам в состоянии крайней необходимости, т.е. для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный вред (ст. 2.7 КоАП РФ). Не подлежит административной ответственности физическое лицо, которое во время совершения противоправных действий (бездействия) находилось в состоянии невменяемости, т.е. не могло осознавать фактический характер и противоправность своих действий (бездействия) либо руководить ими вследствие хронического психического расстройства, временного психического расстройства, слабоумия или иного болезненного состояния психики (ст. 2.8 КоАП РФ). При малозначительности совершенного административного правонарушения судья, орган, должностное лицо, уполномоченные решить дело об административном правонарушении, могут освободить лицо, совершившее административное правонарушение, от административной ответственности и ограничиться устным замечанием (ст. 2.9 КоАП РФ). Административные правонарушения, нарушающие трудовые права граждан, могут быть длящимися и оконченными. Длющимися признаются такие правонарушения, которые продолжаются на момент их обнаружения. Если на момент обнаружения правонарушения было закончено, оно квалифицируется как оконченное. Противоправные деяния руководителей и иных должностных лиц организации, нарушающие трудовые права граждан (работников), могут повлечь за собой привлечение к административной ответственности и, как следствие, - наложение административного наказания. КоАП РФ предусматривает следующие виды правонарушений, которые затрагивают трудовые права граждан:

1) нарушение законодательства о труде и об охране труда. Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 тыс. до 5 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тыс. до 5 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц - от 30 тыс. до 50 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 КоАП РФ);

2) уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет наложение административного штрафа в размере от 1 тыс. до 3 тыс. руб. (ст. 5.28 КоАП РФ);

3) непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения. Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет наложение административного штрафа в размере от 1 тыс. до 3 тыс. руб. (ст. 5.29 КоАП РФ);

4) необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет наложение административного штрафа в размере от 3 тыс. до 5 тыс. руб. (ст. 5.30 КоАП РФ);

5) нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет наложение административного штрафа в размере от 3 тыс. до 5 тыс. руб. (ст. 5.31 КоАП РФ);

6) уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах. Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников

и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от 1 тыс. до 3 тыс. руб. (ст. 5.32 КоАП РФ);

7) невыполнение соглашения. Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от 2 тыс. до 4 тыс. руб. (ст. 5.33 КоАП РФ);

8) увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет наложение административного штрафа в размере от 4 тыс. до 5 тыс. руб. (ст. 5.34 КоАП РФ);

9) нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости. Отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 тыс. до 3 тыс. руб. Необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 2 тыс. до 3 тыс. руб. (ст. 5.42 КоАП РФ);

10) сокрытие страхового случая. Сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 300 до 500 руб.; на должностных лиц - от 500 руб. до 1 тыс. руб.; на юридических лиц - от 5 тыс. до 10 тыс. руб. (ст. 5.44 КоАП РФ).

Согласно ч. 1 ст. 23.12 КоАП РФ федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда рассматривают дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, ст. ст. 5.28 - 5.34, 5.44 КоАП РФ. Рассматривать дела об административных правонарушениях в трудовой сфере от имени федеральной инспекции труда вправе:

- 1) главный государственный инспектор труда РФ, его заместители;
- 2) главный государственный правовой инспектор труда РФ;
- 3) главный государственный инспектор РФ по охране труда;
- 4) руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда;
- 5) руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);
- 6) начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда.

При выявлении административного правонарушения соответствующие органы обязаны соблюсти процессуальный порядок, предусмотренный КоАП РФ. Речь идет о документальном закреплении выявленного правонарушения, т.е. об оформлении протокола об административном правонарушении. Данный порядок регламентирован ст. 28.2 КоАП РФ. Так, в протоколе об административном правонарушении указываются дата и место его составления, должность, фамилия и инициалы лица, составившего протокол, сведения о лице, в отношении которого возбуждено дело об административном правонарушении, фамилии, имена, отчества, адреса местожительства свидетелей и потерпевших, если имеются свидетели и потерпевшие, место, время совершения и событие административного правонарушения, статья КоАП РФ или закона субъекта РФ, предусматривающая административную ответственность за данное административное правонарушение, объяснение физического лица или законного представителя юридического лица, в отношении которых возбуждено дело, иные сведения, необходимые для разрешения дела.

При составлении протокола об административном правонарушении физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, а также иным участникам производства по делу разъясняются их права и обязанности, предусмотренные КоАП РФ, о чем делается запись в протоколе.

Физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, должна быть предоставлена возможность ознакомления с протоколом об административном правонарушении. Указанные лица вправе представить объяснения и замечания по содержанию протокола, которые прилагаются к протоколу.

В случае неявки физического лица, или законного представителя физического лица, или законного представителя юридического лица, в отношении которых ведется производство по делу

об административном правонарушении, если они извещены в установленном порядке, протокол об административном правонарушении составляется в их отсутствие. Копия протокола об административном правонарушении направляется лицу, в отношении которого он составлен, в течение трех дней со дня составления указанного протокола.

Протокол об административном правонарушении подписывается должностным лицом, его составившим, физическим лицом или законным представителем юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении. В случае отказа указанных лиц от подписания протокола в нем делается соответствующая запись.

Физическому лицу или законному представителю юридического лица, в отношении которых возбуждено дело об административном правонарушении, а также потерпевшему вручается под расписку копия протокола об административном правонарушении. Составление протокола об административном правонарушении в трудовой сфере должно быть осуществлено с соблюдением требований о сроках. В соответствии со ст. 28.5 КоАП РФ протокол об административном правонарушении составляется немедленно после выявления совершения административного правонарушения. В случае если требуется дополнительное выяснение обстоятельств дела либо данных о физическом лице или сведений о юридическом лице, в отношении которых возбуждается дело об административном правонарушении, протокол об административном правонарушении составляется в течение двух суток с момента выявления административного правонарушения (ст. 28.5 КоАП РФ). Далее на основании составленного протокола инспекторами по труду должно быть выдано предписание, в котором подробно указывается, какое именно нарушение норм трудового законодательства было выявлено, а также порядок и сроки его устранения. После его устранения работодатель обязан уведомить федеральную инспекцию труда. Если указанные в предписании требования не были исполнены (а также другие требования государственных инспекторов), наступают следующие последствия:

1) неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), а равно воспрепятствование осуществлению этим должностным лицом служебных обязанностей влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 500 руб. до 1 тыс. руб.; на должностных лиц - от 1 тыс. до 2 тыс. руб. (ч. 1 ст. 19.4 КоАП РФ);

2) невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 300 до 500 руб.; на должностных лиц - от 1 тыс. до 2 тыс. руб. или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц - от 10 тыс. до 20 тыс. руб. (ч. 1 ст. 19.5 КоАП РФ);

3) непринятие по постановлению (представлению) органа (должностного лица), рассмотревшего дело об административном правонарушении, мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 300 до 500 руб. (ст. 19.6 КоАП РФ);

4) непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу) сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, а равно представление в государственный орган (должностному лицу) таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных ст. ст. 19.7.1, 19.7.2, 19.8, 19.19 КоАП РФ, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 100 до 300 руб.; на должностных лиц - от 300 до 500 руб.; на юридических лиц - от 3 тыс. до 5 тыс. руб. (ст. 19.7 КоАП РФ).

§ 3. Уголовная ответственность

Уголовная ответственность является одним из видов юридической ответственности и составной частью более общего понятия - "социальная ответственность". В отличие от административной, материальной и дисциплинарной ответственности, основанием возникновения уголовной ответственности является преступление. Согласно ч. 1 ст. 14 УК РФ преступлением признается виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное УК РФ под угрозой наказания. Нарушение норм трудового законодательства может также привести к возникновению уголовной ответственности. Условием возникновения уголовной ответственности является состав преступления, а именно - одновременное наличие:

- 1) общественной опасности;
- 2) противоправности;
- 3) виновности;
- 4) наказуемости.

В правовой литературе принято проводить характеристику любого преступления по следующим признакам: объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона. Такой подход помогает полно и всесторонне подойти к анализу определенных противоправных деяний, а также способствует разграничению сходных составов преступлений. Противоправные деяния в трудовой сфере не являются исключениями из такого подхода.

Рассмотрим деяния в сфере трудовых отношений, за совершение которых предусматривается уголовная ответственность.

1. Нарушение правил охраны труда. Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека или смерть человека, наказывается штрафом в размере до 200 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года (ст. 143 УК РФ). Объектом преступного посягательства, по ст. 143 УК РФ, является охраняемое законом право каждого гражданина на безопасные условия труда. Безопасными считаются такие условия труда, когда соблюдены все предусмотренные в законе требования. Потерпевшими по данному преступлению являются работники организации, которые осуществляют трудовую деятельность на основе трудового договора, заключенного с работодателями. Объективная сторона, по ст. 143 УК РФ, включает в себя следующие характерные признаки: нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда; наступление ряда негативных последствий в виде тяжкого вреда здоровью (по ч. 1 ст. 143 УК РФ) либо смерти (по ч. 2 ст. 143 УК РФ); причинно-следственная связь между нарушением правил техники безопасности или иных правил охраны труда и наступлением негативных последствий. Субъективная сторона выражается в неосторожной форме вины в виде легкомыслия или небрежности. Субъект преступления, по ст. 143 УК РФ, - это лицо, на которое законом возложена обязанность обеспечивать безопасные условия труда и иные условия по охране труда.

2. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ). Названные деяния наказываются штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок от 120 до 180 часов. Объектом преступного посягательства является право на труд женщины, находящейся в состоянии беременности или имеющей детей в возрасте до трех лет. Право на труд такого субъекта трудовой деятельности, как женщина, охраняется и гарантируется на международном уровне.

Так, согласно Конвенции "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин", которая была принята Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1979 г., государства обязаны обеспечивать женщинам право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе функции продления рода. Соответственно, потерпевшей по данному преступлению является женщина, находящаяся в состоянии беременности или имеющая детей до трех лет, как субъект трудовой деятельности. Объективная сторона преступления характеризуется такими признаками, как противоправные действия, выражающиеся в виде необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения с работы женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, по этим мотивам. Это может быть как прямой отказ, так и скрытый. Преступление считается оконченным уже на момент совершения отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения. Субъектом преступления, по ст. 145 УК РФ, является лицо, в прямые обязанности которого входит право по приему и увольнению работников.

3. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат наказывается штрафом в размере до 120 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет (ст. 145.1 УК РФ). Объектом этого преступления является гарантированное законом право лица на получение денежных выплат: заработной платы, стипендии, пенсии, пособия, иных выплат. Следовательно, потерпевшим в данном случае является лицо, которое имеет право на получение денежных выплат. Такими лицами могут быть работники, студенты, пенсионеры и др. Объективная сторона выражается в невыплате денежных выплат. Субъективная сторона характеризуется умышленными действиями. Умысел должен быть прямым. Субъектом преступления, по ст. 145.1 УК РФ, является лицо, в функции которого входит осуществление соответствующих выплат.

Протокол
заседания КТС

_____ (наименование предприятия, подразделения)
" ____ " _____ г.

Избранный состав КТС - _____ человек.

Назначенный состав КТС - _____ человек.

Присутствовали:

председатель КТС: _____;
(фамилия, имя, отчество)

члены КТС - избранные: _____;
(фамилии, имена, отчества)

назначенные; _____;
(фамилии, имена, отчества)

секретарь КТС: _____;
(фамилия, имя, отчество)

работник: _____;
(фамилия, имя, отчество)

представитель интересов работника: _____;
(председатель,

_____);
член профкома, иное лицо. Фамилия, имя, отчество)

представитель администрации: _____;
(должность, фамилия, имя, отчество)

по полномочию, удостоверенному
приказом (распоряжением)

_____;
(дата, номер)

свидетели: _____;
(фамилии, имена, отчества)

специалисты, эксперты: _____.

(фамилии, имена, отчества)

Повестка дня:

Слушали: заявление _____
(фамилия, имя, отчество работника)

по вопросу _____.
(краткое содержание спора)

Выступили:

(работник, представитель администрации)

(другие участники, члены КТС)

(краткое содержание выступлений)

Результаты обсуждения.

На основании обсуждения с учетом конкретных
обстоятельств и имеющихся материалов, руководствуясь

_____.

(указываются конкретные правовые нормы - статьи
законов, ТК РФ, пункты других актов, соглашения,
коллективного договора, трудового договора
(контракта))

КТС признала требования _____
(фамилия, имя, отчество работника)
обоснованными/необоснованными.

Результаты голосования: "за" - ____, "против" - ____,
"воздержались" - ____.

Особое мнение
заявлено/не заявлено

(фамилия, имя, отчество члена КТС,
изложение его особого мнения)

Решение прилагается.

Председатель КТС _____
(подпись)

Секретарь КТС _____
(подпись)

М.П.

(наименование организации)

ПРИКАЗ

№ _____

20__ г.

о рассмотрении коллективного трудового спора

В соответствии со ст. 401 ТК РФ, в целях разрешения коллективного трудового спора

приказываю:

1. Сформировать примирительную комиссию для разрешения коллективного трудового спора в количестве ____ человек.

2. В состав примирительной комиссии включить:
от работодателя _____
от работников в соответствии с решением собрания работников:
работников: _____

(протокол собрания работников № ____ от _____ 20__ г.).

3. Предоставить право представителям работодателя участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения коллективного трудового спора, принимать решения по урегулированию коллективного трудового спора, заключать соглашения с правом подписи.

4. Освободить членов примирительной комиссии от выполнения должностных обязанностей на время рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией с сохранением средней заработной платы.

5. Руководителям подразделений по запросу сторон представлять все необходимые документы и материалы в течение одного рабочего дня с момента регистрации запроса.

6. Предоставить помещение с необходимой оргтехникой для работы примирительной комиссии.

7. Контроль за исполнением приказа возложить на _____.

(Ф.И.О., должность)

Генеральный директор _____ Л.А. Шмелев
(личная подпись)

ЛИТЕРАТУРА

Список нормативных актов

1. Конвенция Международной организации труда N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (Женева, 19 июня 1947 г.).
2. Конвенция Международной организации труда от 1 июля 1949 г. N 95 "Относительно защиты заработной платы".
3. Рекомендация N 92 Международной организации труда "О добровольном примирении и арбитраже" (1951 г.).
4. Конвенция "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин" от 18 декабря 1979 г. (Резолюция 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН).
5. Конституция Российской Федерации.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации (УК РФ).
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ).
8. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ).
9. Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ).
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ).
11. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (ГПК РФ).
12. Федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 г. N 1-ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации".
13. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне".
14. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах".
15. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".
16. Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. N 58-ФЗ "О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде".
17. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей".
18. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. N 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)".
19. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)".
20. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".
21. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне".
22. Федеральный закон от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве".
23. Указ Президента РФ от 30 ноября 1995 г. N 1203 "Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне".
24. Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 "Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера".
25. Указ Президента РФ от 12 мая 2008 г. N 724 "Вопросы системы и структуры федеральных органов исполнительной власти".
26. Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. N 1035 "О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда".
27. Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 156 "Вопросы федеральной службы по труду и занятости".
28. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости".
29. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках".
30. Постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек".
31. Определение Конституционного Суда РФ от 16 февраля 2006 г. N 30-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лагутина Александра Сергеевича на нарушение его конституционных прав положениями части первой статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации и части первой статьи 213 КЗоТ Российской Федерации".
32. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2007 г. N 496-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Акатьевой Надежды Евгеньевны на нарушение ее конституционных прав статьей 211, частью четвертой статьи 361 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьей 396 Трудового кодекса Российской Федерации".

33. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2007 г. N 568-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Супонова Вячеслава Александровича на нарушение его конституционных прав ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации".

34. Приказ Минтруда России от 26 марта 2001 г. N 42 "Об утверждении Положения о служебном удостоверении должностного лица федеральной инспекции труда".

35. Приказ Минэнерго России от 11 августа 2003 г. N 350 "Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг) в электроэнергетике, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества".

36. Приказ Минтранса России от 7 октября 2003 г. N 197 "Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса".

37. Приказ Федерального космического агентства от 17 декабря 2007 г. N 124 "О Перечне минимума необходимых работ в организациях, филиалах и представительствах ракетно-космической промышленности, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья, жизненно важных интересов общества и не может прекращаться в период проведения забастовок".

38. Положение о технической инспекции труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ (утв. Постановлением президиума ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ от 27 марта 2001 г., протокол N 6).

Список использованной литературы

1. Канунников С.А., Канунников А.Б., Пастухов А.А. Правовая культура самозащиты работниками своих трудовых прав // Трудовое право. 2007. N 2.
2. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: ООО "Журнал "Управление персоналом", 2005.
3. Финансовая газета. Региональный выпуск. 2007. N 42.

Интернет-источники

1. Савина Т.А. // <http://finans.lawmix.ru>.
2. Савина Т.А. // <http://www.buhi.ru/text/2063-l.html>.
3. Савина Т.А. // <http://www.buhi.ru/text/381-l.html>.
4. Чиканова Л.А. // <http://www.buhi.ru/text/102690-l.html>.
5. Чиканова Л.А. // <http://www.buhi.ru/text/102743-l.html>.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Глава 1. Основные положения в области защиты трудовых прав граждан

Глава 2. Государственный надзор и контроль в области защиты трудовых прав граждан (работников)

§ 1. Общие положения о государственном надзоре и контроле в области трудовых прав граждан

§ 2. Деятельность федеральной инспекции труда

§ 3. Полномочия, задачи и принципы функционирования федеральной инспекции труда

§ 4. Функции государственного инспектора труда

§ 5. Гарантии осуществления деятельности органов федеральной инспекции труда

§ 6. Порядок инспектирования инспекторами труда

Организация деятельности

§ 7. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права

Глава 3. Защита трудовых прав граждан профессиональными союзами

Глава 4. Самозащита трудовых прав граждан

Глава 5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Глава 6. Рассмотрение коллективных трудовых споров

Глава 7. Ответственность за нарушение трудового законодательства в области защиты трудовых прав граждан

§ 1. Материальная ответственность

1.1. Общие положения о материальной ответственности

1.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

1.3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

1.4. Моральный вред, причиненный работнику со стороны работодателя

1.5. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

1.6. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

§ 2. Административная ответственность

§ 3. Уголовная ответственность

Приложения

Приложение 1. Протокол заседания КТС

Приложение 2. Приказ о рассмотрении коллективного трудового спора

Литература

Список нормативных актов

Список использованной литературы

Интернет-источники

THE BOOK IS MADE BY

AXI-ROSE

AXI-ROSE@YA.RU