

**Курбанов Дени Абасович**

канд. юрид. наук, доцент

ФГКОУ ВО «Уфимский юридический

институт МВД России»

г. Уфа, Республика Башкортостан

## **К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН**

***Аннотация:** в статье рассмотрены взаимоотношения работодателей и работников, в которых присутствуют объективные причины для возникновения конфликтов и разногласий, вытекающих из трудовых отношений. В связи с этим автор проводит исследование проблемы в сфере правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров. Предлагается новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров, который базируется на принципах системности и интеграционных связей.*

***Ключевые слова:** защита трудовых прав, трудовые споры, индивидуально-трудовые споры, комиссия по спорам, законодательное регулирование споров.*

В нормативно-правовых актах РФ не сформулировано определения дефиниций «форма» и «способы» защиты трудовых прав граждан. В исследуемой теме мы попытаемся рассмотреть их соотношение и дать определение. Форма защиты прав представляет собой комплекс мероприятий, направленных на защиту субъективных прав.

Нестерова Т.А. рассматривает форму защиты как юридическую деятельность, имеющую законную силу, которая включает охранительные правоотношения и направлена на защиту трудовых прав. Автор выделяет четыре формы защиты. Для того чтобы деятельность имела законную силу, она должна быть уполномочена [4, с. 30].

Некоторые ученые понимают под способами защиты трудовых прав конкретные действия, но это определение не отражает всей сущности данного понятия. Защита трудовых прав – это целый комплекс упорядоченных действий,

направленных на защиту и устранение препятствий для использования субъективного права.

Для защиты трудовых прав работников существуют различные способы, которые могут быть классифицированы по организационно-правовой форме.

Материально-правовые способы включают в себя действия субъектов, направленные на защиту прав, а процессуальные способы связаны с юрисдикционными органами и реализацией материально-правовых мер защиты. Кроме того, защита может осуществляться и без обращения в юрисдикционные органы [1, с. 22].

Необходимо учитывать, что понятия «форма» и «способ» не имеют четкой разницы, но можно выявить их различия в определенных обстоятельствах. В этой связи, наиболее подходящей позицией является понимание способов защиты трудовых прав как комплекса мер, установленных законодательством, которые имеют легальное закрепление. Формы защиты, в свою очередь, реализуются через способы защиты.

Кроме того, возможно злоупотребление правом на самозащиту, что может повлечь убытки для работодателя. Несмотря на это, самозащита имеет ряд положительных моментов, таких как быстрое разрешение конфликтов и возможность работника самостоятельно защищать свои трудовые права [8, с. 229].

Судебная защита трудовых прав является актуальным способом защиты в России. Она используется при разрешении трудовых споров и обжаловании решений комиссий по трудовым спорам. Судебная защита имеет свои плюсы и минусы, и, как и любой другая форма, может столкнуться с проблемами в применении.

Альтернативным и более эффективным методом защиты трудовых прав является обращение к профсоюзам. Члены профсоюза могут обращаться за защитой своих трудовых прав, а также коллективные трудовые споры могут быть разрешены с их помощью. В случае нарушения трудовых прав работника, не являющегося членом профсоюза, защита не предоставляется. Однако членство в профсоюзе гарантирует работнику более надежную защиту его прав в трудовых отношениях.

Государственный контроль и надзор являются средством защиты трудовых прав и обеспечения соответствия норм труда законодательству Российской Федерации и международным правилам, и нормам [6, с. 255].

В рамках рабочего процесса на предприятиях могут нарушаться правила безопасности, условия труда и другие регламенты, а контрольные и надзорные органы помогают устранять эти нарушения. Тем не менее, данный способ защиты трудовых прав направлен на защиту неопределенного круга работников, чьи права нарушаются и оспариваются. В случае нарушения трудовых прав, органы контроля и надзора могут наложить административное наказание на предприятие или должностных лиц.

Путем определения понятий «способ» и «форма», можно определить соотношение формы и способов защиты трудовых прав и сделать определенные выводы.

Таким образом, можно заключить, что способ определяет внутреннее содержание, а форма – это внешнее выражение. Эти определения имеют большое значение в праве, особенно в контексте защиты трудовых прав, где они помогают различать различные меры защиты и понимать их роль и значение в процессе защиты прав работника.

В юридической науке важно различать меры защиты и способы защиты трудовых прав. Научная категория меры защиты означает восстановление нарушенных трудовых прав. Способы защиты – это систематизированные действия по защите оспариваемых и нарушенных трудовых прав. В случае нарушения трудового права необходимо выбрать способ защиты, а затем – меру защиты, которая может быть выбрана органом или организацией, или самим работником.

Если работодатель отказывается от исполнения своих обязанностей, работник может применить меры защиты трудовых прав, такие как восстановление на работе, материальное возмещение ущерба, причиненного нелегальным лишением его возможности трудиться, понуждение работодателя обеспечить достойные условия труда, выплату морального вреда, снятие дисциплинарного взыскания, наложенного работодателем.

Защита трудовых прав граждан – это упорядоченные действия, направленные на защиту или восстановление нарушенных, или оспариваемых прав работника. В юридической литературе выделяются две формы защиты трудовых прав – юрисдикционная и неюрисдикционная формы.

Анализ показывает, что способы и формы защиты трудовых прав соотносятся как внутреннее и внешнее содержание защиты. То есть, способы представляют собой внешнюю форму, а формы – внутреннее содержание. Несмотря на это, меры защиты имеют второстепенное значение, но они не менее важны, чем способы и формы. Защита трудовых прав играет важную роль в трудовом законодательстве и является главным условием для эффективного функционирования социально-экономической деятельности государства. Защита трудовых прав является главной целью и обязанностью государства, обеспеченной Конституцией РФ [3].

Работник, в свою очередь, занимает более слабое положение в трудовых правоотношениях, и поэтому необходима правовая регламентация и слаженный механизм защиты. Для более эффективного применения способов и форм защиты трудовых прав граждан, необходимо закрепление их в нормативно-правовых актах, а также их многогранное использование в правоприменительной практике.

По законодательству, трудовые споры рассматриваются и разрешаются в судебном порядке, используя общие правила гражданского судопроизводства. Когда заявление или иск поступает в суд, судья обязан в течение 5 дней принять решение о его принятии к рассмотрению или об оставлении без движения и вынести мотивированное решение [5. с. 346].

Если иск принимается к рассмотрению, то судья выносит постановление о подготовке дела к процедуре судебного разбирательства. В нем указываются действия, которые необходимо выполнить сторонам для правильного и своевременного разрешения дела. Этот этап является важнейшим в ходе судебного разбирательства, поскольку он позволяет уточнить фактические обстоятельства дела и установить нормативно-правовую основу, которой руководствуется суд в рассмотрении и разрешении дела. Также на этой стадии стороны предоставляют

доказательства, чтобы обосновать свою позицию, а при возможности, может достигаться примирение сторон.

После завершения подготовки дела к разбирательству судья назначает предварительное слушание по делу, чтобы уточнить обстоятельства, имеющие существенное значение для рассмотрения дела. Стороны могут вносить возражения, в том числе по поводу пропуска истцом срока исковой давности. В определениях о принятии иска к производству и о подготовке к судебному разбирательству должны содержаться указания на возможность обращения к примирительным процедурам в соответствии с изменениями в действующем процессуальном законодательстве.

Процедура судебного рассмотрения трудовых споров начинается с вынесения судебного решения о назначении заседания для разбирательства дела.

Согласно законодательству, трудовые споры рассматриваются в судах общей юрисдикции в общем порядке, установленном частью 1 статьи 154 Гражданского процессуального кодекса РФ [2].

После истечения этого срока, работодатель должен исполнить решение комиссии в течение 3 дней, иначе работник имеет право получить удостоверение, являющееся исполнительным документом [7].

Согласно законодательству, в случае возникновения трудовых споров между работниками и работодателями, в дополнение к суду, они могут быть рассмотрены в досудебном порядке уполномоченным органом, который называется КТС. КТС – это специализированный коллегиальный орган, созданный с целью быстрого и эффективного внесудебного урегулирования трудовых споров.

Инициатива создания КТС может исходить как от работодателя, так и от работников. Этот орган формируется на равноправной основе из равного числа представителей обеих сторон. Как только работник узнает о нарушении его прав, он имеет право обратиться в КТС. Индивидуальный трудовой спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней после его подачи [7].

Процедура рассмотрения в КТС индивидуального трудового спора предусматривает обязательное присутствие работника или его представителя. Заседание КТС является правомочным в случае присутствия не менее половины представителей от работников и работодателей.

Анализ показывает, что способы и формы защиты трудовых прав соотносятся как внутреннее и внешнее содержание защиты. То есть, способы представляют собой внешнюю форму, а формы – внутреннее содержание. Несмотря на это, меры защиты имеют второстепенное значение, но они не менее важны, чем способы и формы.

Защита трудовых прав играет важную роль в трудовом законодательстве и является главным условием для эффективного функционирования социально – экономической деятельности государства. Защита трудовых прав является главной целью и обязанностью государства, обеспеченной Конституцией РФ. Работник, в свою очередь, занимает более слабое положение в трудовых правоотношениях, и поэтому необходима правовая регламентация и слаженный механизм защиты. Для более эффективного применения способов и форм защиты трудовых прав граждан, необходимо закрепление их в нормативно – правовых актах, а также их многогранное использование в правоприменительной практике.

### ***Список литературы***

1. Вершинин А.П. Способы защиты гражданских прав в суде: автореф. дис. ... на соиск. уч. ст. док-ра юрид. наук. – СПб., 2014. – С. 22.

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №137-ФЗ, текст с изменениями и дополнениями от 18 марта 2023 г. // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 12.08.2023).

3. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года : (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ, от 14 марта 2020 г. N 1-ФКЗ, от 04.10.2022 №8-ФКЗ). // Официальный интернет-портал правовой информации

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 12.08.2023).

4. Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: автореф. дис. док. юрид. наук. – Екатеринбург, 2014. – С. 30.

5. Приженникова А.Н. Трудовые споры: теория и практика / А.Н. Приженникова // Аллея науки. – 2017. – Т. 4, №9. – С. 346.

6. Скиллер-Котунова Е.В. К вопросу о некоторых способах защиты трудовых прав и свобод / Е.В. Скиллер-Котунова // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2014. – №3 (16). – С. 255.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. №1 (ч. 1). // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 12.08.2023).

8. Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации права работника на самозащиту в Российском законодательстве / Е.Л. Фарафонтова // Вестник красноярского аграрного университета. – 2014. – №9. – С. 229. – EDN SZBUTV