

Е. А. Мурзина\*

## ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПО РОССИЙСКОМУ И КИТАЙСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

**Аннотация.** Проблемы обеспечения и защиты трудовых прав работников всегда были актуальными и требующими совершенствования. Данная статья посвящена сравнительному анализу закрепленных законодательством Российской Федерации и Китайской Народной Республики способов защиты трудовых прав и интересов работников. В последнее время российскими учеными уделяется много внимания изучению современного права КНР и ее законодательства, в том числе трудового. Однако вопросам правового регулирования китайским законодательством защиты трудовых прав работников должного внимания не уделялось, как и сравнительному анализу такого регулирования. Китайской правовой системе присуща особая специфика, что неоднократно отмечалось российским научным юридическим сообществом. Для Китая характерно закрепление прочного идейно-теоретического фундамента, включающего в себя такие методологические принципы, как «человек — основа», концепция управления на основе морали, концепция управления на основе закона. В настоящее время китайский законодатель ставит перед собой как основную задачу совершенствование всей системы законодательства, что подтверждается анализом истории развития действующего законодательства Китая, в том числе трудового. Изучение законодательства КНР способствует более полному и всестороннему пониманию современных проблем Китая и происходящих в этой стране процессов, одновременно требует целенаправленного сравнительно-правового исследования. Исследование трудового законодательства Китая показывает, что оно, отдавая приоритет продуктивности и результату, не оставляет без внимания защиту прав работников. Анализ российского трудового законодательства показал, что судебная защита представляет собой вид государственной и правовой защиты. С учетом этого положения автор сделал вывод о целесообразности в рамках проводимой судебной реформы создать в Российской Федерации трудовые суды. Проведенный анализ китайского законодательства по исследуемому вопросу позволил выявить особенности способов защиты трудовых прав и интересов работников, установленные законодательством КНР, в частности наличие обязательного досудебного порядка разрешения возникающих трудовых споров независимо от предмета спора. Ранее действовавшим Кодексом законов о труде РСФСР также был закреплен досудебный порядок разрешения отдельных категорий трудовых споров.

**Ключевые слова:** защита трудовых прав, способы защиты трудовых прав, трудовое законодательство КНР; особенности способов защиты трудовых прав по китайскому трудовому законодательству.

**DOI: 10.17803/1729-5920.2017.133.12.167-179**

**Р**аботник как сторона трудового договора является менее защищенной стороной в трудовых отношениях, поскольку с момента заключения трудового договора равноправные

© Мурзина Е. А., 2017

\* Мурзина Елена Александровна, кандидат юридических наук, заслуженный юрист Республики Бурятия, заведующий кафедрой гражданского права и процесса юридического факультета Бурятского государственного университета, судья Верховного суда Республики Бурятия в почетной отставке  
elena.murzina.57@mail.ru  
670000, Россия, Республика Бурятия, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, д. 6

взаимоотношения будущего работодателя и работника преобразуются в отношения власти-подчинения, согласно которым работник обязан исполнять законные распоряжения работодателя. В свою очередь, нередко работодатели, используя свое властное по отношению к работнику положение, допускают несоблюдение требований трудового законодательства либо прямое нарушение трудовых прав работников. Указанные обстоятельства подтверждаются многочисленными примерами из судебной практики. Именно поэтому совершенство системы защиты трудовых прав работников напрямую влияет на полноту реализации трудовых прав работников.

На законодательном уровне понятие «защита трудовых прав работников» не закреплено. Однако в научной литературе высказываются различные точки зрения о том, что должно включать в себя это понятие.

Многими учеными предлагается рассматривать понятие «защита трудовых прав работников» в двух смыслах: широком и узком<sup>1</sup>. Оснований не соглашаться с такой точкой зрения, на наш взгляд, нет.

Широкий смысл понятия «защита трудовых прав работников» включает в себя любую деятельность, которая осуществляется различными субъектами в интересах работников и направлена на совершенствование условий их труда, выполнение установленных законодательством гарантий. В данном случае под «любой деятельностью» имеется в виду установление на законодательном уровне условий труда и гарантий основных трудовых прав работников; развитие взаимодействия работодателей и работников по заключению соглашений и коллективных договоров; участие работников в управлении организацией; широкая пропаганда трудового законодательства и обучение его основам и способам защиты прав работодателей и работников<sup>2</sup>.

В узком смысле защита трудовых прав означает фактическую реализацию работником и уполномоченными на то органами, с соблюдением установленного законом порядка сво-

их прав по применению правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенных на него обязанностей и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников<sup>3</sup>.

Таким образом, под защитой трудовых прав понимаются закрепленные государством в правовых актах средства и способы, при помощи которых обеспечиваются охрана трудовых прав и интересов работников; совокупность мер по предупреждению, предотвращению и устранению причин, порождающих нарушения законности; а также принудительное восстановление нарушенного права и возмещение причиненного при этом ущерба; ответственность должностных лиц за нарушение трудовых прав и невыполнение юридических обязанностей.

Возможности работника по сравнению с работодателем по защите своих нарушенных трудовых прав существенно меньше, что обосновывает наличие достаточно большого количества правовых средств реализации работником права на защиту.

Конституция РФ в ст. 2 установила, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства. Во исполнение названной обязанности государства Конституция РФ гарантирует государственную защиту прав и свобод (ч. 1 ст. 45), судебную защиту (ч. 1 ст. 46), право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ч. 2 ст. 45).

Эти конституционные положения конкретизированы правовыми нормами разд. XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» Трудового кодекса РФ<sup>4</sup> (ТК РФ). Данный раздел закрепляет способы и формы защиты трудовых прав и законных интересов работников, полномочия органов, осуществляющих такую защиту, а также, как видно из названия раздела, порядок разрешения трудовых споров и ответственность за нарушение трудового законодательства. При этом в ч. 1 ст. 352

<sup>1</sup> Чибисов В. А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 3.

<sup>2</sup> Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М., 2006. С. 383—384.

<sup>3</sup> Трудовое право России : учебник / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М., 2012. С. 570.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 13.07.2015; 03.07.2016) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

«Способы защиты трудовых прав и свобод» ТК РФ законодатель в соответствии с закрепленным в ч. 2 ст. 45 Конституции РФ конституционным правом уточнил, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В части 2 ст. 352 ТК РФ закреплены основные способы защиты трудовых прав и свобод работников, к которым отнесены:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;— судебная защита.

Из приведенного перечня видно, что закрепленные на законодательном уровне способы защиты трудовых прав и законных интересов работников делятся на два больших вида: внесудебную защиту и судебную защиту. При этом внесудебная защита может при определенных обстоятельствах перейти в судебную защиту трудовых прав работников.

Самозащита — это новый для российского трудового законодательства способ защиты трудовых прав и свобод работника, он впервые закреплен на законодательном уровне в новом ТК РФ 2002 г. Вместе с тем само понятие «самозащита работниками трудовых прав» на законодательном уровне не установлено, как и общие правила реализации права работника на самозащиту.

Представляется, что самозащита предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав и свобод без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде. Однако следует отметить, что существует иная точка зрения на осуществление самозащиты. В частности, отмечается, что при самозащите работник защищает себя собственными действиями, не обращаясь за помощью в суд или к государственным либо общественным органам<sup>5</sup>.

На наш взгляд, работник, осуществляя самостоятельные действия по защите своих прав, одновременно в процессе осуществления таких действий вправе обратиться в органы по

надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства либо в суд. Названные органы в пределах своих полномочий параллельно самозащите могут осуществить защиту трудовых прав работника и, при наличии на то оснований, привлечь виновного работодателя к соответствующей ответственности, что будет являться одним из средств усиления заинтересованности работодателя в соблюдении требований трудового законодательства и недопущении его нарушений.

Отсутствие на законодательном уровне закрепленного понятия «самозащита», как видим, приводит к различным трактовкам. Устранение такого пробела возможно путем внесения изменений в гл. 59 ТК РФ. В частности, возможно изменить наименование ст. 379 с «Формы самозащиты» на «Понятие и формы самозащиты». Часть первую названной статьи предлагается дать в следующей редакции: «Самозащита — самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав и свобод при наличии их грубого нарушения, указанного в законе или ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права, без обращения или наряду с обращением в органы по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров». При этом содержащаяся в названной статье ч. 1 станет ч. 2, а ч. 2 — ч. 3.

Анализ норм трудового права показывает, как отмечалось выше, что самозащита возможна не в любом случае, а только при наличии грубого нарушения трудовых прав работника, специально указанного в законе, и необходимости пресечь такое нарушение. Как таковое понятие «грубое нарушение трудовых прав работника» также не закреплено на законодательном уровне.

Согласно содержанию ст. 379 ТК РФ к грубым нарушениям трудовых прав работника могут быть отнесены случаи, указанные в ТК РФ и иных федеральных законах, например: поручение работы, не предусмотренной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), возникновение непосредственной угрозы жизни и здоровью работника, возникновение опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований

<sup>5</sup> Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В. Л. Гейхмана. М., 2015. С. 215.

охраны труда (ст. 219 ТК РФ); задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ); необеспечение работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ); поручение работы с вредными или опасными условиями труда, тяжелой работы, если это не предусмотрено трудовым договором (ст. 220 ТК РФ). Таким образом, примеры грубого нарушения трудовых прав работников закреплены в различных правовых нормах, что, на наш взгляд, является не совсем правильным и не способствует правильной ориентации работников при определении категории допущенного в отношении них нарушения: является ли оно грубым, может ли этот работник воспользоваться в этом случае закрепленным на законодательном уровне своим правом на самозащиту.

Отказ работника от выполнения работ в указанных случаях не влечет для него каких-либо неблагоприятных последствий. В частности, работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. Сосредоточение перечня грубых нарушений трудовых прав работника, дающих ему право на применение самозащиты, в одной правовой норме, даже носящей характер отсылочной, на наш взгляд, было бы наиболее верным и обеспечивающим более полную реализацию защиты трудовых прав работника.

Несмотря на то, что ст. 379 ТК РФ называется «Формы самозащиты», фактически она содержит лишь одну форму самозащиты работника — отказ от выполнения трудовых обязанностей. Указание в этой же правовой норме на то, что работник может отказаться от выполнения работы в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, не означает какую-либо другую форму самозащиты работника. Таким образом, фактически наименование статьи не совсем соответствует ее содержанию. Еще одна форма самозащиты работника, на наш взгляд, предусмотрена в ст. 142 ТК РФ — это приостановление работником работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Представляется, что в целях соответствия наименования статьи ее содержанию необходимо дополнить ст. 379 ТК РФ указанием и на такую форму самозащиты, как приостановление работником работы в случае задержки выплаты заработной платы с отсылкой к ст. 142 ТК РФ, содержащей порядок применения этой формы самозащиты.

Как отмечалось выше, при определенных обстоятельствах внесудебный вид защиты трудовых прав (в том числе самозащита) может преобразоваться в судебный вид такой защиты.

Судебной практике известны случаи, когда отказ работника от работы в целях самозащиты трудовых прав приводил к увольнению работника по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника, что влекло обращение в суд за защитой трудовых прав.

Так, П., работавший в должности спортсмена-инструктора спортивного комплекса, на основании ст. 379 ТК РФ, предусматривающей возможность отказа работника от работы в целях самозащиты трудовых прав, обратился к работодателю с заявлением об отказе от выполнения работы, которая угрожает его жизни и здоровью. В числе нарушений своих трудовых прав П. указал, в частности, на необеспечение работодателем проведения тренировочных мероприятий и участия в спортивных соревнованиях по тяжелой атлетике под руководством тренера, поскольку назначенное работодателем в качестве тренера-преподавателя лицо не имеет соответствующей квалификации и не может руководить тренировками. Работодателем за нарушение режима тренировочного процесса к П. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Впоследствии, поскольку П. не приступил к работе, он был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

При разрешении иска П. о восстановлении на работе суд признал незаконными приказы работодателя о привлечении П. к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения и удовлетворил исковые требования П.

При этом суд признал обоснованным заявление истца о нарушении работодателем обязательного условия трудового договора со спортсменом об обеспечении проведения тренировочных мероприятий и участия в спортивных соревнованиях под руководством тренера, которое предусмотрено абз. 2 ч. 3 ст. 348.2 ТК РФ, установив, что лицо, назначенное работодателем П. в качестве тренера-преподавателя по тяжелой атлетике, не имеет соответствующего среднего профессионального или высшего образования и поэтому не отвечает квалификационным требованиям п. 24 ст. 2

Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», предъявляемым к тренеру.

Исходя из приведенных положений законодательства, суд пришел к выводу о том, что приостановление П. деятельности (выполнения должностных обязанностей) в качестве самозащиты трудовых прав осуществлено обоснованно и правомерно в соответствии со ст. 379 ТК РФ. Привлечение П. к дисциплинарной ответственности за нарушение режима тренировочного процесса в виде выговора и увольнения является незаконным, поскольку противоречит ст. 380 ТК РФ, согласно которой работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав<sup>6</sup>.

Еще одним способом защиты трудовых прав и законных интересов работников выступает государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Изменения наименования разд. XIII ТК РФ и содержания ст. 352 данного Кодекса, касающиеся контроля (надзора), были внесены Федеральным законом от 18.07.2011 № 242-ФЗ<sup>7</sup>.

Как видим, на законодательном уровне понятия «контроль» и «надзор» в настоящее время употребляются как идентичные.

Вместе с тем отграничение понятий «контроль» и «надзор» имеет существенное значение, поскольку влияет на деятельность и полномочия органов, осуществляющих такой контроль (надзор). Этот вопрос подлежит отдельному исследованию, в связи с чем в рамках данной статьи не затрагивается.

Деятельность по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют две группы органов контроля и надзора: органы общей компетенции и специализированные органы. К органам общей компетенции отно-

сятся органы, надзирающие или контролирующие соблюдение не только трудового, но и иного законодательства (органы прокурорского надзора, внутриведомственного государственного контроля), к специализированным органам относятся органы, создаваемые для проведения надзора и контроля исключительно за соблюдением законодательства о труде и об охране труда — Федеральная инспекция труда, являющаяся единой централизованной системой, состоящей из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда), действующих в субъектах РФ.

Полномочия органов прокурорского надзора закреплены в Федеральном законе «О прокуратуре Российской Федерации»<sup>8</sup>.

Важное значение имеет осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, федеральной инспекцией труда.

Основные полномочия федеральной инспекции труда закреплены в ст. 356 ТК РФ, анализ содержания которой позволяет сделать вывод о широком круге полномочий этого государственного органа. В частности, в круг полномочий федеральной инспекции труда включены такие полномочия, как проведение надзорной деятельности; принятие мер по восстановлению нарушенных трудовых прав граждан, устранению причин нарушений законодательства о труде; рассмотрение обращений работников о нарушениях их трудовых прав и др.

Для обеспечения исполнения инспекторами труда своих функций Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (приня-

<sup>6</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 1.

<sup>7</sup> Федеральный закон от 18.06.2011 № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // СЗ РФ. 2011. № 30 (ч. I). Ст. 4590.

<sup>8</sup> Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 03.07.2016) «О прокуратуре Российской Федерации» // URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

та в г. Женеве 14 июля 1947 г.)<sup>9</sup> предусматривает их права: беспрепятственно проходить без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции; входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции; осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательство эффективно соблюдается, в частности наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы предпринимателю 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, в целях проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест.

Предписания, предъявленные государственным инспектором труда в адрес работодателя или его представителя об устранении выявленных в результате проведения проверок нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе и не связанных с нарушением прав конкретного работника, о восстановлении нарушенных прав работников, о привлечении лиц, виновных в выявленных нарушениях, к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности, обязательны для исполнения.

В последнее время отмечается рост авторитета государственной инспекции труда, проявляющийся в более серьезном отношении работодателей к перспективам проводимых этим органом проверок, предпринимающих соответствующие меры к приведению кадрового делопроизводства, управления персоналом в соответствие с требованиями российского трудового законодательства и международной практики.

Вместе с тем следует отметить, что изучение механизмов защиты трудовых прав инспекциями труда, закрепленных в российском законодательстве и в международных актах, показало

несоответствие внутреннего законодательства нормам международного трудового права в этой сфере<sup>10</sup>.

Следующий способ защиты трудовых прав работников — их защита профессиональными союзами, что закреплено Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>11</sup>, а также положениями гл. 58 ТК РФ.

Согласно положениям ч. 1 ст. 19 вышеназванного Закона профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, они имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Эти положения получили свое развитие в ст. 370 ТК РФ, закрепляющей право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений.

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. На законодательном уровне запрещено 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.

Совокупность предоставленных профсоюзным организациям прав свидетельствует о наделении этих организаций обширными правами в области защиты трудовых прав работников, поскольку целью создания профсо-

<sup>9</sup> СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.

<sup>10</sup> См.: Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2016. С. 236—241.

<sup>11</sup> СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

юзных организаций является осуществление взаимодействия с работодателем в интересах работников.

Одной из возможностей профсоюза на защиту прав и законных интересов работников является обязанность работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, принять определенные решения с учетом мнения профсоюзной организации.

Среди способов защиты трудовых прав работников в ТК РФ не назван такой способ, как процедура медиации, которая, как и перечисленные выше способы, относится к категории внесудебной защиты.

В настоящее время действует Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»<sup>12</sup>, регулирующий отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, в том числе возникающим из трудовых правоотношений. Указанный Закон был принят позднее ТК РФ, однако каких-либо изменений в части осуществления защиты трудовых прав работников и разрешения индивидуальных трудовых споров в ТК РФ с учетом положений этого Закона не было внесено. Альтернативная процедура урегулирования споров с участием посредника (медиатора) способствует разрешению возникшего между работодателем и работником конфликта путем заключения между ними медиативного соглашения, устраняющего такой конфликт без обращения в органы по разрешению индивидуальных трудовых споров.

С учетом изложенного полагаем, что ч. 2 ст. 352 «Способы защиты трудовых прав и свобод» ТК РФ следует дополнить абз. 4 о «процедуре медиации», а абзац «судебная защита» считать абз. 5.

К органам по разрешению индивидуальных трудовых споров помимо судов относятся комиссии по трудовым спорам (КТС), образуемые в конкретной организации и разрешающие трудовые конфликты между работником и работодателем во внесудебном порядке.

Комиссии по трудовым спорам могут быть образованы как по инициативе работников, так и по инициативе работодателя на паритет-

ных началах: из равного количества представителей работников и представителей работодателя. При этом в российском законодательстве, в отличие от китайского законодательства, не оговорено, что в состав таких комиссий должны включаться представители профсоюзов. К компетенции КТС относятся любые трудовые споры, за исключением тех, для рассмотрения которых ТК РФ и иными федеральными законами установлен иной порядок их рассмотрения.

Вопрос об обращении за разрешением возникшего трудового спора первоначально в КТС или сразу непосредственно в суд российским законодательством оставлен на усмотрение самого работника.

Как уже отмечалось, вышеперечисленные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников относятся к категории внесудебных способов. Следует согласиться с мнением Е. С. Герасимовой о том, что указанный перечень способов защиты трудовых прав и свобод не является исчерпывающим. К ним могут быть отнесены и иные способы, например, защита трудовых прав с использованием института Уполномоченного по правам человека в РФ, уполномоченных по правам человека в субъектах РФ, Общественной палаты РФ<sup>13</sup>.

Вместе с тем, несмотря на большое количество внесудебных способов защиты трудовых прав и законных интересов работников, основным способом защиты прав граждан во всем механизме гарантирования прав и свобод человека и гражданина, в том числе и трудовых прав, выступает судебная защита.

Именно судебная защита в первую очередь направлена на защиту от любых нарушений — со стороны как государственных органов, так и частных лиц.

Суд является органом государственной власти, при реализации своей деятельности суды руководствуются законом, решения суда являются обязательными для исполнения, соответственно, можно говорить о том, что судебная защита представляет собой вид государственной и правовой защиты.

Защитная функция осуществляется судом в определенной, установленной законом процессуальной форме, применение которой обеспечивает не только быстрое восстановление

<sup>12</sup> СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

<sup>13</sup> См.: Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики : монография / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2012. С. 142.

нарушенного или подтверждение оспариваемого права на труд либо реализацию охраняемого законом интереса, но и восстановление нарушенных прав, устранение причин нарушения законности в трудовых отношениях.

В соответствии с действующим российским законодательством судебная защита трудовых прав осуществляется районными судами, являющимися судами первой инстанции. В случаях, когда трудовой спор связан с государственной тайной, он подлежит рассмотрению верховным судом республики, краевым, областным судом, судом города федерального значения, судом автономной области и судом автономного округа (ст. 26 ГПК РФ).

На взгляд автора, следует согласиться с мнением И. А. Костян о том, что одной из причин большого числа ошибок, допускаемых при рассмотрении гражданских дел по трудовым спорам, является отсутствие выделения дел о трудовых спорах в отдельную категорию гражданских дел и закрепления их за отдельными судьями<sup>14</sup>.

Полагаем целесообразным в рамках действующей судебной системы выделить так называемые «трудовые» суды, которые специализировались бы на разрешении индивидуальных споров, возникающих из трудовых и иных социальных отношений, тесно связанных с трудовыми. Предложения о создании таких судов неоднократно вносились, однако до настоящего времени они не только не были рассмотрены, но даже не были предметом обсуждения на законодательном уровне.

Создание таких судов обусловлено необходимостью повышения социальных гарантий граждан, совершенствования системы защиты трудовых прав граждан. Во многих зарубежных странах такие суды созданы и эффективно действуют. Накопленный зарубежный прогрессивный опыт по организации и деятельности трудовых судов следует использовать с учетом наших российских национальных особенностей.

В Китайской Народной Республике крупномасштабные реформы трудового законодательства начались в 70—80-х гг. прошлого столетия. Анализ современного китайского трудового законодательства свидетельствует о стремлении к внедрению общепризнанных принципов и норм международного трудового права, стандартов Организации Объединенных Наций и Международной Организации Труда.

В отличие от Конституции РФ, Конституция КНР<sup>15</sup> не содержит таких конкретных положений, как право граждан на судебную защиту, право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Вместе с тем в ст. 33 Конституции КНР закреплено, что государство уважает и обеспечивает права человека. Каждый гражданин пользуется правами, предусмотренными Конституцией и законами, в то же время он должен выполнять обязанности, предусмотренные Конституцией и законами.

Статья 42 Конституции КНР устанавливает, что граждане Китайской Народной Республики имеют право на труд и обязанность трудиться. Государство различными путями создает условия для трудоустройства, улучшает условия и охрану труда, а также на основе развития производства повышает оплату труда и материальное благосостояние трудящихся.

Более подробно вопросы защиты трудовых прав и свобод работников урегулированы в Законах КНР «О труде» (принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей (ВСНП) 8-го созыва 05.07.1994, введен в действие с 01.01.1995), «О трудовом договоре» (принят на 28-м заседании Постоянного комитета ВСНП 10-го созыва 29 июня 2007 г., вступил в силу 01.01.2008), «О медиации и арбитраже трудовых споров» (принят 29.12.2007 на 31-м заседании Постоянного комитета ВСНП 10-го созыва, вступил в силу 01.05.2008)<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> См.: Костян И. А. К реализации права на судебную защиту // Судебная защита в сфере труда и социального обеспечения : сб. докладов секции трудового права и права социального обеспечения совместной XV Междунар. науч.-практ. конф. юрид. фак-та МГУ им. М.В. Ломоносова и VII Междунар. науч.-практ. конф. «Судебная реформа в России: прошлое, настоящее, будущее (Кутафинские чтения)». М., 2015. С. 10—20.

<sup>15</sup> Конституция КНР (принята на 5-й сессии Всекитайского собрания народных представителей 5-го созыва, обнародована и официально введена в действие ВСНП 04.12.1982) (с изм. 1988, 1993, 1999, 2004 гг.) // URL: <http://chinalawinfo.ru/xianfa> (дата обращения: 05.12.2016).

<sup>16</sup> URL: <http://chinalawinfo.ru/xianfa> (дата обращения: 05.12.2016).

Анализ содержания указанных законодательных актов КНР показывает, что китайским законодательством, как и российским, предусмотрена защита трудовых прав работников внесудебными и судебными способами.

К внесудебным способам защиты трудовых прав работников по китайскому законодательству относятся: государственный контроль и надзор, осуществляемый управлениями по труду; общественный контроль, осуществляемый профсоюзами; процедура медиации; разрешение возникших между работником и работодателем трудовых споров примирительно-посредническими комиссиями предприятия и трудовыми арбитражами, создаваемыми при органе по труду провинции. Приведенный перечень свидетельствует о том, что китайский законодатель предусмотрел более разнообразные внесудебные способы защиты трудовых прав, поскольку в их числе названы трудовые арбитражи, которые не характерны для нашего национального законодательства.

Государственную контрольно-надзорную деятельность за выполнением системы трудовых договоров по всей стране осуществляет Управление по труду при Государственном Совете КНР. Управления по труду местных народных правительств не ниже уездного уровня несут ответственность по контролю и надзору за выполнением системы трудовых договоров в рамках данных административно-территориальных единиц (ст. 73 Закона КНР «О трудовом договоре»).

При осуществлении своих полномочий контроля и надзора управления по труду народных правительств не ниже уездного уровня проверяют такие обстоятельства, как правила внутреннего трудового распорядка, разработанные работодателем и непосредственно касающиеся основных интересов работников, а также их выполнение; заключение и расторжение трудового договора между работодателем и работником; соблюдение работодателем и кадровым агентством положений и правил в сфере предоставления трудовых услуг; соблюдение работодателем законодательства в сфере времени отдыха и отпуска работников, установленного государством; выплата работодателем вознаграждения, установленного трудовым договором, и выполнение критериев минимального размера оплаты труда; участие работодателя в программах социального страхования и выплата отчислений в фонды соци-

ального страхования; иные обстоятельства государственного надзора, предусмотренные законами и подзаконными актами (ст. 74 Закона КНР «О трудовом договоре»).

Указанные полномочия от лица управлений по труду народных правительств не ниже уездного уровня выполняют соответствующие сотрудники управления по труду, которые, как и инспекторы Федеральной инспекции труда РФ, при осуществлении своих полномочий по контрольно-надзорной деятельности обязаны предъявлять удостоверения, вправе проверять материалы, касающиеся трудовых договоров и коллективных трудовых договоров, проводить выездную проверку по месту нахождения рабочих мест (ст. 75 Закона КНР «О трудовом договоре»).

Помимо управлений по труду к контрольно-надзорным органам народных правительств не ниже уездного уровня по контролю за выполнением работодателем системы трудовых договоров отнесены также управления народных правительств не ниже уездного уровня по контролю и надзору в сфере строительства, здравоохранения, безопасности труда, но в пределах своей компетенции (ст. 76 Закона КНР «О трудовом договоре»).

Общественный контроль, как и в России, осуществляется профсоюзами. Профсоюзы защищают законные права и интересы работников и осуществляют надзор за выполнением трудовых договоров и коллективных договоров работодателем. В случае нарушения работодателем положений трудового законодательства, подзаконных актов, трудовых договоров, коллективных договоров профсоюз вправе направить рекомендации или потребовать исправления ситуации; в случае подачи работником заявления в арбитраж или в суд профсоюз оказывает содействие и помощь работнику (ст. 77, 78 Закона КНР «О трудовом договоре»). Полномочия профсоюзов по защите трудовых прав находят свое закрепление и в других статьях вышеназванного Закона, в частности, ст. 43 предусмотрен профсоюзный надзор при расторжении трудового договора. Согласно положениям названной правовой нормы при расторжении трудового договора работодатель должен предварительно уведомить профсоюз. При этом китайское трудовое законодательство не выделяет какие-либо отдельные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя для такого уведомления, в отличие от российского

законодательства (ст. 82, 373 ТК РФ). В случае расторжения трудового договора работодателем с нарушением положений законодательства, подзаконных актов или условий трудового договора, согласно вышеназванной статье Закона КНР, профсоюз вправе потребовать от работодателя устранения таких нарушений.

Не исключает китайское трудовое законодательство и такой способ защиты трудовых прав работников, как самозащита. В частности, в ст. 32 Закона КНР «О трудовом договоре» предусматривается, как и в ст. 219 ТК РФ, форма самозащиты работником своих трудовых прав в виде отказа работника от выполнения работы при нарушении системы правил внутреннего распорядка или в опасных для жизни и здоровья условиях. Аналогично положениям российского трудового законодательства такой отказ работника от выполнения работы при нарушении руководителями работодателя системы правил внутреннего распорядка или возникновения опасности для жизни и здоровья не считается нарушением трудового договора.

На законодательном уровне закреплено разрешение трудовых споров посредством медиации — принят Закон КНР «О медиации и арбитраже трудовых споров». Как видно из наименования этого Закона, он направлен на регулирование отношений с применением процедуры медиации по разрешению именно трудовых споров, тогда как в России Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» регулирует отношения, связанные с применением процедуры медиации не только по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, но и по спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из семейных правоотношений.

Закон КНР «О медиации и арбитраже трудовых споров» применяется при разрешении трудовых споров между работником и работодателем, возникших в результате:

- 1) установления трудовых отношений;
- 2) заключения, выполнения, изменения, расторжения или прекращения трудового договора;
- 3) исключения из реестра (списка), освобождения от должности, увольнения, оставления работы (т.е. трудовые споры, возникающие в связи с увольнением работника);

4) по вопросам рабочего времени, времени отдыха и отпуска, социального страхования, благосостояния, обучения персонала, а также по вопросам охраны труда;

5) по вопросам оплаты труда, медицинских расходов по лечению производственных травм, субсидий и компенсаций;

6) в иных случаях, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами.

Обращение к медиатору для проведения процедуры медиации допускается при возникновении трудового спора между работником и работодателем, когда они не намерены самостоятельно вести переговоры по урегулированию возникшего конфликта, либо не достигли соглашения при таких переговорах, либо не выполняют условия достигнутого соглашения (ст. 5 Закона КНР «О медиации и арбитраже трудовых споров»).

При этом Закон устанавливает три вида организаций, в которые стороны трудового спора при его возникновении могут обратиться для медиации, это:

- 1) комитет предприятия по медиации трудовых споров;
- 2) организация по проведению медиации базового уровня;
- 3) организация, созданная на уровне волости, поселка, квартального управления, в компетенции которой находится медиация трудовых споров.

Комитет предприятия по медиации трудовых споров фактически является комиссией по трудовым спорам, действующей на конкретном предприятии, формируется из представителей трудового коллектива и представителей предприятия. Представители трудового коллектива назначаются профсоюзом или избираются всем трудовым коллективом; представители предприятия назначаются ответственными лицами предприятия. Руководитель комитета по медиации трудовых споров предприятия назначается из числа сотрудников, выбранных профсоюзом или предложенных обеими сторонами. В отличие от российского аналога, деятельность комитета китайского предприятия по медиации трудовых споров направлена именно на примирение сторон трудового спора, т.е. на осуществление процедуры медиации.

Также отметим, что в отличие от КТС, предусмотренной российским законодательством, в состав примирительно-посреднической комиссии предприятия по китайскому трудовому

законодательству входят не только представители работников и администрации предприятия, но и представители профсоюза. Председатель примирительно-посреднической комиссии на предприятии избирается из числа представителей именно профсоюзной организации (ст. 80 Закона КНР «О труде»), тогда как согласно российскому законодательству председатель КТС избирается членами этой комиссии из своего состава, при этом законодатель не уточняет, должен ли он быть обязательно представителем профсоюзной организации (ст. 384 ТК РФ).

В случае если стороны не желают прибегнуть к медиации, не достигли соглашения в результате медиации либо не выполняют достигнутое медиацией соглашение, допускается обращение в комитет по арбитражу трудовых споров о проведении арбитража (ст. 14, 15 Закона КНР «О медиации и трудовом арбитраже»).

В отличие от российского законодательства, китайским трудовым законодательством установлен обязательный досудебный порядок разрешения трудовых споров, поскольку обращение в народный суд допускается только после принятия решения по трудовому спору таким органом, как комитет арбитража по трудовым спорам (ст. 79—83 Закона КНР «О труде»).

Комитеты по арбитражу создаются народными правительствами провинций (автономных районов) в городах и уездах; народные правительства городов центрального подчинения принимают решения о создании комитетов в районах и уездах. В городах центрального подчинения и городах, включающих несколько районов, могут быть созданы один или несколько таких комитетов. Комитеты по арбитражу трудовых споров создаются независимо от административно-территориального деления.

Комитет по арбитражу трудовых споров формируется из представителей управления по делам труда, представителей профсоюзной организации и представителей предприятия, количество членов такого комитета должно быть нечетным.

Закон КНР «О медиации и арбитраже трудовых споров» уточняет порядок разбирательства трудового спора комитетом арбитража: при возникновении трудового спора работник должен вступить в переговоры с работодателем; для достижения соглашения допускается обращение в профсоюз или к третьей стороне для участия в переговорах (ст. 4). В случае, если стороны не намерены вести переговоры, не достигли соглашения либо не выполняют достигнутое соглашение допускается обращение к медиатору для проведения медиации; в случае, если стороны не желают прибегнуть к медиации, не достигли соглашения в результате медиации либо не выполняют достигнутое медиацией соглашение, допускается обращение в комитет по арбитражу трудовых споров о проведении арбитража; в случае невыполнения определения арбитража допускается подача иска в народный суд (ст. 5).

Трудовой спор находится в юрисдикции комитета по арбитражу трудовых споров, находящегося по месту выполнения трудового договора или по месту нахождения работодателя.

Таким образом, в отличие от российского трудового законодательства, предусматривающего возможность обращения за разрешением трудового спора непосредственно в суд без каких-либо предварительных обращений в иные органы, трудовое законодательство Китайской Народной Республики устанавливает обязательное предварительное разрешение трудового спора посредством примирительных процедур и арбитражем по трудовым спорам. Как правило, большинство трудовых споров разрешаются на досудебной стадии.

Вместе с тем китайским трудовым законодательством предусмотрена и судебная защита трудовых прав работников, которую осуществляют народные суды КНР. Разбирательство по делам о трудовых спорах производится народными судами в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом КНР.

#### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 2012. — 215 с.
2. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. — М., 2006. — 642 с.
3. Костян И. А. К реализации права на судебную защиту // Судебная защита в сфере труда и социального обеспечения : сб. докладов секции трудового права и права социального обеспечения совместной XV Междунар. науч.-практ. конф. юрид. фак-та МГУ имени М.В. Ломоносова и VII Междунар. науч.-практ. конф. «Судебная реформа в России: прошлое, настоящее, будущее (Кутафинские чтения)» (Москва, 26 ноября 2014 г.). — М., 2015. — 272 с.

4. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — М., 2016. — 256 с.
5. Право и экономическая деятельность: современные вызовы : монография / отв. ред. А. В. Габов. — М., 2015. — 400 с.
6. Трудовое право России : учебник / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М., 2012. — 627 с.
7. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. — 3-е изд., перераб. и доп. — М., 2016. — 624 с.
8. Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. — М., 2015. — 632 с.
9. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В. Л. Гейхмана. — М., 2015. — 407 с.
10. Чибисов В. А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 2. — С. 2—5.

Материал поступил в редакцию 2 марта 2017 г.

## PROTECTION OF LABOUR RIGHTS UNDER RUSSIAN AND CHINESE LAW

**MURZINA Elena Aleksandrovna** — PhD in Law, Head of the Department of Civil Law and Process, Law Faculty of the Buryat State University, Honored Lawyer of the Republic of Buryatia, Judge of the Supreme Court of the Republic of Buryatia (Honorable Discharge)  
elena.murzina.57@mail.ru  
670000, Russia, Ulan-Ude, Sükhbaatar Str., 6

**Abstract.** *The problem of ensuring and protecting labour rights of workers have always been topical and required some improvement. This article is devoted to the comparative analysis of the remedies for labour rights and interests of employees set forth by legislation of the Russian Federation and the People's Republic of China. Recently, Russian scholars have paid much attention to the study of the modern law of the People's Republic of China and its legislation, including the labour one. However, the issues of legal regulation of Chinese law protecting labour rights of workers have barely been covered, as well as the comparative analysis of such a regulation. The Chinese legal system is quite specific, which Russian scientific legal community continuously notes. China is characterized by consolidating a lasting ideological and theoretical foundation, which includes such methodological principles as 'Man is Foundation', the concept of morality-based management, and concept of management on the basis of the law. At present, Chinese legislator has set a primary task of improving the entire system of legislation, as evidenced by the analysis of the history of the development of the legislation in China, including labour law. The study of legislation of the People's Republic of China contributes to a more complete and comprehensive understanding of China's current problems and processes, and simultaneously requires targeted comparative legal studies. The study of the labour legislation of China shows that it, giving priority to efficiency and result, does not neglect the protection of workers' rights. Analyzing Russia's labour legislation, the author notes that judicial protection constitutes a kind of public and legal protection. In view of this, the author concludes that it is necessary to establish labour courts as part of the ongoing judicial reform in the Russian Federation. The analysis of the Chinese law on the issue identified peculiarities of ways to protect labour rights and interests of employees, established by the legislation of the People's Republic of China, in particular, the presence of mandatory pre-trial order solving labour disputes, regardless of the subject matter of the dispute. The previous Labour Code of the RSFSR also enshrined the pre-trial procedure for settling individual labour dispute categories.*

**Keywords:** *protection of labour rights, ways to protect labour rights, labour law of the People's Republic of China; peculiarities of the ways to protect labour rights under Chinese labour law.*

## REFERENCES

1. Current Issues of Labour Law in the Conditions of Modernization of Economy: Monograph / Yu. P. Orlovskiy (Ed.). М., 2012. — 215 p.
2. Gusov, K. N., Tolkunova, V. N. Labour Law of Russia: Textbook. М., 2006. — 642 p.
3. Kostyan, I. A. To the Realization of the Right to Judicial Protection // Judicial Protection in the Sphere of Labour and Social Security. Proceedings of the Labour Law and Social Security Law Section at the Joint 15th International Scientific and Practical Conference of the Law Faculty of Lomonosov Moscow State University and VII International Scientific and Practical Conference "Kutafinskie Readings" "Judicial Reform in Russia: Past, Present, Future" (Moscow, November 26, 2014) М., 2015. — 272 p.



4. International Labour Standards and Russian Labour Law: Prospects of Coordination: Monograph / S.Yu. Golovina, N. L. Lyutov. М., 2016. — 256 p.
5. Law and Economic Activity: Modern Challenges: Monograph / A. V. Gabov. М., 2015. — 400 p.
6. Labour Law of Russia: Textbook / E. B. Khokhlov, V. A. Safonov. М., 2012. — 627 p.
7. Labour Law: Coursebook for Applied Bachelor's Programme / V. L. Geikhman(Ed.). М., 2015. — 407 p.
8. Labour Law: Coursebook for Bachelors / K. N. Gusov (Ed.). М., 2015. — 632 p.
9. Labour Law of Russia: Textbook / A. M. Kurennoy. 3rd Edition, Rev. and Suppl. М., 2016. — 624 p.
10. *Chibisov, V. A.* Concept, Form and Ways of Labour Rights and Freedoms Protection // Labour Law in Russia and Abroad. 2010. No.2. P. 2—5.