

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)


Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
И.о. зав. кафедрой
Т.А. Зайцева
« 13 » июня 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Правовое регулирование рассмотрения и разрешения трудовых споров

Исполнитель
студент группы 521-об1

27.05.2019 

Е. А. Лукичева

Руководитель
к.ю.н., доцент

27.05.19 

П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль

24.05.19 

О. В. Громова


Благовещенск 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

 Т.А. Зайцева
«23» сентября 2018 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студентки Е.А. Лукичевой.

1. Тема выпускной квалификационной работы: Правовое регулирование рассмотрения и разрешения трудовых споров

(утверждена приказом от 11.04.2019 № 796-уч)

2. Срок сдачи студентом выпускной квалификационной работы: 10.06.2019.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации, иные правовые акты, учебная и научная литература, публикации в периодических изданиях.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): общие сведения о трудовых спорах; порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров; проблемы и пути совершенствования законодательства о трудовых спорах в России.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет.

7. Дата выдачи задания: 20.09.2018.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, к.ю.н.

Задание принял к исполнению: 20.09.2018 года



(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 56 с., 51 источник.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ, ПРИМИРИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ, ПОСРЕДНИК, ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ

Основным средством защиты трудовых прав, свобод и законных интересов участников трудовых правоотношений является право на рассмотрение и разрешение трудовых споров. Конституция Российской Федерации в части 4 статьи 37 признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, возникающие в связи с возникновением, рассмотрением и разрешением трудовых споров.

Предмет исследования – нормы Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Целью выпускной квалификационной работы является всестороннее, комплексное исследование и изучение особенностей и порядка рассмотрения и разрешения трудовых споров в Российской Федерации.

Основные задачи исследования:

- изучить общие сведения о трудовых спорах;
- проанализировать условия и причины возникновения трудовых споров;
- изучить принципы рассмотрения трудовых споров и т.д.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Общие сведения о трудовых спорах	7
1.1 Понятие трудового спора. Условия и причины возникновения трудовых споров	7
1.2 Виды трудовых споров и принципы их рассмотрения	10
2 Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров	17
2.1 Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров	17
2.2 Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров	32
3 Проблемы и пути совершенствования законодательства о трудовых спорах в России	44
Заключение	48
Библиографический список	51

ВВЕДЕНИЕ

В статье 2 Конституции Российской Федерации говорится, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Государство, признав человека, его права и свободы высшей ценностью и взяв на себя обязанность признавать, соблюдать и защищать их, должно формировать условия для их должной реализации.

Это те исходные положения, которые находят отражение в сфере трудового права.

Основным средством защиты трудовых прав, свобод и законных интересов участников трудовых правоотношений является право на рассмотрение и разрешение трудовых споров. Конституция Российской Федерации в части 4 статьи 37 признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения.

Вопросы, касающиеся порядка рассмотрения и разрешения трудовых споров, являются актуальными, так как в процессе осуществления трудовой деятельности неизбежно возникают конфликты интересов сторон трудовых правоотношений. Ведь существует некий психологический аспект, когда работодатель хочет наименьшими затратами получить больше выгоды с работника, а работник, приложив наименьшее количество усилий, получить больше выгоды с работодателя. Рассмотрение и разрешение трудовых споров позволяет восстановить те трудовые права, свободы и законные интересы, которые были нарушены.

На данный момент, трудовые споры, а также порядок их рассмотрения и разрешения – это институт особенной части трудового права. В главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены основные положения рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, а в главе 61 коллективных трудовых споров.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, возникающие в связи с возникновением, рассмотрением и разрешением трудовых споров.

Предмет исследования – нормы, Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Целью выпускной квалификационной работы является всестороннее, комплексное исследование и изучение особенностей и порядка рассмотрения и разрешения трудовых споров в Российской Федерации.

Основные задачи исследования:

- изучить общие сведения о трудовых спорах;
- проанализировать условия и причины возникновения трудовых споров;
- изучить принципы рассмотрения трудовых споров;
- изучить порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров;
- изучить порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров;
- выявить проблемы и пробелы в законодательстве Российской Федерации о трудовых спорах и предложить варианты их устранения.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ТРУДОВЫХ СПОРАХ. ВИДЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1.1 Понятие трудового спора. Условия и причины возникновения трудовых споров

В Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствует определение понятия трудового спора, но он предусматривает определения понятий индивидуального и коллективного трудовых споров, которые содержат общие черты, исходя из этого можно сделать вывод, что трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), которые возникают в ходе применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также установления и изменения условий труда, выполнения коллективных договоров и соглашений.

«В литературе наряду с термином «трудовой спор» часто встречается и словосочетание «трудовой конфликт». Объектом трудового конфликта выступают трудовые отношения и условия их обеспечения. Трудовой конфликт - более широкое понятие. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений он часто включает столкновение интересов. Например, забастовки или демонстрации могут сопровождаться требованиями не только повышения заработной платы, но и политическими требованиями. Поэтому трудовой конфликт может регулироваться как нормами трудового законодательства, так и другими правовыми и неправовыми средствами»¹

Трудовой спор – это разновидность юридического конфликта, и поэтому он имеет свою структуру, в которую входят:

- 1) стороны (субъекты);
- 2) объект;
- 3) предмет;
- 4) субъективная сторона;

¹ Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России : учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное. М. : Юстицинформ, 2018.

5) объективная сторона.

Сторонами (субъектами) трудового спора являются работники, независимо от того настоящие они, потенциальные или бывшие, а так же работодатели, которые действуют лично, или через своих представителей.

Объектом трудового спора признается нормальное осуществление трудовых правоотношений, обеспечивающее реализацию интересов работников и работодателей. Предмет трудового спора составляют субъективные права, законные интересы и юридические обязанности сторон трудовых правоотношений, которые не могут реализоваться из-за наличия трудового спора.

«Субъективная сторона трудового спора характеризует его внутренний, психологический аспект. Она охватывает мотивы и цели сторон, их внутреннее отношение к событиям и действиям (бездействию), которые привели к невозможности нормального функционирования трудовых правоотношений. Субъективные трудовые права и юридические обязанности работников и работодателей могут оказаться спорными как вследствие виновного, так и невиновного поведения, либо по причине непонимания самих прав и обязанностей, а также ошибочного восприятия действий (бездействия) одной из сторон».²

Объективная сторона трудового спора характеризует его внешний аспект. В нее входят: поведение работников, работодателей и их представителей, их юридически значимые действия, которые совершаются в определенном месте и в определенное время и препятствуют реализации прав, обязанностей и законных интересов сторон.

Трудовые споры не возникают без определенных условий и причин. Условия формируют причины, и такая причинно-следственная связь приводит к возникновению трудового спора. Так же на возникновение споров и разногласий между работником и работодателем, влияют факторы экономики и управления.

«Условия трудовых споров – это те обстоятельства, которые создают бла-

² Федин В. В. Трудовые споры : теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры. М. : Юрайт, 2019. С. 39.

гоприятную почву для развития разногласий в трудовых отношениях».³ Условия можно разделить на:

- 1) экономические;
- 2) юридические;
- 3) социальные.

К экономическим условиям трудовых споров относятся изменения в экономических отношениях, которые влекут финансовые трудности в организации, что делает невозможным выплату заработной платы работникам, предоставление гарантий и компенсаций, а также дефицит денежных средств на охрану труда.

К условиям юридического характера относятся «сложность, противоречивость, недостаточная доступность законодательства для администрации и особенно для работника, которые ведут к слабому знанию работником своих трудовых прав и обязанностей работодателя, способов защиты прав, нежеланию многих руководителей соблюдать трудовое законодательство, слабой подготовленности профсоюзных лидеров к защите работников и другим негативным последствиям, вызывающим трудовые споры».⁴

Неблагоприятные социальные условия, такие как низкая оплата труда, несоответствие заработной платы прожиточному минимуму и минимальному размеру оплаты труда, а также «растущий разрыв в уровне дохода низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников, может привести к возникновению трудовых споров».⁵

«Причины трудовых споров – это факторы негативного порядка, вызывающие разногласия в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий различных договоров о труде, установлением новых или изменением суще-

³ Алексеенко П. Г. Правовое регулирование рассмотрения и разрешения трудовых споров : учеб. пособие. Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2015. С. 6.

⁴ Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России : учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное. М. : Юстицинформ, 2018.

⁵ Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России : учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное. М. : Юстицинформ, 2018.

ствующих условий труда».⁶

Выделяют следующие причины трудовых споров:

- 1) причины субъективного характера;
- 2) причины объективного характера.

Субъективные причины характеризуют недостатки и ошибки в деятельности субъектов трудового права. Среди них можно выделить неправильное толкование норм трудового права, правовая безграмотность, нарушение трудовых прав, вызванное наличием психологического конфликта между работником и работодателем.

«К объективным причинам относятся противоречия, закономерно вытекающие из хозяйственных отношений и отношений собственности. Среди таких причин можно назвать нарушения трудовых прав и законных интересов работника, вызванные тяжелым экономическим положением работодателя: невыплата или несвоевременная выплата заработной платы работникам в связи с отсутствием денежных средств на расчетном счете работодателя».⁷

Чтобы избежать трудовой спор, а при его возникновении разрешить его, нужно устранить условия и причины, которые привели к его возникновению. Такую необходимость законодатель закрепил в статье 407 Трудового кодекса Российской Федерации.

«Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению».⁸ «Следовательно, данная формулировка закона направлена на устранение как причин, так и условий трудовых споров и их профилактику».⁹

1.2 Виды трудовых споров и принципы их рассмотрения

Трудовые споры классифицируются по различным основаниям. Это име-

⁶ Федин В. В. Трудовые споры : теория и практика. С. 25.

⁷ Карпов А. В. Трудовое право России : учеб. пособие. М.: Омега-Л, 2011. С. 268.

⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁹ Федин В. В. Трудовые споры : теория и практика. С. 27.

ет важное значение, так как позволяет более точно определить подведомственность различных трудовых споров.

«Классифицировать трудовые споры можно по следующим основаниям:

- характеру спора;
- спорящему субъекту;
- системе отрасли трудового права;
- виду спорного правоотношения».¹⁰

По характеру спора трудовые споры делятся на исковые и неисковые. Исковыми считаются «споры о применении норм трудового законодательства, установленных им, коллективными или трудовыми договорами, соглашениями прав и обязанностей.

Такие споры могут возникать из всех правоотношений сферы трудового права, то есть как из трудовых, так и из всех других производных от них. В таких спорах защищается и восстанавливается нарушенное право работника, либо полномочие трудового коллектива. Их абсолютное большинство среди индивидуальных трудовых споров».¹¹

Трудовые споры неискового характера – это споры «об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда, неурегулированных законодательством».¹²

Такие споры могут возникать как из трудового правоотношения, так и из всех правоотношений (социально-партнерских) коллективного организационно-управленческого характера.

По спорящему субъекту трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. Принципиальным отличием этих видов споров является предмет спора и субъектный состав.

Если в индивидуальном трудовом споре субъектами являются работник и работодатель, то в коллективном трудовом споре это работодатель (работодатели) и коллектив работников. «В индивидуальных трудовых спорах защища-

¹⁰ Федин В. В. Трудовые споры : теория и практика. С. 28.

¹¹ В. Н. Толкунова Трудовые споры и порядок их разрешения : учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрист, 2017. С. 208.

¹² Там же.

ются субъективные трудовые права и законные интересы конкретного работника (настоящего, потенциального, бывшего).

В коллективных трудовых спорах защите подлежат права и законные интересы всего коллектива работников или его части (подразделения). Предметом коллективного трудового спора могут быть общие требования работников в области оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие социально-экономические требования, затрагивающие коллективные интересы работников».¹³

Так же трудовые споры классифицируются по системе отрасли трудового права, то есть по его институтам и субинститутам. «В соответствии с указанным критерием выделяются следующие категории индивидуальных трудовых споров:

1) споры о применении законодательства о коллективных договорах и соглашениях и по условиям договоров о труде;

2) споры, в основе которых лежат разногласия по вопросам применения законодательства о занятости;

3) споры, связанные с применением норм о трудовом договоре:

- о приеме на работу и заключении трудового договора;

- о внесении записей в трудовую книжку;

- об отстранении от работы;

- о переводах на другую работу, перемещении или об изменении определенных сторонами условий труда;

4) споры о применении законодательства о рабочем времени».¹⁴

В зависимости от вида спорного правоотношения трудовые споры подразделяются на:

- споры, возникающие из трудовых правоотношений;

- правоотношений по трудоустройству;

- правоотношений по защите персональных данных работника.

¹³ Федин В. В. Трудовые споры : теория и практика. С. 29.

¹⁴ Гусов К. Н. Трудовое право России : практикум / под редакцией К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. Изд. 4-е, перераб. и доп. М.: Проспект, 2014. С. 265.

Принципы рассмотрения трудовых споров – это те базовые положения института трудового права, характеризующие сам порядок (процесс рассмотрения трудовых споров), его организацию, а также деятельность субъектов процессуальных правоотношений.

Исходя из этого, следует, что принципы рассмотрения трудовых споров являются процессуальными. Следует отметить, что принципы рассмотрения трудовых споров не получили легального закрепления в действующем трудовом законодательстве, «в силу чего ученые в области трудового права выводят указанные принципы из содержания всех юридических норм, составляющих институт трудовых споров.

В то же время в отрасли трудового права есть институты, имеющие легально закрепленные принципы (институты содействия занятости и трудоустройства, социального партнерства, охраны труда)».¹⁵

Принципы рассмотрения трудовых споров классифицируются по различным основаниям. По характеру рассмотрения их можно разделить на три группы: производные от общеправовых принципов. К ним относятся принцип законности при рассмотрении и разрешении трудовых споров и принцип равенства сторон при рассмотрении трудовых споров.

Свойственные не только институту рассмотрения и разрешения трудовых споров, но и процессуальным отраслям российского права – принцип гласности при рассмотрении трудовых споров и принцип обеспечения реального исполнения решений по трудовым спорам. А также присущие только институту рассмотрения и разрешения трудовых споров, такие как доступность обращения в органы, рассматривающие трудовые споры, принцип быстроты рассмотрения трудовых споров.

Принцип законности при рассмотрении и разрешении трудовых споров предполагает, что стороны спора и орган, который рассматривает данный спор неуклонно соблюдают в процессе рассмотрения и разрешения трудового спора нормы материального и процессуального законодательства, стороны трудового

¹⁵ Федин В. В. Трудовые споры : теория и практика. С. 34.

спора не нарушают права и законные интересы друг друга, а орган рассматривающий трудовой спор в обязательном порядке учитывает иерархичный характер системы российского трудового законодательства, отдавая при этом приоритет Конституции Российской Федерации, трудовому кодексу Российской Федерации и иным федеральным законам, содержащим нормы трудового права.

Принцип равенства сторон при рассмотрении и разрешении трудовых споров, основывается на том, что стороны трудовых отношений обязаны исполнять требования трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также взаимные обязательства.

При возникновении трудового спора, его стороны не имеют особых преимуществ на любой стадии, однако следует заметить, что основная направленность норм трудового права – это охрана и защита трудовых прав, свобод и интересов работника, так как он является более слабой, в экономическом плане, стороной трудового правоотношения.

В силу этого обстоятельства, работник все же имеет некоторые преимущества перед работодателем. Например, истцы-работники освобождаются от судебных расходов. «Наконец, стороны трудового спора обязаны подчиниться законно-вынесенному компетентным органом решению по конкретному спору».¹⁶

Под обеспечением принципа гласности при рассмотрении и разрешении трудовых споров подразумевается открытый характер заседаний юрисдикционных органов, на которых рассматриваются трудовые споры, а также присутствие на них всех заинтересованных и желающих лиц. Однако споры, в процессе рассмотрения которых обсуждаются вопросы, связанные с государственной, коммерческой, служебной или иной, охраняемой законом тайной, рассматриваются в закрытом порядке.

Под принципом реального исполнения решений по трудовым спорам понимается возможность принудительного исполнения вынесенного решения, в

¹⁶ Головина С. Ю. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. С. Ю. Головиной. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. С. 314.

том числе через институт судебных приставов-исполнителей.

«Принцип доступности обращения в органы, рассматривающие трудовые споры, является своего рода отражением системы рассмотрения этих споров».¹⁷ Подразумевается, что сначала трудовые споры должны рассматриваться непосредственно в организациях, что упрощает процедуру сбора доказательств и сокращает сроки их рассмотрения. Но если стороны не могут прийти к консенсусу в рамках организации, то рассмотрение трудового спора переносится в суд.

«Принцип быстроты рассмотрения трудовых споров обеспечивается сокращенными сроками по сравнению с другими спорами гражданско-правового характера. Сроки могут быть исковыми и процессуальными. Исковой срок – это установленный законом период времени для обращения в юрисдикционный орган с целью защиты нарушенного права или законного интереса».¹⁸ Исковые сроки по трудовым спорам:

- для обращения работника в комиссию по трудовым спорам – три месяца когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

- для обращения работника в суд – три месяца, а по делам об увольнении – месяц со дня выдачи трудовой книжки;

- для обращения работника в вышестоящий орган – три месяца, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - месяц;

- для обращения работодателя в суд с иском к работнику о возмещении вреда, причиненного работодателю – год со дня обнаружения причиненного вреда.

Процессуальный срок – это предусмотренный законом промежуток времени для совершения процессуальных действий по начатому процессу. Процессуальные сроки по трудовым спорам:

- 1) «срок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по

¹⁷ Князева Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников : монография. М.: Юрлитинформ, 2016. С. 121.

¹⁸ Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России : учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное. М. : Юстицинформ, 2018.

трудовым спорам – десять календарных дней со дня подачи работником заявления»;¹⁹

2) «срок рассмотрения трудового спора в районном суде – два месяца со дня поступления заявления в суд, спора о восстановлении на работе – один месяц»;²⁰

3) срок рассмотрения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже – до трех рабочих дней со дня их создания (приглашения, назначения), а на иных уровнях социального партнерства – до пяти рабочих дней со дня их создания (приглашения, назначения).

¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁰ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2 ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

2.1 Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров

В Трудовом кодексе Российской Федерации в части 1 статьи 381 закреплено понятие индивидуального трудового спора. 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. Следует отметить, что индивидуальным трудовым спором признается также 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. Из данного понятия можно выделить несколько юридически значимых обстоятельств, характеризующих индивидуальный трудовой спор:

- 1) наличие неурегулированных разногласий между работником и работодателем;
- 2) для данных разногласий характерен особый предмет, который состоит из применения норм трудового права, условий трудового договора и установление, изменение индивидуальных условий труда работника;
- 3) вышеперечисленные разногласия должны быть приняты на рассмотрение органом, имеющим полномочия по их разрешению.

Разногласия, которые возникают при выполнении личным трудом определенной работы, и если при этом заключен договор гражданско-правового характера, также будут считаться индивидуальным трудовым спором, при обращении с иском в суд о применении норм трудового права.

«Подведомственность индивидуальных трудовых споров – это круг кате-

горий индивидуальных трудовых споров, рассматривать и разрешать которые уполномочен тот или иной юрисдикционный орган».²¹ По совокупности категорий индивидуальных трудовых споров, которые вправе рассматривать тот или иной юрисдикционный орган, проводится разграничение их подведомственности. Юридическую силу будет иметь только то решение соответствующего юрисдикционного органа по индивидуальному трудовому спору, если оно вынесено по подведомственному ему делу. Чтобы определить подведомственность индивидуального трудового спора, следует выяснить:

- разновидность индивидуального трудового спора;
- характер индивидуального трудового спора;
- из какого правоотношения сферы трудового права он вытекает.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дает четкое разъяснение о подведомственности трудовых дел.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, например, Федеральным законом от 27.07.2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральным законом от 30.11.2011 года №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и другими. Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации. Индивидуальные трудовые споры рассматривают комиссии по трудовым спорам и суды.

Впервые возможность рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам была установлена в 1957 году и была закреплена в Положении о порядке рассмотрения трудовых споров. До этого момента

²¹ Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / под общ. ред. С. Ю. Головиной. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2018. С. 314.

индивидуальные трудовые споры разрешались по-другому. Так, например, статья 34 Устава о промышленном труде гласила, что на фабричную инспекцию возлагалось в том числе «принятие мер к предупреждению споров и недоразумений между фабрикантами и рабочими путем исследования на месте возникших неудовольствий и миролюбивого соглашения сторон».²² Из этого следует, что органом по разрешению индивидуальных трудовых споров была фабричная инспекция. В 1917 году формируется система органов по рассмотрению и разрешению трудовых споров, впервые стали осуществлять свою деятельность примирительные учреждения в виде примирительных камер и третейских судов. «Затем Кодекс законов о труде Российской Социалистической Федеративной Советской Республики 1922 года и Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов предусмотрели, что все индивидуальные трудовые споры, если они не преследовались в уголовном порядке, рассматривались либо особыми сессиями народных судов, либо в порядке примирительного разбирательства - расценочно-конфликтными комиссиями, примирительными камерами или третейскими судами. При этом необходимо было получить добровольное согласие сторон на передачу дела на рассмотрение в порядке примирительного разбирательства. И только в том случае, если трудовое дело не было направлено в примирительную камеру, оно подлежало рассмотрению особой сессией народного суда, то есть принудительным способом.

В расценочно-конфликтных комиссиях рассматривались споры, которые возникали в том числе по поводу применения трудовых договоров. Дела в таких комиссиях решались по соглашению сторон, а при его отсутствии могли быть перенесены в высшую инстанцию. Примирительные камеры создавались на паритетных началах рабочими и предпринимателями и были органами временного характера».²³ Именно данные органы предшествовали созданию современных комиссий по трудовым спорам. А уже Кодекс законов о труде Российской Социалистической Федеративной Советской Республики 1971 года за-

²² Устав о промышленном труде (Св. зак. т. XI, ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1-228 и 541-597) / сост. В. В. Громан. Петроград : Изд-во юрид. кн. кл. "Право", 1915. XVI. С. 22.

²³ Федин В. В. Трудовые споры : теория и практика. С. 37.

крепил правовое положение комиссий по трудовым спорам, как обязательного досудебного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Комиссии по трудовым спорам создаются в самих организациях или у индивидуальных предпринимателей для рассмотрения трудовых споров работников, которые возникают непосредственно в данных организациях или у индивидуальных предпринимателей. Согласно статье 308 Трудового кодекса Российской Федерации, индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем-физическим лицом, не являющегося индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются в суде. В религиозных организациях комиссия по трудовым спорам также не рассматривает индивидуальные трудовые споры.

Комиссии по трудовым спорам формируются по инициативе работников (представительного органа работников) и/или работодателя (организации или индивидуального предпринимателя). Состоят из равного количества представителей работников и работодателя. При отсутствии представителей одной из сторон, решение комиссии будет незаконным, это подтверждает решение Орджоникидзевского районного суда города Екатеринбурга, который удовлетворил иск А к Е и признал решение комиссии по трудовым спорам незаконным, установив «нарушение требований статьи 384 Трудового кодекса Российской Федерации в составе комиссии по трудовым спорам отсутствовал представитель работодателя, следовательно, решения комиссии по трудовым спорам являются незаконными».²⁴

Стороны, получившие в письменной форме предложение о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в течение 10 дней направить в комиссию своих представителей. Представителей со стороны работодателя назначает руководитель организации, а если спор возник у работодателя - индивидуального предпринимателя – сам индивидуальный предприниматель. Со стороны работников представители избираются на общем собрании (конференции) работни-

²⁴ Практика Орджоникидзевского районного суда (город Екатеринбург) [Электронный ресурс]. URL : <http://sud-praktika.ru/precedent/236221.html> (дата обращения: 14.04.2019).

ков или назначаются представительным органом работников с дальнейшим утверждением на общем собрании (конференции) работников. Из состава комиссии по трудовым спорам избирается председатель комиссии, заместитель председателя и секретарь. У комиссии имеется своя печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляет работодатель.

В соответствии со статьей 386 Трудового кодекса Российской Федерации работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. Если работник пропустил установленный трехмесячный срок, комиссия по трудовым спорам не может отказать работнику в принятии его заявления. Если в ходе рассмотрения заявления работника выяснится, что срок пропущен без уважительных причин, то комиссия не восстанавливает данный срок и отказывает в удовлетворении требований работника. А в случае пропуска установленного срока по уважительной причине, комиссия по трудовым спорам восстанавливает его и разрешает спор по существу.

Работник обращается в комиссию по трудовым спорам с письменным заявлением в котором должен указать дату, когда он узнал о нарушении своих прав и (или) законных интересов, изложить предмет индивидуального трудового спора, а также предоставить доказательства, которые подтверждают факт нарушения его субъективных трудовых прав и (или) законных интересов. Данное заявление подлежит обязательной регистрации комиссией по трудовым спорам. В процессе рассмотрения индивидуального трудового спора комиссией, работник вправе изменить или уточнить предмет спора и представить новые доказательства.

Прежде чем рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу в комиссии по трудовым спорам, следует пройти такую стадию, как подготовка заявления работника к слушанию. На этой стадии происходит:

- 1) анализ обстоятельств, которые имеют значение для более точного разрешения индивидуального трудового спора;

2) исследование тех норм законодательства, которые комиссия будет применять при рассмотрении и разрешении спора;

3) определение круга лиц, которые будут принимать участие в рассмотрении дела;

4) утверждение тех доказательств, которые стороны будут представлять в подтверждение своих требований.

Вне зависимости от стадии на которой находится рассмотрение индивидуального трудового спора комиссией, работник может прекратить возбужденный им трудовой спор. Но при этом он утрачивает право во второй раз обратиться в комиссию по трудовым спорам с таким же заявлением. Работник предупреждается об этом обстоятельстве под расписку на заседании комиссии.

Рассмотрение индивидуального трудового спора комиссией происходит в присутствии работника, который подал заявление или его представителя. Полномочия представителя работника должны быть оформлены доверенностью, которая заверяется по месту работы или месту жительства работника.

Такое правило, как рассмотрение спора в присутствии работника или его представителя предоставляет ему возможность представить те доказательства, которые будут обосновывать его требования, также он может принимать непосредственное участие в дискуссии и изучении аргументов работодателя и его полномочного представителя.

Рассмотрение индивидуального трудового спора комиссией в отсутствие работника или его представителя возможно только тогда, когда работник предоставит письменное заявление. В таком случае, заявление работника будет рассматриваться по правилам заочного разрешения индивидуального трудового спора.

Работник и работодатель своевременно извещаются о месте и времени проведения заседания комиссии по трудовым спорам, а также в случаях переноса заседания на другой день.

«Неявка работника или его представителя обязывает комиссию по трудовым спорам отложить рассмотрение заявления. Вторичная неявка работника

или его представителя на заседание комиссии без уважительных причин дает право комиссии по трудовым спорам снять заявление с рассмотрения. Снятие заявления с рассмотрения по причине вторичной неявки работника или его представителя на заседание комиссии без уважительных причин следует квалифицировать как отсутствие обращения работника в комиссию по трудовым спорам за разрешением индивидуального трудового спора. В таком случае работнику предоставляется возможность повторно обратиться в комиссию с заявлением о рассмотрении его трудового спора в пределах установленного трудовым законодательством искового срока или обратиться непосредственно в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

Необходимо подчеркнуть, что снятие заявления работника с рассмотрения в случае его неявки при вторичном вызове без уважительных причин является правом, а не обязанностью комиссии. В силу этого комиссия может принять решение о снятии заявления работника с рассмотрения при любой последующей неявке работника на заседание КТС без уважительных причин. При принятии подобного решения КТС должна иметь доказательства, свидетельствующие о том, что работник дважды был извещен о предстоящем заседании и отсутствовал без уважительных причин. При отсутствии таких доказательств решение КТС о снятии заявления работника с рассмотрения считается незаконным».²⁵

Комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней, после подачи работником заявления. В процессе рассмотрения индивидуального трудового спора комиссия вправе вызывать на заседание свидетелей, специалистов для проведения ими проверок, а также представителей профсоюзов. Если комиссии в процессе рассмотрения спора потребуются какие-либо документы или расчеты от работодателя, по ее требованию он обязан их предоставить.

Заседание комиссии по трудовым спорам начинается с определения пра-

²⁵ Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие. СПб.: СПб филиал ГУ-ВШЭ, 2017. С. 116.

вомочности ее состава. Оно считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины представителей со стороны работника и работодателя. Далее докладывается о том, какое заявление будет рассматривать комиссия, какие требования заявил работник и какие документы были собраны по рассматриваемому делу. Потом заслушиваются требования работника (его представителя) и его доводы, а также позиция работодателя (его представителя). После изъяснения сторон, заслушиваются пояснения свидетелей и специалистов и изучаются письменные материалы дела.

В Трудовом кодексе Российской Федерации нет нормы, которая бы предусматривала право работника заявлять отводы членам комиссии. Однако на практике встречаются случаи, когда работник заявляет отвод отдельным членам комиссии. В таком случае, данный вопрос рассматривается другими членами комиссии по трудовым спорам и решение принимается простым большинством голосов.

В процессе заседания комиссии ведется протокол, в котором развернуто освещаются процесс разбирательства индивидуального трудового спора, исследование доказательств и выводы членов комиссии по трудовым спорам. После окончания заседания комиссии, протокол подписывается председателем и его заместителем и заверяется печатью. В протоколе заседания комиссии по трудовым спорам должны быть следующие данные:

- 1) дата проведения заседания комиссии;
- 2) список избранных и присутствующих членов комиссии с указанием представительского характера состава комиссии по трудовым спорам (число членов от работников и работодателей с указанием фамилий, должностей);
- 3) фамилия председательствующего на заседании комиссии;
- 4) указание о присутствии работника, его представителя, а также представителя работодателя, сведения об извещении указанных лиц о рассмотрении заявления;
- 5) порядок ведения заседания комиссии с изложением объяснений и доводов, приводимых работником, его представителем, а также представителем

работодателя, с изложением пояснений свидетелей, специалистов;

б) проект решения комиссии по трудовым спорам;

7) порядок голосования за принятие предложенного проекта решения комиссии.²⁶

Стороны индивидуального трудового спора вправе внести замечания на протокол. Замечания могут удостоверены одним из членов комиссии, который присутствовал на ее заседании, либо могут быть рассмотрены на заседании комиссии по трудовым спорам с участием тех членов комиссии, которые принимали участие в заседании, на котором велся оспариваемый протокол.

Завершающим этапом рассмотрения заявления работника в комиссии по трудовым спорам является принятие решения. Процедура принятия решения комиссией четко регламентирована и закреплена в статье 388 Трудового кодекса Российской Федерации. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.²⁷ Из данного определения следует, что решение будет принято, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии. Если же за решение проголосовала половина или менее половины членов комиссии, присутствующих на заседании, то такое решение принято не будет. При этом неважно представители какой из стороны (работников или работодателя) оказались в большинстве. Если будет какое-либо отклонение от равенства числа присутствующих на заседании представителей сторон, то возможна ситуация, что решение будет принято одной стороной. Но такое развитие событий не нарушает принципа социального партнерства.

Чтобы решение комиссии было максимально справедливым и беспристрастным, его принятие происходит в форме тайного голосования. У членов комиссии имеются специальные бюллетени для него. Для подготовки и хранения таких бюллетеней руководителем организации или индивидуальным пред-

²⁶ В. И. Миронов Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки и специальности "Юриспруденция." М.: Питер, 2017. С. 864.

²⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

принимателем издается приказ (распоряжение) на постоянного работника для выполнения им обязанностей по организационно-техническому обслуживанию комиссии по трудовым спорам. Также, для подсчета голосов тайного голосования избирается счетная комиссия. Результат ее работы должен быть занесен в протокол заседания комиссии по трудовым спорам.

Так как решение комиссии по трудовым спорам – важный процессуальный документ, законодатель закрепил в статье 388 Трудового кодекса Российской Федерации ряд требований, предъявляемых к его форме и содержанию.

В решении комиссии по трудовым спорам должны быть отражены такие сведения как:

- 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 организации, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- 2) даты обращения в комиссию и рассмотрения трудового спора, его существо;
- 3) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- 4) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- 5) результат голосования.

Комиссия должна принять законное и обоснованное решение. Под законностью решения понимается, что члены комиссии по трудовым спорам определили те нормы права, которые направлены на урегулирование возникших между работником и работодателем разногласий. «Обоснованность вынесенного комиссией решения предполагает исследование юридически значимых обстоятельств на предмет их подтверждения и опровержения совокупностью представленных сторонами индивидуального трудового спора относимых, допусти-

мых, достоверных и достаточных доказательств. Относимыми в данном случае признаются доказательства, которые направлены на подтверждение или опровержение обстоятельств, входящих в предмет доказывания. Допустимыми являются доказательства, которые получены с соблюдением требований действующего законодательства. Вопрос о достоверности и достаточности доказательств для подтверждения или опровержения юридически значимых обстоятельств, выделенных из содержания норм, направленных на регулирование спорных отношений, определяются членами комиссии по трудовым спорам при вынесении решения».²⁸

Копии решения комиссии по трудовым спорам, которые должны быть подписаны председателем комиссии или его заместителем, а также заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в трехдневный срок со дня принятия решения. Принятие решения - это заключительный этап рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.

Решение комиссии по трудовым спорам должно быть исполнено в течение трех дней, после истечения десяти дней, которые предусмотрены на его обжалование. Решение комиссии может быть обжаловано в суд работником или работодателем. Профсоюз, который защищает интересы работника, также обладает правом обратиться с заявлением о переносе индивидуального трудового спора в суд. Если установленный десятидневный срок пропущен по уважительным причинам, то он может быть восстановлен судом.

Суд не будет являться вышестоящей инстанцией по отношению к комиссии по трудовым спорам, так как в Гражданском процессуальном кодексе Российской Федерации нет нормы, которая бы предусматривала порядок обжалования решения комиссии путем подачи жалобы, отмены решения комиссии или передачи дела на новое рассмотрение в комиссию по трудовым спорам. Из этого следует, что обжалование решения комиссии по трудовым спорам – это есть

²⁸ В. И. Миронов Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки и специальности "Юриспруденция." М.: Питер, 2017. С. 864.

передача (перенос) индивидуального трудового спора в суд для его рассмотрения и разрешения по существу.

Как говорилось выше, индивидуальный трудовой спор может быть рассмотрен и разрешен в суде. Работник, работодатель или профсоюз вправе обратиться с иском в суд для рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора. Различают две категории индивидуальных трудовых споров, которые рассматриваются и разрешаются в суде:

1) индивидуальные трудовые споры, которые прошли стадию досудебного урегулирования;

2) индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые и разрешаемые только судом.

Перечень индивидуальных трудовых споров, которые рассматриваются и разрешаются исключительно судом является исчерпывающим и закреплен в статье 391 Трудового кодекса Российской Федерации. К таким спорам относятся:

- споры о восстановлении на работе работника 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 (бездействиях) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами;

- об отказе в приеме на работу;

- споры лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, а также работников религиозных организаций;

- индивидуальные трудовые споры лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Для обращения с иском в суд, чтобы рассмотреть и разре-

шить индивидуальный трудовой спор установлены определенные сроки, которые закреплены в статье 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник может обратиться с заявлением в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если индивидуальный трудовой спор возник по поводу увольнения работника, то данный срок меньше и составляет один месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или со дня выдачи ему трудовой книжки. По поводу о невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, которые причитаются работнику, он вправе обратиться в суд с заявлением в течение одного года со дня установленного срока выплаты вышеуказанных сумм.

Для работодателя, который решил обратиться в суд для разрешения споров, связанных с возмещением работником ущерба, причиненного ему, установлен срок в один год со дня обнаружения причиненного ущерба.

Если вышеперечисленные сроки были пропущены по уважительным причинам, то они могут быть восстановлены судом.

Следует отметить важный момент, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов, если они обращаются с иском в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, включая невыполнение или ненадлежащее выполнение условий трудового договора.

Между тем, работодатель при обращении в суд с иском, вытекающим из трудовых правоотношений, от уплаты судебных расходов, в том числе государственной пошлины, не освобождается. В случае удовлетворения исковых требований работника по делам, вытекающим из трудовых правоотношений, суд возлагает на работодателя обязанность по уплате судебных расходов, связанных с рассмотрением данного дела.²⁹ Это подтверждает решение Шимановского районного суда, который удовлетворил требование работника Т к работодателю А о возмещении судебных расходов и на основании статьи 103 Граждан-

²⁹ Трудовое право России : учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Норма: НИЦ Инфра-М, 2017. С. 608.

ского процессуального кодекса Российской Федерации решил: «взыскать с работодателя А в пользу работника Т судебные расходы в размере 5000 рублей»³⁰

После того как суд принял заявление, он выносит определение о подготовке дела к судебному разбирательству, а также указывает те действия, которые необходимо совершить сторонам и другим лицам, участвующим в деле и сроки их выполнения. Это делается для правильного и своевременного рассмотрения и разрешения дела.

Признав дело подготовленным, суд выносит определение о назначении его к разбирательству в судебном заседании, извещает стороны и других лиц, участвующих в деле о времени и месте рассмотрения дела, вызывает других участников процесса.³¹

Трудовые споры рассматриваются судьей единолично, а если спор возник по поводу увольнения работника, то коллегиально и с участием народных заседателей. Но следует обратить внимание, что если все участники данного спора не возражают, чтобы дело было рассмотрено единолично судьей, то оно может быть рассмотрено одним судьей. Мировой судья разрешает все подведомственные ему трудовые споры единолично, руководствуясь нормами Трудового кодекса Российской Федерации и нормами Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При рассмотрении и разрешении трудового спора суд выясняет все юридические факты, которые имеют значение для дела.

Весь комплекс вышеуказанных юридических фактов – есть предмет доказывания. Если он будет установлен неверно, то решение суда будет считаться необоснованным.

Каждая из сторон трудового спора доказывает те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и/или возражений.

Решение суд принимает в день разбирательства по делу. По денежным требованиям в решении суда должна быть указана та денежная сумма, которая

³⁰ Практика Шимановского районного суда (Амурская область) [Электронный ресурс] URL : <https://sudact.ru/regular/doc/QxXd59ULafUK/> (дата обращения: 29.04.2019).

³¹ Карпов А. В. Трудовое право России : учеб. пособие. М.: Омега-Л, 2011. С. 268.

подлежит взысканию с ответчика в пользу истца.

В том случае если суд принял решение, что увольнение или перевод работника на другую работу был незаконным, то он должен быть восстановлен на прежней работе органом, который рассматривал индивидуальный трудовой спор. Факт восстановления работника на работе порождает следующие его полномочия:

- 1) предоставление ему прежней работы, то есть работы по той же специальности, квалификации или должности, с теми же условиями труда;
- 2) оплату за все время вынужденного прогула или разницы в зарплате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- 3) возмещение работнику денежной компенсации морального вреда;
- 4) восстановление непрерывного и общего трудового стажа, куда включается все время оплачиваемого вынужденного прогула, которое включается также в стаж, дающий право на оплачиваемый отпуск.³²

В случаях, если суд признал увольнение работника незаконным, а срок его трудового договора в процессе рассмотрения индивидуального трудового спора истек, суд, рассмотревший вышеуказанный спор должен изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если 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 вре-

³² М. О. Буянова Трудовые споры : учебник. М. : РГ-Пресс, 2014. С. 555.

мя вынужденного прогула.

В случае 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, который был причинен ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

При вынесении решения по индивидуальному трудовому спору об отказе в приеме на работу суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор с лицом, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя, с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением не было предусмотрено иное), с другими – со дня обращения к работодателю по поводу поступления на работу³³.

Решение суда должно быть исполнено после вступления его в законную силу. Но есть ряд случаев, когда решение суда должно быть исполнено немедленно. Немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев, о восстановлении на работе.³⁴

2.2 Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров

Согласно статье 398 Трудового кодекса Российской Федерации коллективными трудовыми спорами 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.

³³ Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право России : краткий курс. М. : Юрлитинформ, 2014. С. 197.

³⁴ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Динамика развития коллективного трудового спора включает в себя пять стадий. Первой стадией будет являться возникновение юридических коллективных трудовых споров о праве, когда имеется трудовое правонарушение или только предполагается его наступление. Коллективные трудовые споры по экономическим аспектам, или по-другому споры об интересах наступают без нарушения прав стороны, которая выдвигает требования.

Вторая стадия предполагает различную оценку нарушений коллективного договора, социально-партнерских соглашений (в случае юридических споров) или разные взгляды на какой бы то ни был вопрос, связанный с трудовыми и социальными правами и обязанностями работников и работодателей.

На третьей стадии происходит попытка урегулировать разногласия самими сторонами путем непосредственных переговоров.

Четвертая стадия включает в себя обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган. Это и будет считаться началом коллективного трудового спора.

На пятой стадии происходит давление со стороны работников на работодателя, чтобы разрешить спор в свою пользу с помощью промышленных акций, включая забастовку. Это происходит в случае, если разрешение спора с участием юрисдикционных органов осуществлено не было.

Все вышеуказанные стадии проходят в форме коллективных переговоров.

Следует ограничивать коллективный трудовой спор от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников. Довольно - таки часто, когда работодатель не исполняет обязанности, которые вытекают из трудового договора, трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, они квалифицируются как основание возникновения коллективного трудового спора. Это неверно, так как коллективный трудовой спор не может основываться лишь на любом коллективном недовольстве, а все вышеуказанные разногласия будут относиться к категории индивидуальных трудовых споров. Это подтверждает Определение Верховного Суда Российской Федерации на иск работодателя Д к коллективу работников М

с требованием признать забастовку работников незаконной «проанализировав содержание коллективного договора работников М и работодателя Д, действия работников по защите своих прав, выразившихся в акциях протеста, и, основываясь на предписаниях статей 398, 399 и 410 Трудового кодекса Российской Федерации, суд пришел к обоснованному выводу об отсутствии в данном случае коллективного трудового спора и, как следствие, забастовки, поскольку предметов требований работников являлись вопросы исключительно связанные с несвоевременной выплатой заработной платы, которые разрешаются в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров, и урегулированы нормами Трудового кодекса Российской Федерации»³⁵ Если работники прекращают выполнять работу в знак протеста против грубого нарушения своих трудовых прав и законных интересов, это будет считаться коллективной защитой индивидуальных прав работников, вытекающих из заключенного ими трудового договора.

Сторонами коллективного трудового спора являются работники (коллектив работников) и работодатель (работодатели). Работодатели будут являться стороной коллективного трудового спора лишь в случае, когда спор случается в отношении изменения, заключения и выполнения социально-партнерских отношений. К сторонам коллективного трудового спора в Трудовом кодексе Российской Федерации относятся не только работники и работодатели, но и их представители. Такими представителями работников в организациях являются выборные профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками представители, а выше организации – ассоциации профсоюзов и их представители. Поскольку представители выступают в интересах представляемой стороны (работников и работодателей), и не имеют особых интересов в споре, то в силу закона они не могут быть самостоятельной стороной коллективного трудового спора.³⁶

На основании норм Конвенций Международной организации труда «О

³⁵ Практика Верховного суда Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: https://dogovor-urist.ru/судебная_практика/дело/44-г10-17/ (дата обращения: 05.05.2019).

³⁶ Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие. СПб.: СПб филиал ГУ-ВШЭ, 2017. С. 116.

свободе ассоциации и защите права на организацию» №87 и «О применении принципа права на организацию и на ведение коллективных переговоров» № 98, законодатель выделил 3 этапа разрешения коллективного трудового спора:

- 1) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- 2) рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- 3) рассмотрение коллективно трудового спора в трудовом арбитраже.

Существует два варианта начала коллективного трудового спора:

- день, когда работодатель (его представитель) сообщил работникам об отклонении всех или части требований, которые они выдвинули;

- несообщение работодателя (его представителя) своего решения по поводу требований, выдвинутых работниками.

Правом выдвижения вышеуказанных требований обладают работники и их представители. Они должны быть изложены в письменной форме и утверждены на собрании (конференции) работников. Собрание будет считаться правомочным, если на нем присутствовали более половины работников. А конференция будет считаться правомочной в случае, если на ней присутствовали более двух третей избранных делегатов. На работодателя возложена обязанность создать те условия, которые необходимы для проведения работниками и их представителями собрания (конференции). Так же работодатель не должен препятствовать проведению собрания (конференции).

Требования, которые были приняты и утверждены на собрании (конференции) работников направляются работодателю. Тот в свою очередь должен принять указанные требования и в течение двух рабочих дней со дня их получения дать ответ в письменной форме.

Если ответ работодателя на требования работников будет положительным коллективного трудового спора не возникнет. В случае, если работодатель или его представитель уклоняются от получения требований работников, то это будет считаться административным правонарушением и последует наказание в соответствии со статьей 5.28 Кодекса об административных правонарушениях

Российской Федерации.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Она представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии на локальном уровне должно быть оформлено соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется на принципе равноправия сторон, который выражается в создании комиссии из равного числа представителей спорящих сторон, то есть на паритетной основе. В том случае, если спор возникает на стадии разработки и заключения социально-партнерского соглашения, следует учитывать, что состав участников соглашения обычно шире и включает представителей органов государственной власти или органов местного самоуправления. Последние не должны быть членами примирительной комиссии и могут принимать участие в ее работе лишь как наблюдатели, консультанты.

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от двух до пяти представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров.³⁷

Коллективный трудовой спор на локальном уровне должен быть рассмотрен примирительной комиссией в течение трех рабочих дней, а если коллективный трудовой спор возник на иных уровнях социального партнерства, то этот срок увеличивается и составляет пять рабочих дней со дня издания актов о создании примирительной комиссии. Эти сроки могут быть продлены, при обоюдном согласии сторон коллективного трудового спора, что должно быть зафиксировано протоколом.

Примирительной комиссии возможно и не удастся урегулировать коллек-

³⁷ Петров А. Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие. М. : Проспект, 2017. С. 580.

тивный трудовой спор сторон, но в ее силах ослабить противостояние сторон, сблизить их позиции и уменьшить количество разногласий.

Примирительная комиссия самостоятельно устанавливает регламент своей работы.

Чтобы мирно разрешить имеющиеся у сторон разногласия, деятельность примирительной комиссии осуществляется в форме переговоров, основным принципом которых является добровольность принятия сторонами решений. Комиссия не вправе оказывать давление на стороны при принятии ими решений.

При рассмотрении коллективного трудового спора, стороны предоставляют членам комиссии те материалы и документы, которые нужны для обсуждения возможных вариантов разрешения коллективного трудового спора.

Согласно Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14.08.2002 №57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» члены комиссии вправе:

- 1) запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
- 2) в период рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные или отдельные заседания сторон;
- 3) предлагать собственные возможные варианты разрешения спора;
- 4) подписывать решения, принятые сторонами коллективного трудового спора при их участии.³⁸

Заседания комиссии должны проводиться только в рабочее время. Принятие решения комиссии осуществляется по соглашению сторон коллективного трудового спора и должно быть оформлено протоколом. В протоколе должна быть указана дата, предмет спора, представители сторон и состав комиссии. Так же в нем излагаются содержание достигнутых соглашений и определяется срок,

³⁸ Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 № 57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

порядок и формы из реализации. Данное решение примирительной комиссии является обязательным для сторон коллективного трудового спора.

Представители сторон в любое время вправе обратиться в органы Федеральной службы по труду и занятости для уведомительной регистрации спора. Это право используется, когда одна из сторон коллективного трудового спора нуждается в методической помощи, разъяснении законодательства или имеет сомнения по поводу полномочности другой стороны.³⁹

В случае, когда стороны коллективного трудового спора не достигли согласия по спору в примирительной комиссии, они продолжают примирительные процедуры, только уже с участником посредника и/или в трудовом арбитраже.

Следующий этап примирительных процедур между работниками и работодателем – это рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Если этап рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным, то данный этап таковым не является.

На следующий рабочий день, когда был составлен протокол разногласий примирительной комиссией, стороны коллективного трудового спора должны провести переговоры о рассмотрении спора с участием посредника.

Если стороны не достигли соглашения, касательно рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, то должен быть оформлен протокол об отказе сторон или одной из сторон от указанной примирительной процедуры. В этом случае стороны переходят к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовой арбитраж.

Основной задачей посредника является оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках решения по урегулированию спора, которое бы устроило обе стороны. Во многом успех рассмотрения коллективного трудового спора зависит от личности посредника. Посредник должен:

³⁹ Петров А. Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие. М. : Проспект, 2017. С. 580.

- правильно анализировать ситуацию;
- давать оценку своим рекомендациям и предложениям;
- приводить аргументы и убеждать стороны коллективного трудового спора;
- владеть знаниями и применять их, для урегулирования спора;
- правильно управлять дискуссией сторон, быстро реагируя на смену настроения участников переговоров.

Посредник может быть, как приглашен самими сторонами коллективного трудового спора, так и по рекомендации Федеральной службы по труду и занятости населения. Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных посредников ежегодно составляет списки лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников в работодателей после согласования с лицами, предлагаемыми в качестве посредников. Они должны содержать о них следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность и другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров.

Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного соглашения с будущим посредником, руководителем организации, где он работает, должно быть оформлено протоколом заседания представителей сторон коллективного трудового спора.⁴⁰ В случае если посредником выбрано конкретное лицо, стороны уведомляются об этом в письменной форме. Возможные затраты компенсируются лицу, выбранному в качестве посредника по соглашению сторон коллективного трудового спора. Лицо не может выступать в качестве посредника более трех месяцев в году. Но это не относится к

⁴⁰ Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 №58 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

лицам, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в качестве посредника является должностной обязанностью, а также на лиц, не имеющих постоянное место работы.

Согласно статье 403 Трудового кодекса Российской Федерации порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Срок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника на локальном уровне социального партнерства не должен превышать три рабочих дня, а на иных уровнях социального партнерства не более пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника.

В процессе переговоров посредник не должен оказывать давление на стороны спора при принятии ими решения. Он лишь предоставляет сторонам коллективного трудового спора дополнительные возможности для достижения ими соглашения.

Посредник имеет право запрашивать и получать от сторон те или иные документы, которые имеют значение для разрешения спора, при необходимости проводит совместные или отдельные заседания представителей сторон, предлагает всевозможные пути урегулирования коллективного трудового спора, подписывает решения, которые были приняты сторонами с его участием. Если в процессе разрешения коллективного трудового спора посреднику стала известна государственная, служебная, коммерческая или иная охраняемая законом тайна, то он обязан ее сохранять.

Согласованное решение представителей сторон спора и посредника оформляется протоколом совместного заседания представителей сторон спора и посредника и подписывается представителями сторон и посредником. В протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий, который подписывается

представителями сторон и посредником.⁴¹ В данном случае переговоры переносятся в трудовой арбитраж.

Последний этап примирительных процедур – рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.⁴²

Трудовой арбитраж создается только по соглашению сторон в этом и проявляется его добровольный характер. То есть в случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража, работники имеют право начать забастовку, потому что создать трудовой арбитраж и рассмотреть в нем коллективный трудовой спор без согласия одной из сторон спора не представляется возможным. Но следует отметить, что это не будет считаться нарушением порядка рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.

На следующий рабочий день, когда был составлен протокол разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, или после того как истек срок, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны были достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, а также в случае если был оформлен протокол об отказе сторон или одной из сторон спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, стороны проводят переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Когда стороны коллек-

⁴¹ Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России : учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное. М. : Юстицинформ, 2018.

⁴² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

тивного трудового спора пришли к соглашению рассмотреть спор в трудовом арбитраже, они заключают соглашение, которое содержит условие, обязывающее стороны выполнить решение трудового арбитража. Трудовой арбитраж на локальном уровне социального партнерства создается в срок до двух рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства до четырех рабочих дней совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

Состоит из арбитров, в которые избираются любые независимые специалисты и/или эксперты по выбору сторон коллективного трудового спора. Стоит отметить важный момент, так как трудовой арбитраж – это независимый третейский орган, в его состав не входят представители работников и работодателей, у которых возник коллективный трудовой спор.

Срок рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже на локальном уровне социального партнерства должен составлять не более трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства не более пяти рабочих дней со дня его создания или, когда спор был передан на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж. Но в случае необходимости эти сроки продляются по соглашению сторон спора.

Регламент работы трудового арбитража определяется по соглашению сторон вместе с органом Федеральной службы по труду и занятости. В данном регламенте устанавливаются:

- 1) длительность заседаний;
- 2) порядок замены арбитра в случае форс-мажорных обстоятельств;
- 3) в каком порядке стороны будут давать объяснения по существу спора;
- 4) отвод трудовых арбитров и его порядок.

Трудовые арбитры имеют право:

- запрашивать и получать от сторон документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
- заслушивать объяснения и обращения сторон коллективного трудового спора;

- приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах рассматриваемого коллективного трудового спора;
- требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;
- информировать в случае необходимости соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.⁴³

Процесс рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем начинается с тех документов и материалов, которые предоставили стороны спора, далее заслушиваются представители сторон коллективного трудового спора, а в случае необходимости специалисты и/или эксперты и потом происходит разработка решения трудового арбитража по данному спору, которое обязательно для исполнения. Вышеуказанные рекомендации оформляются протоколом заседания трудового арбитража. Также в протоколе должны быть указаны арбитры, присутствующие на заседании, представители сторон, перечень мер, которые необходимы для разрешения коллективного трудового спора. Протокол подписывается членами трудового арбитража.

⁴³ Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 №59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3 ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОВЫХ СПОРАХ В РОССИИ

В процессе рассмотрения общих положений о трудовых спорах, рассмотрев причины и условия их возникновения, а также порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров обозначился ряд проблем и пробелов в законодательстве о трудовых спорах Российской Федерации.

В статье 381 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником. Данный термин «неурегулированные разногласия» является не совсем удачным, так как неурегулированные и разногласия – это смежные понятия и возникшие разногласия уже означают состояние неурегулированности отношений сторон, в результате чего в определении индивидуального трудового спора имеет место быть тавтология. В части 1 вышеуказанной статьи говорится, что неурегулированные разногласия возникли между работодателем и работником, однако часть 2 уточняет, что индивидуальным трудовым спором будет и 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. И наконец, неурегулированные разногласия 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), то есть разногласия об интересах, не связанных с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не будут считаться индивидуальным трудовым спором. Данный подход нельзя считать обоснованным, так как работники лишаются реальной возможности добиваться реализации своих законных интересов.

Исходя из всего вышеперечисленного предлагаем внести изменения в статью 381 Трудового кодекса Российской Федерации и определить понятие индивидуального трудового спора, как разногласия, возникшие между работодателем и работником (потенциальным, настоящим, бывшим) 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), а также интересов не связанных с ними.

Как известно, индивидуальные трудовые споры рассматривают комиссии по трудовым спорам и суды. То есть в Российском законодательстве отсутствует норма, которая бы предусматривала возможность рассмотреть индивидуальный трудовой спор с участием посредника. Чтобы увеличить шансы мирного урегулирования индивидуального трудового спора, а также значительно снизить нагрузку на суды, мы предлагаем дополнить главу 60 Трудового кодекса Российской Федерации новой статьей «рассмотрение индивидуальных трудовых споров с участием посредника». При анализе опыта зарубежных стран по урегулированию трудовых споров с участием посредника, можно сделать вывод, что он может значительно поспособствовать сближению позиций сторон трудового спора.

В части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации говорится, что 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.⁴⁴ Установленный данной статьей срок в один месяц для обращения работника в суд по спорам об увольнении является необоснованно малым и будет значительным препятствием реализации такого

⁴⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

права, как судебная защита.

Это подтвердилось при анализе судебной практики по данному вопросу. В первом случае работник Р обратился с исковым заявлением в суд с требованиями к работодателю В, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Представитель работодателя иск не признал, при этом также указал на пропуск работником Р срока для обжалования приказа об увольнении и предъявления требований о восстановлении на работе. Лакский районный суд Республики Дагестан в удовлетворении исковых требований работника Р отказал, установив, что «истцом пропущен предусмотренный статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок в один месяц для обращения в суд с иском за разрешением спора об увольнении»⁴⁵

Во втором случае работник Ц обратился в суд с исковым заявлением с требованиями к работодателю Ф, о признании незаконными заключений служебных проверок, аттестации, решения аттестационной комиссии, о признании увольнения незаконным, о восстановлении на службе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Работодатель иск не признал, при этом также как в первом случае, указав на пропуск работником срока для обжалования приказа об увольнении и предъявления требований о восстановлении на работе. Кемеровский областной суд в удовлетворении исковых требований работника Ц отказал и исходя из нормы статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации пришел к выводу «что истцом Ц был пропущен установленный в один месяц срок, предусмотренный для обжалования приказа об увольнении и признания увольнения незаконным»⁴⁶

В силу зависимости работника от работодателя, неосведомленности в кадровом деле, юридической безграмотности и нахождения в состоянии стресса после увольнения, работники очень часто пропускают месячный срок обжа-

⁴⁵Практика Лакского районного суда (Республика Дагестан) [Электронный ресурс]. URL : https://sudact.ru/regular/doc/tzY3KFduBo6O/?regularartxt=®ularcase_court=Лакский+районный+суд+%28Республика+Дагестан%29 (дата обращения: 10.05.2019).

⁴⁶Практика Кемеровского областного суда (Кемеровская область) [Электронный ресурс] URL : <https://sudact.ru/regular/doc/PhmCjumw61n> (дата обращения: 10.05.2019).

лования увольнения.

Также следует отметить, что в данной статье есть норма, которая предоставляет право работодателю в течение одного года со дня обнаружения обратиться в суд с иском о взыскании причиненного работником ущерба. На наш взгляд имеет место быть некая неравноправность сторон и несправедливость.

На основании всего вышеперечисленного, предлагаем внести изменения в статью 392 Трудового кодекса Российской Федерации и увеличить до трех месяцев срок возможности обращения работника в суд со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки за разрешением индивидуального трудового спора.

Изучив законодательство по трудовым спорам зарубежных стран таких как Франция, Германия, мы заметили, что в этих странах существуют специальные судебные органы и судьи, которые квалифицированно разрешают трудовые споры в краткие сроки, тем самым доказав свою эффективность.

В настоящее время в Российской Федерации разрешение трудового спора может продолжаться довольно длительное время. Это связано с тем, что судьи в гражданском процессе рассматривают не только трудовые споры, но и многие другие споры, связанные с различными отраслями Российского права.

Создание в Российской Федерации специализированных судов для рассмотрения только трудовых споров, значительно сократит срок их рассмотрения и разрешения, снизит нагрузку на суды, а также упростит процедуру обращения в суд за разрешением трудового спора.

Деятельность таких судов может быть построена на принципе трипартизма, то есть судебные дела будет рассматривать коллегия, которая будет состоять из профессионального судьи и двух непрофессиональных судей, которые будут выдвигаться профсоюзами организаций. В таком сочетании будет обеспечено квалифицированное рассмотрение и разрешение трудовых споров в короткие сроки, так как профессиональные судьи – юристы, специализирующиеся в области трудового права, а непрофессиональные судьи – это практики, которые довольно хорошо ориентируются в вопросах трудовых отношений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе рассмотрения темы данной выпускной квалификационной работы, было проведено комплексное исследование и изучение особенностей и порядка рассмотрения и разрешения трудовых споров в Российской Федерации. Были изучены общие сведения о трудовых спорах, принципы и порядок их рассмотрения.

Проведен анализ условий и причин возникновения трудовых споров, изучен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также выявлены некоторые проблемы и пробелы в законодательстве о трудовых спорах в Российской Федерации.

При изучении общих сведений о трудовых спорах было выяснено, что трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), которые возникают в ходе применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также установления и изменения условий труда, выполнения коллективных договоров и соглашений.

Классифицируются трудовые споры по различным основаниям, таким как: характеру спора, спорящему субъекту, системе отрасли трудового права и виду спорного правоотношения.

По характеру спора они делятся на исковые и неисковые, по спорящему субъекту на индивидуальные и коллективные и по виду спорного правоотношения на споры, возникающие из трудовых правоотношений, правоотношений по трудоустройству и правоотношений по защите персональных данных работника.

Условия возникновения трудовых споров могут носить экономический, юридический и социальный характер, а причины трудовых споров могут быть субъективного и объективного характера.

Причины субъективного характера характеризуют недостатки и ошибки в деятельности субъектов трудового права, а объективного характера те противо-

речия, которые закономерно вытекают из хозяйственных отношений и отношений собственности.

Принципы рассмотрения трудовых споров – это те базовые положения института трудового права, характеризующие сам процесс рассмотрения трудовых споров, его организацию и деятельность субъектов процессуальных правоотношений.

К ним относятся такие принципы как: принцип законности и равенства сторон при рассмотрении и разрешении трудовых споров, принцип гласности, доступности обращения в органы, рассматривающие трудовые споры и принцип быстроты рассмотрения трудовых споров.

В ходе изучения порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров было выяснено, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в комиссии по трудовым спорам и в суде, а коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже.

Кроме того, в ходе изучения темы выпускной квалификационной работы были выявлены некоторые проблемы и пробелы в законодательстве о трудовых спорах Российской Федерации.

Такие как: не совсем удачное определение понятия индивидуального трудового спора, отсутствие нормы, предусматривающей возможность рассмотреть индивидуальный трудовой спор с участием посредника, необоснованно малый срок для обращения работника в суд по спорам об увольнении, отсутствие в Российской Федерации специализированных судов для рассмотрения только трудовых споров.

Цель выпускной квалификационной работы, заключающаяся в комплексном исследовании и изучении особенностей и порядка рассмотрения и разрешения трудовых споров в Российской Федерации, считаем достигнутой. Основные задачи исследования считаем выполненными.

Изучение данной темы выпускной квалификационной работы является довольно таки важной, ведь трудовая деятельность занимает значимое место в

жизни человека и большую часть жизни каждый из нас проводит на работе. Немаловажно создать благоприятные условия для восстановления нарушенных трудовых прав работника, обеспечить их надлежащее исполнение и дать работнику те гарантии и компенсации, которые предусмотрены законом.

Соблюдение всех этих условий, приведет к высокой производительности труда и комфортному осуществлению трудовой деятельности каждого работника.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – 25 дек. - № 237.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

3 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 46. - Ст. 4532.

4 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ.- 1994. - № 32. - Ст. 3301.

5 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1.

6 Федеральный закон от 27.07.2004 №79 – ФЗ (ред. от 11.12.2018) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. - № 162.

7 Федеральный закон от 30.11.2011 №342 – ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. – 2011. - № 275.

8 Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 №57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» // Бюллетень Минтруда РФ. – 2002. - № 8.

9 Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового

спора с участием посредника» // Бюллетень Минтруда РФ. – 2002. - № 8.

10 Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 № 59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» // Бюллетень Минтруда РФ. – 2002.- № 8

11 Конвенция № 98 Международной организации труда (принята в городе Женеве 01.07.1949 на 32 сессии Генеральной конференции МОТ) «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» : сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – М., 1960. – С. 292-297.

12 Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 №324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» // Российская газета. – 2004. - № 144.

II Специальная литература

13 Алексеенко, П. Г. Правовое регулирование рассмотрения и разрешения трудовых споров: учеб. пособие / П. Г. Алексеенко. – Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2015. - 128 с.

14 Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / А. И. Балашов. — СПб.: СПб филиал ГУ-ВШЭ, 2017. — 116 с.

15 Бердычский, В. С. Концепция формирования специализированных трудовых судов и Трудового процессуального кодекса / В. С. Бердычский // Проблемы защиты трудовых прав граждан : материалы научно-практической конференции. - М., 2004.

16 Бирженюк, Г. М. Культура социально-трудовых отношений в современной России / Г. М. Бирженюк, Т. В. Ефимова, А. С. Запесоцкий и [др.]. – СПб., 2018. - 227 с.

17 Буянова, М. О. Трудовые споры: учебник / М. О. Буянова. – М.: РГ-Пресс, 2014. - 555 с.

18 Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-

е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2018. — 314 с.

19 Гусов, К. Н. Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – М.: Проспект, 2014. - 588 с.

20 Гусов, К. Н. Трудовое право России : практикум / под редакцией К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. - Изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2014. - 265 с.

21 Зайцева, Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве. Сравнительно-правовое исследование : монография. – М.: Проспект, 2015. - 273 с.

22 Зарипова, З. Н. Трудовое право России : краткий курс / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. – М.: Юрлитинформ, 2014. – 197 с.

23 Карпов, А. В. Трудовое право России : учеб. пособие / А. В. Карпов. — М.: Омега-Л, 2011. — 268 с.

24 Князева, Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников : монография / Н. А. Князева. – М.: Юрлитинформ, 2016. – 121 с.

25 Колобова, С. В. Трудовое право России : учебник / С. В. Колобова, Ю. С. Сергеенко. - 2-е издание, переработанное и дополненное. – М.: Юстицинформ, 2018.

26 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. - 8-е издание, исправленное, дополненное и переработанное. – М. : КОНТРАКТ, 2019.

27 Лобок, Д. В. Коллективный договор как механизм предотвращения социально-трудовых конфликтов / Д. В. Лобок, Г. М. Бирженюк, А. А. Васецкий и др.; научный редактор А. С. Запесоцкий. – СПб.: СПбГУП, 2018. - 182 с.

28 Лушников, А. М. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период: монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Проспект, 2017. - 622 с.

29 Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке : современное состояние и тенденции развития : монография. – М.: Проспект, 2016. - 268 с.

30 Лютов, Н. Л. Эффективность норм международного трудового права:

монография / Н. Л. Лютов. – М.: Проспект, 2014. - 321 с.

31 Маврин, С. П. Трудовое право России : учебник / С. П. Маврин, Е.Б. Хохлов; под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Норма: НИЦ Инфра-М, 2017. - 608 с.

32 Миронов, В. И. Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки и специальности «Юриспруденция» / В. И. Миронов. – М.: Питер, 2017 - 864 с.

33 Морозов, П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : монография / П. Е. Морозов. – М.: Проспект, 2017. - 251 с.

34 Оробец, В. М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации : монография / В. М. Оробец. – М.: Изд-во НИИ Труда, 2015. - 398 с.

35 Петров, А. Я. Трудовые споры : вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие / А. Я. Петров. – М.: Проспект, 2017. - 580 с.

36 Сапфинова, А. А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда : монография / А. А. Сапфинова. – М.: Проспект, 2017. - 143 с.

37 Толкунова, В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : учебное пособие / В. Н. Толкунова. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрист, 2017. - 208 с.

38 Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — М. : Юрайт, 2019.

39 Черняева, Д. В. Трудовое право зарубежных стран : учебно-методический комплекс / под общ. ред. Н.Г. Гладковой. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2009. – 120 с.

III Историко-правовые акты

40 Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. - № 50.

41 Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса законов о труде Р.С.Ф.С.Р изд. 1922 г.» // СУ РСФС. – 1922. - № 70.

42 Устав о промышленном труде (Св. зак. т. XI, ч. 2, изд. 1913 г., статьи

1-228 и 541-597) / сост. В. В. Громан. – Петроград : Изд-во юрид. кн. кл. "Право", 1915. - XVI.

IV Правоприменительная практика

43 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2006. – № 297.

44 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. – 2018. – № 121.

45 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 (ред. от 03.03.2015) «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Российская газета. – 1995. – № 247.

46 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Российская газета. – 2003. – № 244.

47 Практика Орджоникидзевского районного суда (город Екатеринбург) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://sud-praktika.ru/precedent/236221.html> - 14.04.2019.

48 Практика Шимановского районного суда (Амурская область) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://sudact.ru/regular/doc/QxXd59ULafUK/> - 29.04.2019.

49 Практика Верховного суда Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://dogovor-urist.ru/судебная_практика/дело/44-г10-17/ - 05.05.2019.

50 Практика Лакского районного суда (Республика Дагестан) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://sudact.ru/regular/doc/tzY3KFduBo6O/>

?regulartxt=®ularcase_court=Лакский+районный+суд+%28Республика+Дагес
тан - 10.05.2019.

51 Практика Кемеровского областного суда (Кемеровская область)
[Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https://sudact.ru/reglar/doc/PhmCjumw
61n](https://sudact.ru/reglar/doc/PhmCjumw61n) - 10.05.2019.