

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  
«18 июня» 2021 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Правовое регулирование разрешения индивидуально-трудовых споров

Исполнитель  
студент группы 721-об1

16.06.21  
(подпись, дата)

А. В. Суров

Руководитель  
доцент, канд. юр. наук

16.06.2021.  
(подпись, дата)

П. Г. Алексеенко

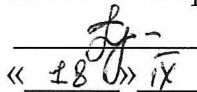
Нормоконтроль

17.06.2021  
(подпись, дата)

О. В. Громова

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

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. зав. кафедрой  
 Т.А. Зайцева  
« 18 09 » 2020 г.


### ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента Сурова Анатолия Вадимовича

1. Тема выпускной квалификационной работы: правовое регулирование разрешения индивидуально-трудовых споров  
(утверждена приказом от 05.04.2021 №658уч)
2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): 15 июня 2021 года.
3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский процессуальный кодекс РФ.
4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): общеправовая характеристика индивидуальных трудовых споров, правовое регулирование порядка разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации.
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: 18 сентября 2020 года.

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

Задание принял к исполнению (дата):

 18.09.20  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 71 страниц, 52 источник.

### ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ АКТ, ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР, КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ, СУДЫ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ, ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

В работе было исследовано правовое регулирование разрешения индивидуальных трудовых споров в системе российского трудового законодательства.

Объектом исследования является совокупность однородных правовых норм, на основании которых осуществляется разрешение индивидуальных трудовых споров, включая существующие процедуры их рассмотрения, а также судебная практика и судебная статистика.

Цель работы – изучение исторических аспектов формирования института индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации, выделение основных понятий и правовых принципов, исследование основных процедур разрешения индивидуальных трудовых споров, а также их недостатки.

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| Введение  | 6  |
| 1 Общеправовая характеристика индивидуальных трудовых споров                                      | 8  |
| 1.1. Исторические аспекты развития института индивидуальных трудовых споров в России              | 8  |
| 1.2 Понятие, признаки и содержание индивидуального трудового спора                                | 21 |
| 1.3 Основная классификация и принципы разрешения индивидуальных трудовых споров.                  | 31 |
| 2 Правовое регулирование порядка разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации | 38 |
| 2.1 Нормативные основы регулирования порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров          | 38 |
| 2.2 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам                     | 44 |
| 2.3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судебными органами                                | 53 |
| Заключение  | 63 |
| Библиографический список  | 65 |

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ВС РФ – Верховный суд Российской Федерации;

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс РФ;

КЗоТ – Кодекс законов о труде;

КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации;

КТС – Комиссия по трудовым спорам;

НКВД – Народный комиссариат внутренних дел;

СНК – Совет народных комиссаров;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ФЗМК - Фабричный, заводской, местный комитет.

## ВВЕДЕНИЕ

В пределах действия трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений нередко возникает столкновение интересов работников и работодателей, впоследствии порождающее разногласия по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного и трудового договора, соглашения, локального нормативного акта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, и которые в действующем трудовом законодательстве РФ признаются индивидуальными трудовыми спорами.

Эффективное правовое регулирование разрешения индивидуальных трудовых споров остается одной из основополагающих задач в рамках реализации гарантий трудовых прав, закрепленных в статье 37 Конституции Российской Федерации, в которой признается право граждан Российской Федерации на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения.

Целью бакалаврской работы является изучение исторических аспектов формирования института индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации, выделение основных понятий и правовых принципов рассматриваемого института, исследование установленных законом способов разрешения индивидуальных трудовых споров.

В соответствии с данной целью в рамках работы выделены следующие задачи:

1. Исследовать основные направления развития трудового, гражданского и гражданского процессуального законодательства в сфере разрешения индивидуальных трудовых споров.
2. Выделить понятие и содержание индивидуальных трудовых споров, привести их основную классификацию и принципы разрешения.
3. Рассмотреть нормативные основы регулирования порядка разрешения

индивидуальных трудовых споров.

4. Установить существующие процедуры рассмотрения и разрешения споров, указать на их недостатки и привести возможные способы устранения данных недостатков.

Актуальность исследования правового регулирования института разрешения индивидуальных трудовых споров связана с тем обстоятельством, что сложившаяся система их рассмотрения, не в полной мере обеспечивает реализацию стоящих перед ней задач с учетом современного уровня развития трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Дальнейшее возможное реформирование российского трудового права обуславливает необходимость создания более совершенных механизмов защиты прав субъектов трудовых правоотношений.

Научная новизна проведенного исследования заключается в предложениях нормотворческого характера, направленных на совершенствование процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, основанных на правоприменительной практике и судебной статистике, которые отражают общие системные недостатки существующих процедур разрешения указанных видов трудовых споров.

Практическая значимость бакалаврской работы заключается в возможном развитии существующих норм трудового законодательства, а также в правовой оценке текущего состояния института разрешения индивидуальных трудовых споров, что может быть использовано при дальнейшем его совершенствовании.



# 1 ОБЩЕПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

## 1.1 Исторические аспекты развития института индивидуальных трудовых споров в России

Правовой анализ института регулирования разрешения индивидуальных трудовых споров целесообразно начинать с изучения обширного исторического материала, определяющего единство с современным этапом развития объекта исследования настоящей работы в теории и практике российского трудового законодательства.

Несмотря на неисчерпаемость публичных и межличностных конфликтов, возникающих в рамках общественных отношений, связанных с осуществлением трудовой деятельности и ее результатом, анализ развития трудового законодательства в силу некоторых объективных причин рационально начинать с середины XIX века. До 1861 года (отмена крепостного права) производственные отношения в Российской Империи, в целом, состояли из принудительного труда крепостных крестьян; крупная, технически развитая промышленность была развита достаточно слабо, количество наемных рабочих, в полной мере свободных от крепостной зависимости, был невелик, что подтверждается соответствующими статистическими данными<sup>1</sup>. Крепостничество, преобладавшее натуральное хозяйство, и соответствующая этой экономической модели ступень развития правовой системы, определяет невозможным осуществить анализ трудового законодательства, как относительно самостоятельной отрасли права, включая институт разрешения индивидуальных трудовых споров, до вышеуказанного периода времени.

Законодательство, существовавшее в первой половине XIX века, крайне примитивно регулировало условия труда наемного рабочего и не содержало специализированных норм, регламентирующих трудовые отношения, и

---

<sup>1</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России. М.: Норма, 2001. С. 1.



распространяющиеся либо на отдельные регионы страны (например, Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму (изд. 24 мая 1835 года), которое распространялось на обе столицы – Петербург и Москву – «и их окружности»), либо вовсе относящиеся к иной отрасли права- (например, Уложение о наказаниях уголовных и исправительных (изд. от 15 августа 1845 года), содержащее статьи о мерах уголовного наказания за стачку (от 7 дней до 3-х месяцев)<sup>2</sup>.

Предметом регулирования вышеуказанных нормативно-правовых актов и других отдельных немногочисленных законов в данной сфере выступали общественные отношения, складывающиеся в сфере наемного (не крепостного) труда, однако именно появление большого массива подобных производственных и общественных отношений после отмены крепостной зависимости повлекло за собой необходимость их надлежащего регулирования на государственном уровне.

В ходе развития производственных отношений была создана и утвердилась крупная машинная индустрия, и сложился новый социальный тип постоянных рабочих, концентрировавшийся на крупных предприятиях в ведущих промышленных центрах страны. С 1860 года по 1900 год численность рабочих в Российской Империи (без учета Финляндии) увеличилась в 4.3 раза<sup>3</sup> - до 14 млн. человек. Одновременно с этим между сторонами трудовых отношений закономерно возникают классовые, социально-экономические противоречия, стремительно обостряющиеся с течением времени и присущие раннекапиталистической стадии общественного развития, что обуславливало необходимость принятия соответствующих законов для должного рассмотрения и разрешения трудовых разногласий.

В результате проведения реформ во второй половине XIX века начинаются процессы концентрации производства в отдельных областях

---

<sup>2</sup> Елифанова Е. В. Правовое регулирование труда в России: история и современные тенденции развития // Юридические исследования. 2017. № 7. С. 55 - 71.

<sup>3</sup> Волин М. С. Рабочий класс России от зарождения до начала XX. М.: Наука, 1989. С. 273.

страны и происходит становление крупных промышленных центров, эффективная работа которых невозможна без возникновения рынка труда.

В современной науке общепринято, что генезис отрасли трудового права с введением в действие Закона от 3 июня 1886 года «Об утверждении проекта правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции», в связи с тем, что с принятием этого закона у трудового права появился оригинальный предмет правового регулирования<sup>4</sup>, а также были предприняты первые попытки начать разрешение трудовых разногласий.

Принятый нормативный акт регулировал совершенно новые общественные отношения, которые в дальнейшем эволюционировали в полноценную отрасль права.

Таким образом, изложенное выше позволяет определить, что началом формирования отрасли трудового права является вторая половина XIX века. Соответствующее законодательство формировалось на фоне стремительного увеличения числа наемных рабочих, и вместе с этим, обостряющихся отношений между рабочими и капиталистами в фабрично-заводской промышленности и других производствах. В свою очередь на данном этапе развития трудового законодательства отсутствовали какие-либо основания, позволяющие идентифицировать порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров как отдельный правовой институт.

Трудовые споры в Российской Империи до революционных изменений 1917 года рассматривались в судах общей юрисдикции по правилам гражданского судопроизводства, специализированных процессуальных норм разрешения индивидуального трудового конфликта не существовало. Специфика судебного производства в рассматриваемый временной период, включающий в себя бюрократизм судебных органов, длительность и достаточно высокая цена процедуры, элементарная неграмотность наемного рабочего (численность неграмотного населения на конец XIX века в 2,4 раза

---

<sup>4</sup> Миронов В. И. Трудовое право. СПб.: Питер, 2019. С. 17.

превышала численность грамотных)<sup>5</sup>, приводило к тому, что работники не имели возможности обратиться в судебные органы<sup>6</sup> за защитой своих трудовых прав.

В начале XX века уполномоченные государственные органы и межведомственные комиссии разрабатывали множество проектов нормативных актов, предметом правового регулирования которых являлись примирительные процедуры между рабочими и промышленниками, но ни один из этих проектов не обрел форму закона<sup>7</sup>.

Например, после Первой русской революции (1905—1907 годов) в России Министерством торговли и промышленности был разработан законопроект о специализированных (промышленных) судах. Согласно данному законопроекту учреждались суды, производство по делам в которых велось коллегиально, составом из четырех заседателей и одного председательствующего. При этом предполагалось, что двое заседателей рабочими предприятия из своего числа, другие двое представляли работодателя. Также предполагалось, что названные суды будут включены в общую судебную систему, а жалобы на их решения будут разбираться съездами мировых судей и судебными палатами, подведомственность споров определялась только наличием между работником и работодателем трудового договора. Между тем, законопроект, как и ряд других подобных ему, так и не попал на обсуждение в Государственную думу.

Наравне с этим необходимо обратить внимание, что в рассматриваемый период времени в Российской Империи в 1882 году был создан специализированный надзорный орган – Фабричная инспекция. Характерная особенность названного надзорного органа в России заключалась в его полномочиях, а именно в том, что инспекция не только следила за исполнением трудового законодательства и осуществляла привлечение

---

<sup>5</sup> Ефимова М. Р. Статистическая оценка грамотности населения России: от умения читать до ученых степеней // Вопросы статистики. 2016. С. 77-84.

<sup>6</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России. С. 51

<sup>7</sup> Виноградова О. А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2013. № 3. С. 98.

виновных в его нарушении лиц к правовой ответственности, но также имела полномочия по примирению сторон в рамках возникших трудовых конфликтов, на более поздних этапах своего существования, предупреждение трудовых споров считалось важнейшей задачей инспекции.

Эффективность деятельности инспекции была весьма сомнительна в связи с недостаточным количеством работников инспекции, в том числе самих инспекторов, по сравнению с общим количеством предприятий и работающих на них лиц. К 1900 году штат фабричных инспекторов на все губернии Российской Империи составлял 257 человек, также при них состояло 27 делопроизводителей и 10 кандидатов<sup>8</sup>; при этом, как указывалось ранее, в данный период времени численность рабочего класса в стране составила 14 млн. человек.

К правовому регулированию труда относились также акты Советов рабочих и солдатских депутатов, а также Временного правительства, получивших властные полномочия после Февральской революции 1917 года.

В рамках своей нормотворческой деятельности Временным правительством был подготовлен законопроект о примирительных учреждениях<sup>9</sup>, а в марте 1917 года был создан специализированный отдел труда при Министерстве торговли и промышленности. В этом же месяце создается специализированное Министерство труда в целях подготовки реформ законодательства, регламентирующих трудовые отношения, в том числе в области разрешения трудовых споров, и уже в августе издается положение о примирительных камерах и третейских судах, создаваемых для разрешения трудовых конфликтов.

Однако усиление политического кризиса к концу лета 1917 года, рост числа стачек, забастовок и общей социальной напряженности, привели к дискредитации Министерства труда, и несостоятельности Временного правительства надлежащим образом разрешать разногласия между

---

<sup>8</sup> Глазунов С. Р. Роль фабричной инспекции в реализации трудового законодательства России в конце XIX в. // Научные ведомости БелГУ. 2009. №15(70). С. 121-128.

<sup>9</sup> Лушников А. М. Курс трудового права. М.: Статут, 2009. С. 980.

работниками и промышленниками.

Как отмечается в специализированных исследованиях, в том числе Орлова Н.Е.: «В итоге конфликты лета — начала осени 1917 года свидетельствовали о крахе правительственной концепции «социального сотрудничества». Непопулярная в условиях революционного подъема правительственная политика сдерживания социальной конфронтации воспринималась массовым сознанием как узкоклассовая практика навязывания уступок и ускорила отчуждение различных социальных групп от государственной власти»<sup>10</sup>.

В ходе Октябрьской социалистической революции были признаны недействующими большинство ранее принятых законов, в том числе в области трудового законодательства. Был создан Народный комиссариат труда (НКТ), призванный регулировать политику советской власти в сфере трудовых отношений. Органами НКТ на местах стали специализированные отделы труда (местные и областные) при исполнительных комитетах местных советов. В число одних из первых законов РСФСР, регулирующих отрасль трудового права, вошел Декрет СНК РСФСР «Об Инспекции Труда» от 18.05.1918, которым была учреждена новая Инспекция труда, находившаяся в подчинении у НКТ. В задачи вновь созданного органа входили охрана труда и надзор за производственной деятельностью всех хозяйствующих субъектов. Помимо этого, советское правительство определило значительную роль в разрешении трудовых разногласий профессиональным союзам и фабричным комитетам (в 1918 году вошли в состав профсоюзов), что являлось одним из звеньев нового договорного метода организации трудовых отношений<sup>11</sup>.

Первым в истории российского трудового права кодифицированным актом трудового законодательства стал Кодекс законов о труде (КЗоТ), принятым в декабре 1918 года.

При анализе названного нормативно-правового акта выявляется

---

<sup>10</sup> Орлова Н. Е. Практика государственного регулирования трудовых отношений Министерством труда Временного правительства // Социальное и пенсионное право. 2007. № 1. С. 43-45.

<sup>11</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России. С. 116-117.

отсутствие в его рамках отдельного последовательного и систематизированного порядка рассмотрения и разрешения трудовых споров. Законодателем были предусмотрены статьи, предусматривавшие возможность работников на обращение с жалобой в соответствующие органы (местные или областные отделы труда) или профсоюзы при возникновении отдельных спорных вопросов. Например, КЗоТ 1918 года содержал положение, согласно которому решение о переводе на другую работы могло быть обжаловано как заинтересованными лицами, так и организациями (профсоюзами) в соответственный отдел труда (местный или областной). Окончательное же решение по такому виду споров принималось НКТ и обжалованию не подлежало. На основании вышеизложенной нормы следует сделать вывод, что индивидуальные трудовые споры подлежали разрешению в административных органах, и на рассматриваемый момент, данная процедура являлась основной формой защиты прав трудящихся.

Выделение в качестве самостоятельного института трудового права порядка разрешения индивидуальных трудовых споров в России, имело место после принятия нового кодифицированного источника трудового законодательства – Кодекса Законов о Труде РСФСР от 1922 года, установившего конкретный порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров. В данном нормативно-правовом акте выделялась отдельная глава (глава 16), на основании которой осуществлялось правовое регулирование деятельности органов по разрешению конфликтов и рассмотрению дел по нарушению законов о труде и выделялись следующие способы разрешения трудовых конфликтов – в принудительном порядке в особых сессиях народных судов, либо в порядке примирительного разбирательства - в расценочно-конфликтных комиссиях, примирительных камерах и третейских судах.

Новым кодексом был закреплен паритетный принцип формирования органов по разрешению трудовых споров, образуемые для разрешения конфликтов юрисдикционные органы действовали на основании

специализированного о каждом из них положения. Большинство рассматриваемых трудовых конфликтов рассматривалось в добровольном порядке и не выходили за рамки того или иного учреждения, при этом существенную роль в разрешении конфликтов продолжают играть профессиональные союзы. КЗоТ 1922 года предусматривал одну особенность, по которой в случае возникновения трудового конфликта, угрожавшего безопасности государства, третейский суд мог быть создан по решению высших органов государственной власти, чьи решения также носили обязательный характер<sup>12</sup>.

Осуществляя правовой анализ рассмотренного советского законодательства, в частности, на основании которого осуществляется правовое регулирование впервые созданного институт разрешения трудовых споров, необходимо учитывать, что принимаемые государством нормативно-правовые акты непосредственно отражают существующие производственные отношения, составляющие экономический базис общества. Созданное советское государство являлось государством с главенствующей ролью пролетариата и запретом частной собственности на средства производства, как основой социально-экономического равенства, исходя из этого, и сущности марксистской теории, институт рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров носил в первую очередь административно-регулятивный характер в силу уничтожения (даже если формального) классового общества и существенных экономических противоречий между работодателем и работником.

Трагические события, связанные с Великой Отечественной войной, обуславливали невозможность проведения существенных изменений норм, регламентирующих как рассмотрение трудовых конфликтов, так и трудового законодательства в целом. Длительное время каких-либо существенных изменений в институте разрешения трудовых споров не происходило.

Дальнейшая эволюция трудового законодательства, в том числе порядка

---

<sup>12</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России. С. 168.



разрешения индивидуальных трудовых споров, носила противоречивый характер и обуславливалась общей тенденцией либерализации государственной и общественной системы.

Указом Президиума ВС СССР «Об утверждении Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» от 31.01.1957 года вносились существенные изменения в существовавшую ранее систему порядка разрешения трудовых разногласий, на законодательном уровне закрепляется замена устаревших, и не успевающих за развивающимися производственными отношениями, органов по рассмотрению трудовых споров. Названный нормативно-правовой акт вводит в правовую систему новые способы по разрешению индивидуальных трудовых споров, а именно в комиссиях по трудовым спорам (КТС) на определенном предприятии, фабричные, заводские, местные комитеты профсоюзов (ФЗМК), а также, традиционно, народные суды.

Создание КТС на предприятиях носило обязательный характер; они были первичными и основными органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссии по трудовым спорам образовывались из равного числа постоянных представителей фабричного, заводского, местного комитета профсоюза и администрации предприятия, учреждения, организации, тем самым продолжая паритетные основы в разрешении разногласий в трудовой сфере.

Решения КТС могли быть обжалованы в ФЗМК, которая также должна была образовываться в обязательном порядке, и как правило, представляло из себя «апелляционную инстанцию», пересматривая дела после комиссий по трудовым спорам. Как у работника, так и у работодателя имелось право в 10-дневный срок со дня получения постановления ФЗМК обжаловать его в суд.

Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в народных судах определялся действующим на тот момент гражданским процессуальным кодексом союзной республики на территории которой подлежит разрешению спор. Обращение в народный суд могло быть осуществлено заинтересованным лицом (как и руководителем предприятия, так и работником), в судебном

порядке осуществлялось обжалование решений ФЗМК.

Положение о порядке рассмотрения трудовых споров от 31.01.1957 года являлось нормативным актом, которым впервые детально регламентировался порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Оно существенно дополняло нормы КЗоТ от 1922 года, который по мнению некоторых авторов, в том числе Киселева И.Я., к тому моменту существенно устарел<sup>13</sup>.

Последующий Кодекс законов о труде РСФСР, принятый на сессии Верховного Совета РСФСР 9 декабря 1971 года в течение тридцати лет с многочисленными поправками и дополнениями, действовал в изначальном виде в РСФСР, после чего был переименован в Кодекс законов о труде Российской Федерации, и как основной законодательный акт по труду имел нормативную силу до 1 февраля 2002 года в Российской Федерации (до вступления ныне действующего Трудового кодекса РФ).

Перечень органов осуществлявших рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров аналогичен, введенному Положением от 31.01.1957 года, так, согласно статье 201 КЗоТ РСФСР 1971 года такими органами являлись КТС; профсоюзные комитеты предприятий, учреждений, организаций (по своему содержанию аналогичны ФЗМК); районные (городские) народные суды. При этом порядок рассмотрения спора в КТС и в профсоюзных комитетах организаций, введенный в 1957 году, не претерпел каких-либо институциональных изменений.

Непосредственная подведомственность народных судов (без обращения в КТС и ФЗМК) была расширена по сравнению с ранее действующим порядком. Например, в случае возникновения трудовых разногласий, связанных с увольнением работника по инициативе администрации учреждения, в котором он работал, такой спор подлежал рассмотрению только в судебном порядке. Помимо этого, отсутствие профсоюзной ячейки на предприятии и факт возмещения работником причиненного им вреда являлись

---

<sup>13</sup> Киселев И. Я. Трудовое право России. С. 223.

причиной обращения в суд за разрешением вытекающего из названных обстоятельств трудового спора.

Новым КЗоТ устанавливался срок на обращение работника в суд по делам об увольнении (один месяц со дня вручения приказа об увольнении), а также срок обращения работодателя в суд по вопросам взыскания с трудящегося материального ущерба (одним месяцем или одним годом – в зависимости от размера материальной ответственности работника). Традиционно с современным процессуальным законодательством, пропущенные по сроки обращения в суд могли быть восстановлены судом, в случае их пропуска по уважительным причинам.

Закон СССР от 11.03.1991 N 2016-1 «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров», заменил собой Положение о порядке рассмотрения трудовых споров 1974 года и был призван установить новый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров с учетом коренного изменения экономических отношений и принятием рыночных реформ. На основании данного закона был изменен порядок формирования КТС, в результате чего комиссия стала избираться общим собранием трудового коллектива предприятия, учреждения, организации с числом работающих не менее 15 человек; был установлен срок давности на обращение в КТС — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ранее срок давности отсутствовал). У профсоюзных комитетов были отменены полномочия по разрешению трудовых споров. Законом РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» КЗоТ РСФСР 1971 года был переименован в Кодекс законов о труде Российской Федерации, были исключены положения об обязательном формировании на предприятиях КТС, и в дальнейшем, КЗоТ РФ утратил юридическую силу<sup>1</sup> февраля 2002 года.

Ныне действующий Трудовой кодекс РФ был принят 30.12.2001 года. Внесенные в кодекс изменения Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ в главу 60 Трудового кодекса РФ, посвященную порядку рассмотрения и

разрешения индивидуальных трудовых споров, имели уточняющий и «косметический» характер. Каких-либо существенных институциональных изменений на протяжении существования ныне действующего ТК РФ произведено не было.

Таким образом, анализ историко-правового материала, касающегося правовых норм, регулирующих трудовое законодательство России, позволяет достоверно установить зарождение отрасли трудового права в нашей стране во второй половине XIX века. В свою очередь генезис института рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, как массив нормативно-правовых актов, неразрывно связан с преобразованиями трудовых отношений в советское время и осуществлением кодификации норм трудового законодательства. Разработанные во второй половине XX века нормативно-правовые акты, направленные на защиту прав, свобод и законных интересов сторон трудовых отношений, во многом применяется в современном законодательстве Российской Федерации.

## **1.2 Понятие, признаки и содержание индивидуального трудового спора**

В процессе реализации трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений, нередко возникает столкновение интересов работников и работодателей, порождающее разногласия, которые в той или иной мере оказывают влияние на данные правоотношения. Хотя причины возникновения указанных разногласий весьма противоречивы и напрямую затрагивают существующие в обществе производственные отношения, а также совокупность идеологических и политических взглядов, которые определяют их структуру, между тем, анализ данных причин выходит за рамки предмета настоящей бакалаврской работы. В свою очередь, вне зависимости от политических предпочтений человека, основной причиной возникновения трудовых споров является вышеназванное разногласие между работником и работодателем, в связи с нарушением действующих норм трудового законодательства в рамках трудовых и иных непосредственно связанных с

ними отношениях.

На теоретическом уровне до сих пор ведутся дискуссии относительно понятия «трудового спора», как самостоятельной правовой категории и как неотъемлемой составляющей определения индивидуального трудового спора<sup>14</sup>. При этом ряд авторов в современной науке трудового права также выделяют термин «трудовые конфликты», исходя из чего возникает закономерный вопрос о соотношении понятий «трудовой спор» и «трудовой конфликт».

Не останавливаясь на социологическом и лингвистическом разборе данных понятий необходимо отметить, что апеллирование определением «трудовой конфликт» осуществлялось в советском трудовом праве до принятия КЗоТ РСФСР 1971 года, в свою очередь в современном законодательстве РФ используется только «трудовой спор», и окончательный отказ от использования слова «конфликт» был закреплен принятием Трудового кодекса РФ от 30.12.2001, в который были включены глава 60 «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» и глава 61 «Рассмотрение коллективных трудовых споров».

Рассматривая соотношение указанных понятий с точки зрения современного трудового права, следует согласиться с В. А. Сафоновым в том, что употребление термина «спор» в большей степени свойственно правоприменительной деятельности, тогда как «конфликт» – применяется специалистами в области социологии и политологии. Кроме того в юридической трактовке определение понятия «конфликт» встречается достаточно редко, В. Н. Кудрявцев юридический конфликт определяет, как любой конфликт, в котором спор так или иначе связан с правовыми отношениями сторон, следовательно, субъекты конфликта, их мотивация, объект обладают правовыми признаками, а сам конфликт влечет юридические последствия<sup>15</sup>. Исходя из изложенного, отказ от применения термина

---

<sup>14</sup> Сафонова В. А. Трудовые споры: учеб. пособие. М.: Проспект, 2021. С. 4–5.

<sup>15</sup> Дубовик О. Л. Юридический конфликт: сферы и механизмы. М.: Проспект, 1994. С. 7.

«трудовой конфликт» в современном законодательстве представляется обоснованным, и дальнейший разбор соотношения данных понятий не влечет какой-либо значимости в правоприменительной деятельности.

В теории трудового права понятие трудовых споров отличают от предшествующих им трудовых разногласий сторон и от нарушений трудового законодательства (трудового правонарушения), также являющихся непосредственным поводом для разногласий и одним из этапов возникновения трудового спора. Однако относительно природы окончательного формирования трудового спора в научной литературе нет единого мнения, и по состоянию на сегодняшний день на этот счет выделяется две точки зрения.

Согласно первой точке зрения, которую поддерживают ряд авторов, к примеру А.И. Балашов<sup>16</sup>, В.Н. Толкунова<sup>17</sup>, возникновение трудового спора (как индивидуального так и коллективного) происходит только с момента его вынесения на рассмотрение и разрешение в соответствующий юрисдикционный орган. Анализируя данную позицию, авторы под юрисдикционными органами предполагают не только компетентные государственные учреждения, но и самостоятельные коллективные объединения работников, иначе согласиться с данной точкой зрения было бы невозможно, в силу того, что в отличие от индивидуальных трудовых споров, заявление в орган по рассмотрению трудовых споров не является признаком коллективных трудовых споров исходя из положений трудового законодательства РФ, в котором моментом начала коллективного трудового спора признается день сообщения решения работодателя об отклонении требований работников в установленные сроки.

Вторая позиция заключается в том, что трудовые разногласия тождественны трудовому спору, соответственно трудовой спор всегда существует между субъектами трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и с передачей его компетентный государственный орган не

---

<sup>16</sup> Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения. СПб.: Питер, 2008. С. 7.

<sup>17</sup> Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М.: Проспект, 2017. С. 6.

превращается в процессуальное явление, а становится предметом трудовых, гражданско-процессуальных и административно-процессуальных отношений<sup>18</sup>. Наличие разобщённых экономических интересов у работника и работодателя в рамках трудовых отношений, а также отсутствие реально действующего отдельного от иных отраслей права процессуального механизма разрешения трудовых споров, не позволяет в какой-либо уравновесить положения работодателя и работника, в силу того, что последний в трудовых отношениях всегда будет выступать менее защищённой стороной.

В трудовом праве Российской Федерации нет единого легитимного определения «трудового спора», несмотря на выделение законодателем его отдельных видов: индивидуального и коллективного трудового спора, что характеризует определенную непоследовательность в нормотворческой деятельности, в силу чего систематизации в изложении норм в действующем Трудовом кодексе РФ способствовало бы включение в него общего понятия «трудовой спор», относящегося как к коллективным, так и индивидуальным трудовым спорам. Между тем, опираясь на вышеизложенные теоретические положения, определение трудового спора следует сформулировать следующим образом: трудовой спор – это подлежащие рассмотрению в установленном законе порядке разногласия субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений по вопросам применения трудового законодательства или условий труда.

Возвращаясь к предмету рассматриваемого вопроса, определение индивидуального трудового спора сформулировано в статье 381 Трудового кодекса РФ, согласно которой, 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

---

<sup>18</sup> Биксеев А. А. Трудовое право. М.: Статут, 2015. С. 35.



том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров<sup>19</sup>. В качестве дополнений к названной дефиниции трудовое законодательство расширяет субъектный состав индивидуального трудового спора, называя в качестве его участников лиц, изъявивших желание заключить трудовой договор, но которым было необоснованно отказано, а также ранее состоявшим в трудовых отношениях с определенным работодателем.

Осуществление правового анализа приведенного выше определение индивидуального трудового спора позволяет в полной мере раскрыть его характерные признаки, отличающие рассматриваемый правовой институт от коллективных трудовых споров. В современной научной литературе, выделяют четыре основных признака рассматриваемого вида трудовых споров.

Первым признаком индивидуальных трудовых споров (отличающим их от коллективных), является его субъектный состав. Индивидуальные трудовые споры всегда возникают между работодателем с одной стороны и работником – с другой. При этом работником признается также лицо с которым не был заключен трудовой договор (например, в случае отказа в приеме на работу). В отличие от коллективного трудового спора, в котором одной из сторон спора всегда выступает определенный коллектив (группа) работников, а в качестве второй может выступать работодатель (группа работодателей, например, организации, чья производственная деятельность находится в определенной отрасли), сторонами индивидуального спора являются только один работник и соответствующий ему работодатель. При рассмотрении индивидуального трудового спора в судебном порядке объединение предметов исков в случае, если заявлены индивидуальные требования нескольких работников к одному работодателю, либо работодатель заявил свои требования к нескольким работникам, либо если судья с учетом мнения сторон объединил несколько

---

<sup>19</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ /с изм. от 20.04.2021 N 99-ФЗ// Российская газета. 2001. №256.

однородных дел в одно производство, не повлияет на характер спора и не послужит основанием для возникновения коллективного трудового спора.

Возникновение индивидуальных трудовых споров связано с наличием трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе отношений трудоустройству. В соответствии с пунктом 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 11 Трудового кодекса РФ нормы этого Кодекса распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей.

Вторым отличительным признаком индивидуального трудового спора выступает предмет спора.

Как уже неоднократно указывалось, правовым основанием для возникновения трудового спора является неурегулированное трудовое разногласие, предмет которых также выступает в качестве предмета трудового спора. Теория трудового права называет индивидуальный трудовой спор в качестве такового только в случае, если предметом разногласий выступают вопросы применения норм трудового законодательства или трудового договора, включая установление или изменение индивидуальных условий труда. Если же, например, предметом разногласий является отказ

работодателя учесть мнение профсоюза или иного выборного представительного органа работников при принятии локальных трудовых актов – такой трудовой спор в соответствии со статьей 398 Трудового кодекса РФ признается коллективным.

Таким образом предметом индивидуального трудового спора выступает определенный факт, имеющий юридическое значение, по применению трудового законодательства и (или) установленных условий труда, который по-разному оценивается сторонами трудового правоотношения, а также предлагаемое к установлению (соблюдению) одной из сторон и отвергаемое другой, в подобном случае возникает индивидуальный трудовой спор.

Третьим признаком индивидуального трудового спора является необходимость заявления о нем в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Согласно действующему трудовому законодательству обращение в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, которым в настоящее время являются комиссия по трудовым спорам, а также суд, является обязательным условием признания возникших между работником и работодателем неурегулированных разногласий индивидуальным трудовым спором. При этом обращение работника или работодателя в юрисдикционный орган свидетельствует о безуспешности попыток разрешить спор посредством переговоров.

В отличие от индивидуальных трудовых споров, заявление в юрисдикционный орган по рассмотрению трудовых споров не является признаком коллективных трудовых споров в силу их специфики, и началом коллективного трудового спора в Российской Федерации признается день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателем в установленные законом сроки своего решения.

Четвертый признак характерен для всех видов трудовых споров и заключается в самом содержании рассматриваемого института, а именно неурегулированный характер возникающих разногласий.

Данный признак достаточно четко прослеживается из рассматриваемого определения индивидуального трудового спора, содержащегося в Трудовом кодексе РФ<sup>20</sup>, и согласно которому достаточно очевидно, что если разногласия между сторонами трудовых правоотношений уже каким-либо образом были разрешены, то образование предмета спора невозможно. Возникновению индивидуального трудового спора должны предшествовать переговоры сторон трудового и иного сопряженного с ним правоотношения. Разрешение индивидуального трудового спора посредством переговоров работника и работодателя считается обязательной процедурой (хотя и ее порядок никак не регламентирован в ТК РФ) в рамках рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам. В случае, если работник ведет переговоры с работодателем через своего представителя, то в качестве такового может выступать профсоюзная организация, а если она отсутствует, то работник вправе обратиться в соответствующий правоохранительный орган в жалобой и привлечь к решению спора инспекторов Государственной инспекции труда в соответствующем субъекте РФ или органы прокуратуры. Таким образом законодатель предполагает, что работник или работодатель должны принять все меры для разрешения спора путем переговоров друг с другом.

Однако для обращения же работника в суд по поводу рассмотрения индивидуального трудового спора обязательное наличие факта проведения переговоров между работником и работодателем не требуется, на законодательном уровне претензионный (досудебный) порядок не закреплен, что также подтверждается сложившейся судебной практикой, например, согласно Апелляционному определению судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 ноября 2012 г. N 11-26608, определение суда нижестоящей инстанции о возвращении искового заявления Карпухиной И.Н в связи с несоблюдением досудебного порядка – отменено на основании его незаконности и необоснованности с указанием суда на отсутствие обязательного досудебного порядка при урегулировании

---

<sup>20</sup> Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. С. 34.

индивидуального трудового спора.

В соответствии с разъяснениями Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 N 63 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», учитывая, Конституция РФ гарантирует каждому право на судебную защиту и ТК РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением – в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии либо сразу обратиться в суд.

Таким образом, в современной правовой действительности легитимное понятие индивидуального трудового спора закреплено в основном кодифицированном акте, на основании которого осуществляется правовое регулирование рассматриваемого института – Трудовом Кодексе РФ. Названное понятие непосредственно выражает основное содержание и признаки данного вида трудовых споров, а также осуществляет его разграничение от коллективных трудовых споров.

### **1.3 Основная классификация и принципы разрешения индивидуальных трудовых споров**

Целью любой классификации является выявление соотношения между частями одного целого и нахождение системных связей объекта. Классификация индивидуальных трудовых споров является неотъемлемым звеном в понимании предмета возникших разногласий между сторонами трудовых отношений и поиска пути его разрешения.

Стоит отметить, что в науке трудового права предложено разграничивать споры по институтам (трудовой договор, заработная плата,

трудовая дисциплина и т.п.) и по субинститутам трудового права (споры о заключении трудового договора, о переводах, изменении существенных условий труда, перемещении, прекращении трудового договора и т.п.).<sup>21</sup> Указанные критерии классификации непосредственно используются на практике – в судах при подготовке обзоров по различным категориям трудовых споров и последующем формулировании соответствующих положений, отраженных в постановлениях, в качестве примера следует указать на «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя», утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020, «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров», утвержден Президиумом ВС РФ 08.07.2015 года, справку по рассмотрению судами Амурской области гражданских дел об установлении фактов трудовых отношений от 03.04.2019 года<sup>22</sup>.

В юридической литературе, как правило, выделяют следующие общие критерии классификации трудовых споров, применимые как к индивидуальным, так и к коллективным трудовым спорам: по виду спорного правоотношения; по предмету спора; по субъектному составу.

Исходя из вида спорного отношения классифицируют споры, вытекающие из занятости и трудоустройству, трудовых отношений, из правоотношений по подготовке на производстве и т.п.

В зависимости от предмета спора традиционно выделяют споры об интересе и споры о праве. Стоит отметить, что впервые такая классификация споров была предложена И.С. Войтинским еще в 1917 году, обосновавшим наличие споров, охраняемых правом, и споров, не охраняемых правом<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Мотина Е. В. Классификация трудовых споров в контексте оснований и правового значения // Вестник ГрГУ. 2016. №1. С. 50-55.

<sup>22</sup> Справка по рассмотрению судами Амурской области гражданских дел об установлении фактов трудовых отношений [Электронный ресурс]. URL : [http://oblsud.amr.sudrf.ru/modules.php?name=docum\\_sud&id=209](http://oblsud.amr.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=209) (дата обращения : 01.06.2021).

<sup>23</sup> Войтинский И. С. Промышленные споры и государственный третейский суд. М.: Маковский, 1917. С. 32.

Споры об интересе возникают в связи с требованиями установления новых (или изменения существующих) условий труда в случае, когда работодатель вправе, но не обязан законом удовлетворить данное требование. Суть споров об интересе – установление новых условий труда на основе компромиссного решения. Споры о праве касаются применения норм, установленных нормативными и индивидуальными источниками регулирования отношений (локальные нормативные правовые акты, коллективные договоры и т.п), входящих в предмет трудового права. Объектом защиты в данном случае выступает субъективное право лица, корреспондирующее соответствующей обязанности другой стороны правоотношения. Результатом разрешения спора о праве должно стать восстановление нарушенного права или устранение препятствий в его реализации.

Классификация трудовых споров по спорящему субъекту и существа затрагиваемых разногласий непосредственно отражена в трудовом законодательстве – это индивидуальные и коллективные трудовые споры. Как неоднократно указывалось, сторонами индивидуальных споров являются стороны спорных материальных отношений, относящихся к предмету трудового права. Индивидуальный трудовой спор возникает по поводу реализации субъективного права или законного интереса. Сторонами коллективного трудового спора являются наниматель и работники (их представители) в соответствии со статьей 398 Трудового кодекса РФ. Рассматривая по данному общему критерию классификацию индивидуальных трудовых споров стоит отметить, что в отличие от коллективных трудовых споров индивидуальные не имеют «подклассификаций» по спорящему субъекту, так как, очевидно, что у рассматриваемого вида трудовых споров субъект один – это отдельный работник.

Между тем, следуют выделить и иные основания классификации трудовых споров в зависимости от характеристики субъектов трудовых правоотношений:

- 1) по специфике работодателя: с работодателем – юридическим лицом;



с работодателем – физическим лицом (в т.ч. индивидуальным предпринимателем);

2) по специфике работника: с действующим работником; с лицом, с которым не заключен трудовой договор.

Подведомственность рассмотрения спора в определенном юрисдикционном органе позволяет установить еще одно основание для классификации и рассматриваемого института:

1) рассматриваемые в общем порядке, когда спор рассматривается первоначально в комиссии по трудовым спорам, а затем его рассмотрение может быть перенесено в суд, либо рассмотренные КТС;

2) рассматриваемые непосредственно судом.

Как правило выделяют более практичную для применения квалификацию индивидуальных трудовых споров – по предметному составу и по способу решения проблемы, в силу того, что классификация по данным критерием осуществляет охват наиболее важных элементов института индивидуального трудового спора.

Принципы разрешения трудовых споров – это основные положения, отражающие суть норм данного правового института, определяющие существенные характерные черты этого порядка и направленности его норм<sup>24</sup>.

На законодательном уровне отсутствуют закрепленные принципы порядка разрешения как трудовых споров в целом, так и отдельных их видов (индивидуальных и коллективных). В теории советского трудового права, в том числе О. В. Смирновым, отрицалась возможность существования подобных правовых принципов на уровне подинститутов, так как последние не имеют своего предмета, а регулируют лишь отдельные стороны конкретного правоотношения, составляющего предмет института разрешения индивидуальных трудовых споров в целом<sup>25</sup>.

Названное суждение достаточно справедливо для советской правовой

---

<sup>24</sup> Гусов К. Н. Трудовое право России. М.: Проспект, 2003. С. 418—419.

<sup>25</sup> Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М.: Инфра-М-Норма, 1977. С. 77.

системы и существовавшего в РСФСР порядка разрешения индивидуальных трудовых споров, особенно с достаточно широкой ролью профессиональных союзов в их разрешении, однако в реалиях рыночной экономики и изменением производственных отношений обуславливается реструктуризация отрасли трудового права, соответственно, в настоящее время существование относительно самостоятельных принципов, хоть и разрозненно закрепленных в нормативных актах, необходимо для эффективной защиты трудовых прав.

В науке трудового права выделяют следующие характерные и важные для индивидуальных трудовых споров принципы их разрешения<sup>26</sup>:

1. Принцип обеспечения защиты трудовых прав сторон трудового договора. Исходя из названного принципа необходимо создание и обеспечение реального функционирования такой системы порядка разрешения индивидуальных трудовых споров, которая гарантировала бы субъектам трудовых правоотношений возможность обращения в соответствующие компетентные юрисдикционные органы для рассмотрения спора в максимально удобном варианте. Данные органы обязаны рассмотреть поступившие трудовые споры и вынести по ним решения, основанные на нормах действующего законодательства. Помимо этого необходима разработка мер гарантированного исполнения вынесенных по результатам рассмотрения спора решений, а именно в случае неисполнения обязанной стороной решения соответствующие государственные органы должны иметь полномочия для обеспечения исполнения посредством мер государственного принуждения.

2. Принцип равенства сторон при рассмотрении индивидуальных трудовых споров заключается в обязательном соблюдении сторонами трудовых правоотношений требований трудового законодательства и взаимных обязательств, выраженных в трудовом договоре и различных локальных актов. В случае возникновения трудового спора его стороны не должны иметь никаких особых законодательно закрепленных преимуществ

---

<sup>26</sup> Федин В. В. Трудовые споры: теория и практика. М.: Юрайт, 2019. С. 527.

при его разрешении и обязаны в установленный законом срок исполнить вынесенное по результатам рассмотрения спора решение. Справедливости ради следует отметить, что при реализации данного принципа выделяется определенное исключение, обусловленное основной направленностью правозащитных норм трудового права – охрана и защита трудовых прав, законных интересов работника как более слабой в рыночной экономике стороны трудового правоотношения, что выражается в следующем принципе рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

3. Принцип бесплатности рассмотрения трудовых споров. Данный принцип закреплен в ст. 393 Трудового кодекса РФ, в которой указано, что работники освобождаются судебных расходов, включая государственную пошлину и невозможность взыскания работодателем с работника судебных издержек. К данному принципу следует отнести существующую у работодателя обязанность по материальному обеспечению деятельности КТС в его организации.

Данный принцип также учитывает финансовую зависимость работника от работодателя, в силу чего устанавливает процессуальные гарантии защиты трудовых прав работников, без предоставления которых возможность реализации работником его процессуальных прав оставалась бы необеспеченной. К числу таких гарантий относится и освобождение работника от судебных расходов. Названное обстоятельство непосредственно подчеркивается в Определении Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 N 1320-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Рэд Стар Консалтинг» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации».

4. Принцип доступности обращения в органы, рассматривающие трудовые споры, является своего рода отражением системы рассмотрения этих споров. В теории, большинство индивидуальных трудовых споров не должны выходить за рамки своей организации, в которой они возникли, и их

рассмотрение осуществлялось бы комиссией по трудовым спорам, образуемой на данном предприятии, что обеспечивало бы своевременность рассмотрения спора, доступность сбора доказательств. На практике, с отменой обязательного формирования КТС, роль данного органа при разрешении спора существенно ослабла, что будет более подробно рассмотрено далее. В случае, если стороны не могут найти взаимоприемлемое решение в рамках организации, рассмотрение трудового спора переносится уже в суд.

5. Принцип обеспечения гласности при разрешении трудовых споров, являющийся, по большей мере, общеправовым, однако обеспечивающий открытость разрешения споров комиссиями по трудовым спорам, возможность присутствия на них заинтересованных лиц.

6. Принцип быстроты рассмотрения индивидуальных трудовых споров заключается в законодательном установлении сокращенных сроков на рассмотрение возникшего спора, особенно по сравнению с иными процессуальными сроками. В настоящее время названный принцип выражен, например, в десятидневном сроке, установленным Трудовым кодексом РФ, для рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС, а также на определенные сроки, установленные ст. 154 Гражданского процессуального кодекса РФ, в частности, на специальный месячный срок для дел о восстановлении на работе.

В пункте 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» подчеркивается, что в указанные в ст. 154 ГПК РФ сроки включается и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству. Исключение установлено также для срока вступления решения суда в законную силу, что будет подробно изучено в дальнейшем.

Таким образом, классификация индивидуальных трудовых споров является неотъемлемым звеном в понимании сущности рассматриваемого правового института, а также позволяет создать представление о системности норм по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров.

Изученные принципы обеспечения защиты трудовых прав, равенства сторон, доступности обращения в юрисдикционные органы, обеспечение гласности, бесплатность и быстрота рассмотрения индивидуальных трудовых споров являются необходимыми гарантиями реализации защиты прав субъектов трудовых правоотношений.

## 2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОРЯДКА РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### **2.1 Нормативные основы регулирования порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

Трудовые и иные непосредственно связанные с ними правоотношения сопровождаются наличием двух сторон – работника и работодателя, которые не всегда преследуют одинаковые цели в своей деятельности. Существующая экономическая система, экономический кризис, вызванный объективными эпидемиологическими причинами, особенно вызывают внутренние противоречия между интересами наемных работников и работодателей. Разрешение возникающих разногласий с целью установления баланса и стабильности в социальных отношениях между данными субъектами трудовых правоотношений определяет необходимость эффективного и надлежащего правового регулирования порядка рассмотрения и разрешения споров.

Конституция Российской Федерации 1993 года является нормативным актом высшей юридической силы и традиционно приходится основой для различных правовых институтов, в том числе института рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. N 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» было отмечено, что закрепленное в Конституции РФ положение о высшей юридической силе и прямом действии Конституции означает, что все конституционные нормы имеют верховенство над законами и подзаконными актами, в силу чего суды при разбирательстве конкретных судебных дел должны руководствоваться Конституцией РФ. При этом Конституция РФ является основным нормативным актом, регулирующими трудовые отношения, в том числе в статьях 6, 7, 15, 17-19, 32, 37, 45, 46, 48,

128 закрепляет основные права в сфере труда, включая право на индивидуальные трудовые споры, а также право на защиту своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке. Закрепленное в Конституции РФ право на индивидуальные трудовые споры является важной гарантией прав как работника, так и работодателя.

Трудовое законодательство в целом и в соответствии со статьей 72 Конституции РФ находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов. Трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в соответствии со статьями 5 и 8 Трудового кодекса РФ регулируются как законами и подзаконными актами, принимаемыми на федеральном уровне и уровне субъектов РФ, так и локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем. Однако нормативное регулирование порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в соответствии со статьей 6 Трудового кодекса РФ относится к ведению федеральных органов государственной власти, а в соответствии с частью 1 статьи 383 Трудового кодекса РФ порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации, таким образом сам порядок разрешения индивидуальных трудовых споров регулируется исключительно федеральным законодательством Российской Федерации.

К специализированным федеральным законам, регулирующим рассматриваемую сферу, необходимо отнести Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», который содержит понятие индивидуального служебного спора, аналогичному определению индивидуального трудового спора, закрепленного в Трудовом кодексе РФ (различия в субъектом составе: вместо работника и работодателя указаны представитель нанимателя и гражданский служащий). В рамках названного закона органами по рассмотрению индивидуальных



служебных споров являются комиссия государственного органа по служебным спорам, образование и деятельность которой во многом схожи с формированием и деятельностью КТС на предприятии, а также суд. Работники органов и организаций прокуратуры, в соответствии со статьей 40 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О Прокуратуре Российской Федерации» вправе обжаловать вышестоящему руководителю и (или) в суд решения руководителей органов и организаций прокуратуры по вопросам прохождения службы.

В отношении лиц, имеющих статус военнослужащих, положения Трудового кодекса РФ не распространяются (часть 8 статьи 11 Трудового кодекса РФ), кроме случаев, когда об обратном имеется прямое указание в законе. Между тем, исходя из уставных взаимоотношений (на которых построена вся военная служба) и на основании положений Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 N 76-ФЗ, для лиц, имеющих статус военнослужащих, не предусмотрена отдельная внесудебная процедура рассмотрения и разрешения трудовых споров, за защитой своих прав военнослужащий вправе обратиться только в суд по общим правилам подведомственности судебных споров.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, является Трудовой кодекс РФ, глава 60 (ст. 381-397) которого специально посвящена рассматриваемому вопросу. Диспозиции статей в указанной главе Трудового кодекса РФ определяют: понятие индивидуального трудового спора, органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, порядок рассмотрения трудовых споров, образование комиссий по трудовым спорам, компетенция комиссии по трудовым спорам, срок обращения в комиссию по трудовым спорам, порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам, порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание, исполнение решений комиссии по трудовым спорам, обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение

рассмотрения индивидуального трудового спора в суд, рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах, сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, освобождение работников от судебных расходов, вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу, удовлетворение денежных требований работника, исполнение решений о восстановлении на работе, ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры<sup>27</sup>.

В отношении отдельных категорий работников, может быть предусмотрен отличный от общего порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, содержащийся в вышеуказанной главе Трудового кодекса РФ и включающий в ряде случаев специальную подведомственность этих споров, например в июле 2020 года законодатель добавил в Трудовой кодекс РФ подвид индивидуального трудового спора – индивидуальный трудовой спор спортсменов, тренеров, который на основании статьи 348.13 ТК РФ рассматривается комиссиями по трудовым спорам и судами, а также могут быть переданы по арбитражному соглашению между работодателем и спортсменом, тренером в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением, и с особенностями, установленными законодательством о физической культуре и спорте. Также индивидуальные трудовые споры между религиозной организацией и ее работниками, подлежат рассмотрению непосредственно в суде, то есть трудовые споры данной категории работников не подлежат рассмотрению в комиссиях по трудовым спорам, образование КТС в религиозной организации влечет правовую несостоятельность данного органа. Также в соответствии со статьей 308 Трудового кодекса РФ подлежат рассмотрению только в судебном порядке индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, что

---

<sup>27</sup> Тучкова Э. Г. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Проспект, 2018. С. 1376.

обуславливается отсутствием объективной возможности создания комиссии по трудовым спорам в качестве органа по рассмотрению трудовых споров.

Как уже косвенно упоминалось и что необходимо исследовать подробнее, действующим законодательством установлено, что возникающие споры между работником и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (индивидуальные трудовые споры), рассматривают комиссии по трудовым спорам в организациях (КТС) и суды судебной системы Российской Федерации.

Выбор стороной трудового правоотношения одного из вышеуказанных юрисдикционных органов зависит от подведомственности возникшего индивидуального трудового спора. Подведомственность определяет, в каком органе должен рассматриваться спор при первоначальном обращении за его разрешением. Подведомственность также можно определить, как предметную компетенцию юрисдикционных органов по рассмотрению трудовых споров, как круг дел, рассмотрение которых законодательными актами отнесено к компетенции того или иного юрисдикционного органа<sup>28</sup>.

Относительно вопроса разграничения компетенции между КТС и судом, в первую очередь, стоит отметить, что в судебном порядке при первичном обращении за разрешением трудового спора может быть рассмотрен любой индивидуальный трудовой спор: как индивидуальный трудовой спор, подлежащий рассмотрению непосредственно в суде, так и индивидуальный трудовой спор, который может быть рассмотрен в досудебном порядке в комиссии по трудовым спорам. Второе, на что хотелось бы обратить внимание, правом на обращение в комиссию по трудовым спорам наделен в соответствии с законом только работник, но не работодатель – по своей инициативе работодатель может, как следует из статей 386 и 391 ТК РФ, обратиться только в суд, и только с требованием о возмещении работником

---

<sup>28</sup> Иванова М. Б. Проблемные вопросы судебной подведомственности споров, возникающих из трудовых отношений. Казань: Бук, 2016. С. 59-61.

ущерба, причиненного работодателю. Трудовой кодекс РФ не содержит исчерпывающего перечня оснований для обращения в КТС. Компетенция комиссии по трудовым спорам определяется трудовым законодательством следующим образом: КТС уполномочена рассматривать все трудовые споры за исключением тех, по которым Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами установлен иной порядок их рассмотрения, в частности, за исключением тех споров, которые должны рассматриваться непосредственно в суде.

На заключительной стадии разрешения индивидуального трудового спора, в том числе при исполнении решения, вынесенного юрисдикционным органом по результату рассмотрения спора, применяются нормы Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 N 229-ФЗ, которыми предусмотрена возможность государственного принуждения к исполнению вступившего в законную силу решения комиссии по трудовым спорам или суда. Если решение не было исполнено сторонами в добровольном порядке в течение трех дней, по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ), комиссия выдает работнику удостоверение, имеющего силу исполнительного документа. Исполнение судебного решения по трудовому спору осуществляется на основании выданного судом и предъявленного Федеральной службу судебных приставов исполнительного листа.

Таким образом, анализ федерального законодательства, в том числе положений Трудового кодекса РФ, позволяет в полной мере установить наличие в российской правовой системе достаточной нормативно-правовой базы для правового регулирования института рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Несмотря на это, при комплексном изучении способов разрешения индивидуальных трудовых споров выявляется отставание норм законодательства, а также их неприспособленность к современным экономическим и политическим реалиям, что требует более детального соответствующего разбора.

## **2.2 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам является внесудебным юрисдикционным органом по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров, созданным и действующим в определенной организации.

Правовое положение КТС выражается в порядке формирования и функционирования, вынесения решений по результатам рассмотрения спора. Комиссия по трудовым спорам является постоянно действующим самостоятельным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, ее решения не нуждаются в чем-либо утверждении. Суд каких-либо надзорных полномочий по отношению к КТС и не вправе пересматривать, изменять или отменять ее решения (если само обжалование решения не является предметом спора), оно является окончательным и в полном объеме разрешает индивидуальный трудовой спор. На основании этого, ряд исследователей, в том числе А.М. Куренной, указывают на уникальный правовой статус КТС и приходят к выводу, что обладая определёнными властными полномочиями, она является по своей сути общественным органом<sup>29</sup>, тем самым реализуется принцип социального партнерства в сфере труда, на котором формально основывается все трудовое законодательство РФ.

Порядок образования комиссий по трудовым спорам регламентирован нормами Трудового кодекса РФ.

Инициатива по созданию КТС может исходить от любой стороны трудовых отношений. Она образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и работодателя (организации, индивидуального предпринимателя), либо на основании их совместного волеизъявления, какими-либо третьим лицам инициатива создания комиссий по трудовым спорам принадлежать не может.

Предложение о создании КТС, направленное в адрес работодателя либо

---

<sup>29</sup> Куренной А. М. Трудовое право России. М.: Проспект, 2020. С. 436.

представительного органа работников (профсоюз), составляется в письменной форме, при этом каких-либо обязательных процессуальных требований к его содержанию законодатель не устанавливает. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Неисполнение указанной обязанности работодателем влечет его административную ответственность в соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ. При этом за отказ представительного органа работников от предложения работодателя создать КТС правовая ответственность не установлена, что объясняется наличием определенной заинтересованности представительного органа работников в создании юрисдикционных органов, основной целью которых является защита их прав и законных интересов<sup>30</sup>. Исходя из этой же особенности определяется, что в законе отсутствует уставленная возможность работодателя обратиться с заявлением в комиссию по трудовым спорам в целях разрешения возникшего индивидуального трудового спора.

В действующем Трудовом кодексе РФ не содержится требований к количественному составу КТС, однако комиссия образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Количество членов в КТС, как правило, зависит от численности работников на предприятии и организации в которой создается КТС. В данной особенности образования КТС выражается паритетный принцип формирования КТС, существовавший еще в советский период развития трудового права и который был включен в действующий Трудовой кодекс РФ.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации или индивидуальным предпринимателем, при этом сами они не могут входить в состав КТС, чтобы исключить участие в оценке своей правоприменительной деятельности. Назначение работников в состав КТС оформляется приказом, распоряжением

---

<sup>30</sup> Толкунова, В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М.: Проспект, 2017. С. 51.

работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен<sup>31</sup>. Диспозиция статьи 384 Трудового кодекса РФ предусматривает два способа избрания в состав комиссии по трудовым спорам представителей работников: общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. Однако законодательством никак не регламентируется процедура избрания представителей собрания (конференции) и наделение полномочиями членов представительного органа, тем самым, с одной стороны, предоставляя коллективу работников большую свободу выбора поведения по избранию своих представителей, с другой стороны, устанавливая данный момент в зависимость от степени самоорганизации работников в той или иной организации.

Трудовым законодательством также предусмотрено, что комиссии по трудовым спорам могут создаваться не только на центральном уровне организации и предприятий, но и в их структурных подразделениях. Такая необходимость может возникнуть у работодателя с большим количеством работников или отдаленных от центральной части организации подразделениях. Решение о создании КТС может принять исключительно общее собрание работников. В соответствии с частью третьей статьи 384 Трудового кодекса РФ порядок образования КТС в подразделения тот же, что и порядок образования КТС в центральном звене организации.

Материальное обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется за счет средств работодателя. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать, а также избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии, которые наделены полномочиями по организации деятельности КТС и обеспечивают надлежащим образом процедуру рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Между тем, какой-либо специальной процедуры избрания секретаря и председателя трудовое законодательство не устанавливает, оставляя данный вопрос на разрешение

---

<sup>31</sup> Тучкова Э. Г. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Проспект, 2018. С. 1067.

членам самой КТС.

Относительно подведомственности дел, рассматриваемых в комиссии по трудовым спорам стоит отметить, что данный юрисдикционный орган рассматривает практически все возможные индивидуальные трудовые споры (за исключением тех, для которых законом предусмотрен иной порядок рассмотрения), а именно: об оплате труда; о рабочем времени и времени отдыха; о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора; о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу и другие. В случае, если комиссия по трудовым спорам в организации рассмотрела индивидуальный трудовой спор, который не был ей подведомственен (например суду, при рассмотрении индивидуального трудового спора с религиозной организацией), то решение КТС будет считаться недействительным и де-юре не повлечет каких-либо правовых последствий<sup>32</sup>.

Законодатель выделяет обязательную стадию в случае разрешения индивидуального трудового спора в КТС – переговоры работника и работодателя. Однако какой-либо нормативно закреплённой процедуры данных переговоров трудовое право не содержит, что ставит под вопрос общую состоятельность названного требования. При этом произведенный в настоящей работе анализ исторических аспектов развития рассматриваемого института, в большей мере свидетельствует об определённой «рудиментарности» и копированию процедуры переговоров из советского законодательства.

По общему правилу работник может обратиться в КТС за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. При этом в случае пропуска указанного срока по уважительным причинам КТС (как и суд) наделена полномочиями по восстановлению указанного срока. Отказ комиссии по трудовым спорам в восстановлении пропущенного срока не

---

<sup>32</sup> Филющенко Л. И. Трудовое право. Екатеринбург, 2019. С. 204.



умаляет права работника на защиту своих трудовых прав, исходя из чего он имеет право обратиться в суд за разрешением трудового спора.

В свою очередь, руководствуясь исследованными правовыми нормами полагается обоснованным сформулировать содержание процедуры рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС – это установленный законом порядок разрешения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам, который начинается с момента подачи работником заявления данный юрисдикционный орган и заканчивается вынесением соответствующего решения по нему.

Законы и подзаконные акты не содержат специальной формы заявления работника (его представителя), подаваемого в КТС, однако предполагается, обоснованно предположить, что оно должно соответствовать общим нормам письменного обращения граждан<sup>33</sup>. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит соответствующему регистрационному учету, однако это не свидетельствует о наличии обязанности по передачи статистических и иных сведений о поступающих обращениях в какой-либо государственный орган.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником (его представителем) заявления, в чем выражается принцип быстроты рассмотрения индивидуального трудового спора и восстановления нарушенных прав работника.

Трудовое законодательство предусматривает, что спор рассматривается в присутствии лица, обратившегося за разрешением спора в КТС, или уполномоченного им представителя, при этом рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии по трудовым спорам рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника (его представителя) без уважительных

---

<sup>33</sup>Куренной А. М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Инфра-М, 2015. С. 343.

причин комиссия может вынести решение об оставлении спора без рассмотрения по существу, что не лишает работника права повторно подать заявление о рассмотрении индивидуального трудового спора. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей и специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы и доказательства. Заседание КТС считается правомочным, если на нем соответствующий кворум – не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Решение по результатам рассмотрения трудового спора выносится тайным голосованием простым большинством голосов членов комиссии. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих членов комиссии. Предполагается, что каждый член КТС принимает свое решение относительно индивидуального трудового спора самостоятельно, не будучи связанным своей принадлежностью к представителям работников или работодателя. В течение трех дней со дня принятия решения КТС работнику (его представителю) и работодателю вручаются копии решения оформленные соответствующим образом. Копии должны быть надлежащим образом оформлены – подписаны председателем комиссии или его заместителем, а также заверены печатью КТС.

Решение комиссии вступает в законную силу по истечении срока на его обжалование (10 дней) и становится обязательным как для работника, так и для работодателя. С этого момента индивидуальный трудовой спор считается разрешенным и не подлежит повторному пересмотру, факт обращения в суд с исковым заявлением предметом которого будут являться уже рассмотренные КТС требования (а не в рамках обжалования вынесенного решения КТС) не будет иметь какого-либо правового значения и в удовлетворении иска будет отказано. Данный вывод также подтверждается судебной практикой на

основании решения Белогорского городского суда Амурской области от 27.02.2020 года по делу: № 2-209/2020, в рамках которого в исковых требованиях Смиркина В. И. к ООО «Строительная компания «Мост» о взыскании заработной платы отказано, так как трудовой спор между работником и работодателем был разрешен комиссией по трудовым спорам ООО «СК «Мост» и данное решение комиссии по трудовым спорам не было оспорено и является действующим, соответствует установленным требованиям, предъявляемым к исполнительным документам. Оснований для повторного рассмотрения требований о взыскании заработной платы у суда не имелось.

Как упоминалось ранее, на основании положений Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» осуществляется принудительное исполнение вступившего в силу решения комиссии по трудовым спорам. Если решение не было исполнено сторонами в добровольном порядке в течение трех дней, по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование КТС выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом Удостоверения, выдаваемые комиссиями по трудовым спорам, могут быть предъявлены к исполнению в течение трех месяцев со дня их выдачи. Согласно ст. 389 ТК РФ работник может обратиться в КТС за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения. Удостоверение не выдается в случае перенесения трудового спора в суд.

С момента принятия действующего Трудового кодекса РФ и по настоящее время рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС подвергается разнообразным оценкам со стороны ее исследователей, в том числе высказывались мнения как о достаточной эффективности КТС в целом, например профессором А.М. Куренным<sup>34</sup>, так и о её полной ненужности и несостоятельности в действующей правовой системе, заявленного Е.

---

<sup>34</sup> Куреной А. М. Трудовое право России. М.: Проспект, 2020. С. 343.

Сафаровой<sup>35</sup>.

Между тем, исследовав нормы, которыми осуществляется правовое регулирование порядка рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС, следует обратить внимание на определенное отставание законодательства в данной сфере, а также о его неприспособленности к современным экономическим и политическим реалиям, так как остается множество организационных и процедурных вопросов, что препятствует широкому распространению института на практике, исходя из чего нельзя не отметить существующую необходимость реформирования норм, на основании которых осуществляется правовое регулирование рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС.

Как показывают исследования А.А. Бережнова<sup>36</sup>, максимальной эффективности комиссии по трудовым спорам достигают при достаточно высокой самоорганизации работников и наличии профсоюзов, имеющих отраслевое значение и выражающих мнение целых коллективов рабочих, а также разрабатывающих типовые документы, которые могут использоваться в дальнейшем для упрощения процедуры создания и функционирования КТС. Однако работники малых и средних предприятий, а также исполняющих трудовые функции у индивидуальных предпринимателей, лишены подобной поддержки и возможности обратиться в КТС в принципе, в силу ее отсутствия как таковой в организации, исходя из чего предлагается внести ряд изменений в главу 60 Трудового кодекса РФ:

1. Статью 384 Трудового кодекса РФ дополнить положением об обязательном формировании комиссии по трудовым спорам в организациях, а также у работодателей – индивидуальных предпринимателей, с общей численностью наемных работников более 15 человек, при этом необходимо решить основополагающие процедурные вопросы, связанные с избранием и делегированием полномочий членам КТС, предоставив работникам

---

<sup>35</sup> Сафарова Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные // Трудовое право. 2010. № 11. С. 92.

<sup>36</sup> Бережнов А. А. Комиссии по трудовым спорам: практика правоприменения // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. №10. С.34.

возможность постановки вопроса об отзыве определенного члена КТС на равном голосовании внутри своей организации.

2. Также вышеуказанную статью дополнить правовыми гарантиями членов комиссии по трудовым спорам, в том числе запретить работодателю по своей инициативе увольнять членов КТС, если на разрешении у комиссии находится спор, или подвергать их дисциплинарному взысканию без предварительного согласия комиссии по трудовым спорам, членами которой они являются.

3. Статью 389 Трудового кодекса РФ дополнить обязательными требованиями, предъявляемые к удостоверению, выдаваемому комиссией по трудовым спорам, в том числе указать на порядок его учета, хранения и уничтожения, требования к реквизитам удостоверения. Также полагается целесообразным создать Единый государственный реестр удостоверений КТС, которые были выданы работнику для принудительного исполнения и определить его в ведение Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, либо иного компетентного органа.

Согласно данным судебной статистики Судебного департамента при Верховном суде РФ, судами общей юрисдикции по первой инстанции в 2018 году было рассмотрено 402 631 трудовых споров (373 795 требований удовлетворено), в 2019 году рассмотрено 326 666 трудовых споров (300 940 требований удовлетворено), в 2020 году рассмотрено 231 845 трудовых споров (210 771 требований удовлетворено), всего за три года 961 142 трудовых споров (885 506 требований удовлетворено, т.е. 92% всех исков)<sup>37</sup>.

Надлежащее правовое регулирование деятельности КТС и подкрепление соответствующими юридическими гарантиями её деятельности, позволило бы рассмотреть большинство вышеуказанных споров внутри предприятий и организаций, в которых действовали КТС, что позволило снизить нагрузку на суды общей юрисдикции, и привести к более быстрому и полному

---

<sup>37</sup> Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2018, 2019, 2020 год Судебного департамента при Верховном суде РФ. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения : 03.05.2021).

восстановлению нарушенных прав субъектов трудовых отношений.

Таким образом, комиссия по трудовым спорам в организации является внесудебным юрисдикционным органом осуществляющим рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров, правовое регулирование которого осуществляется на основании норм Трудового кодекса РФ. Паритетный принцип формирования, а также общие правила процедуры рассмотрения спора в КТС позволяют в быстрые сроки и достаточном объеме осуществить разрешение возникшего спора между работником и работодателем. Однако несоответствие существующих норм современным общественным отношениям, их общее отставание от экономических реалий, и недостаточность правового регулирования, обуславливает необходимость реформирования КТС как правового механизма в целях повышения его общей эффективности.

### **2.3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судебными органами**

Посредством разрешения индивидуальных трудовых споров в судах осуществляется защита трудовых прав и законных интересов, которая на основании норм трудового законодательства РФ является одним из основных способов защиты нарушенных прав субъектов трудовых правоотношений. Правовое регулирование порядка разрешения индивидуальных трудовых споров в судебных органах осуществляется на основании норм процессуального законодательства, а также положений Трудового кодекса РФ.

Подведомственность индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых судами, содержится в гражданском процессуальном кодексе РФ, согласно которому суды рассматривают и разрешают иски о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов, по спорам, возникающим из трудовых правоотношений. В рамках данных процессуальных норм законодатель апеллирует понятием «споры, возникающие из трудовых правоотношений», соответственно в нормах гражданского процессуального законодательства не используется термин

«рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», используемое в Трудовом кодексе РФ. В соответствии с терминологией ГПК РФ суды рассматривают и разрешают не «споры», а дела по спорам, возникающим из трудовых правоотношений<sup>38</sup>. В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Исключительную подведомственность судов при разрешении индивидуального трудового спора закон связывает с субъектным составом спора, а именно инициатором (заявителем) разбирательства. Так, статья 391 Трудового кодекса РФ относит достаточно обширный список дел по заявлению работника (его представителя) к исключительной подведомственности судов, рассмотрение комиссией по трудовым спорам одного из указанных в данной статье дел приведет к недействительности вынесенного решения. Работодателю же предоставлено право обратиться в суд только в двух случаях, во-первых, с заявлением о возмещении работником причиненного ущерба предприятию, во-вторых, в случае, если он не согласен с решением, принятым КТС по заявлению работника, и хочет его обжаловать в судебном порядке. Отдельно стоит отметить, что Трудовой кодекс РФ не указывает на конкретного заявителя по ряду споров, рассматриваемых исключительно судом, однако целесообразно отнести их к числу трудовых споров по заявлению работника следующие дела: об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Относительно подсудности индивидуальных трудовых споров стоит отметить, что поскольку в ст. 23, 25—27 ГПК РФ дела, возникающие из трудовых правоотношений, не отнесены к подсудности других (кроме

---

<sup>38</sup> Гладков Н. Г. Трудовые споры. М.: Юрайт, 2019. С. 42.

районного звена) звеньев судебной системы, то из норм ст. 23—27 ГПК РФ в их взаимосвязи следует, что дела данного рода подсудны районным судам. Однако есть исключения, например, согласно п. 1 ч. 1 ст. 26 ГПК РФ высший суд субъекта РФ рассматривает в качестве суда первой инстанции гражданские дела, связанные с государственной тайной.

В настоящее время законодательство РФ выделяет следующий круг лиц, которые наделены правом обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (обладающих самостоятельной правосубъектностью)<sup>39</sup>:

1. Работодатель в указанных выше случаях.

2. Работник, к числу которых относятся лица, еще или уже не находящиеся в трудовых отношениях с работодателем. Например, уволенный работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, возникшего из ранее расторгнутого трудового с бывшим работодателем, как и вправе обратиться в суд лицо, которому отказано в приеме на работу, хотя он и выразил желание заключить с работодателем трудовой договор<sup>40</sup>.

3. Профессиональный союз, защищающий интересы работника, также имеет право обратиться в суд за разрешением возникшего индивидуального трудового спора (либо обжалования решения КТС). Согласно статье 46 ГПК РФ, органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации или граждане вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц по их просьбе либо в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц в случаях, когда это предусмотрено законом. Согласно статье 23 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых

---

<sup>39</sup> Буянова М. О. Теоретико-правовой аспект: монография. М.: Юрайт, 2021. С. 139.

<sup>40</sup> Гладков Н. Г. Трудовые споры. М.: Юрайт, 2019. С. 56.



прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Таким образом, профессиональный союз вправе инициировать рассмотрение индивидуального трудового спора в судебном порядке в целях защиты прав работника и исключительно по его просьбе.

4. Прокурор. Согласно процессуальному законодательству прокурор имеет право инициировать судебное разбирательство только, если гражданин по каким-то объективным причинам (состояние здоровья, недееспособность и другие уважительные причины) не может сам обратиться в суд. Указанное ограничение не распространяется на заявление прокурора, основанием для которого являлось ранее имевшее место обращение к нему граждан о защите их нарушенных прав в сфере трудовых правоотношений. Согласно данным судебной статистики Судебного департамента при Верховном суде РФ, судами общей юрисдикции по заявлению прокурора в 2018 году было рассмотрено 201 168 трудовых споров, в 2019 году 149 200 трудовых споров, в 2020 году 102 753 трудовых споров, всего за три года было рассмотрено по обращениям прокурора 453 121 трудовых споров, что составляет около 47.1 % от общего количества рассмотренных судами трудовых споров за указанный период, что позволяет сделать вывод о значительной роли прокуратуры в инициировании и рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде.

По общему правилу работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (ведение осуществляется работодателем в электронном виде) у работодателя по последнему месту работы. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате заработной платы и других выплат, работник имеет право обратиться в суд в течение 1 года со дня установленного срока выплаты указанных сумм. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о

возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. Традиционно по отношению к иным категориями дел, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом только при условии, если об этом напрямую заявлено ответчиком.

При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом, при этом конкретного перечня причин, по которым пропуск срока может признаваться уважительными, Трудовой кодекс РФ не содержит. Между тем, суды определяют уважительность пропуска срока исходя из фактических обстоятельств дела, имеющих существенное значение для конкретного работника, например, в решении Благовещенского городского суда Амурской области от 08.09.2020 года по делу: № 2-5404/2020 указывается, что факт обращения работника в органы прокуратуры, Государственной инспекции труда в Амурской области, Федеральной службы по труду и занятости свидетельствуют об уважительности причин пропуска работником предусмотренного статьей 392 ТК РФ срока для обращения в суд с исковым заявлением, поскольку при обращении у истца возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке, а потому срок для обращения истца в суд с требованиями о взыскании недоначисленной заработной платы в виде процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравленных к ним районах пропущен истом по уважительным причинам, в связи с чем подлежит восстановлению.

Рассмотрение в суде индивидуальных трудовых споров, помимо уже вышеуказанных особенностей процессуальных особенностей, отличается также освобождением работника от судебных расходов (государственной пошлины и судебных издержек). Освобождение работника от уплаты судебных расходов распространяется на все исковые требования, вытекающие из трудовых отношений, по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер. От судебных расходов освобождаются также в случае обращения в

суд в защиту прав работника прокурор и профессиональный союз. В данных процессуальных гарантиях выражается принцип бесплатности разрешения индивидуального трудового спора. В свою очередь, для работодателя таких привилегий по освобождению от судебных расходов законом не установлено.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде уставлен общий двухмесячный срок производства по гражданскому делу, исключения установлены для дел о восстановлении на работе, для которых установлен специальный процессуальный срок - они разрешаются до истечения месяца со дня поступления заявления в суд.

Еще одна особенность рассмотрения индивидуальных трудовых споров связана с тем, что в соответствии со статьями 20 и 63 Трудового кодекса РФ вступать в трудовые отношения, по общему правилу, имеют право лица, достигшие возраста 16 лет. Кроме того, в указанных в Трудовом кодексе РФ случаях этот возраст может быть снижен до 15 и даже до 14 лет. При таких обстоятельствах появляется большая категория работников (согласно данным Росстата за 2018 год, численность занятых рабочих в возрасте 15-19 составила 218 000 человек), обладающих способностью своими действиями выполнять свои трудовые обязанности, но не обладающих полной процессуальной дееспособностью (без участия законных представителей и осуществления процедуры эмансипации). По общему правилу гражданская процессуальная дееспособность, то есть способность своими действиями осуществлять процессуальные права, выполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела в суде представителю, принадлежит в полном объеме гражданам, достигшим возраста 18 лет. При этом, в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 135 ГПК РФ, подача искового заявления недееспособным лицом (процессуальная дееспособность) является основанием для возвращения искового заявления, что означает снижение гарантий судебной защиты трудовых прав лиц в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет.

Другие процессуальные особенности при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде связаны с вынесением решений по

отдельным категориям дел: об увольнении и о переводе на другую работу. Трудовой кодекс РФ определяет правовые последствия незаконного увольнения и незаконного перевода на другую работу: при признании увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе. При вынесении такого решения орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (при увольнении) или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (при переводе). По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных выше сумм. Кроме того, в случае признания увольнения незаконным суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Заключительной особенностью рассмотрения индивидуального трудового спора в суде следует назвать особый порядок его исполнения по делам о восстановлении на работе и о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев – согласно статье 211 ГПК РФ, статье 396 ТК РФ, вынесенные по данным делам судебные решения подлежат немедленному исполнению. Немедленное исполнение решения суда заключается в том, что оно должно быть выполнено до его вступления в законную силу. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

В настоящее время большинство индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации рассматривается и разрешается судами общей юрисдикции<sup>41</sup>, судьи которых одновременно рассматривают иные категории дел, подсудные данным судам. Это приводит к одной из существующих в

---

<sup>41</sup> Соловьев В. Н. Трудовые споры в цифрах: анализ в учебном процессе // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2019. С. 167.

наши дни проблем судебной системы, и как следствие, к проблемам института рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров – в силу огромной нагрузки на аппараты судов общей юрисдикции, вынесенные решения по делу становятся шаблонными, судьи не имеют возможности исследовать все фактические обстоятельства дела, и в некоторых случаях, даже рассмотреть его в установленные процессуальным законом сокращенные сроки, что на практике делает несостоятельным принцип быстроты рассмотрения трудовых споров<sup>42</sup>.

В этой связи, как отмечает В. А. Кончева: «в соответствии с традиционной теорией, для обеспечения социальной справедливости разрешение трудовых споров требует оперативного рассмотрения и принятия решения по делу, причем бесплатно или при минимальных издержках для сторон судебного процесса, при минимуме бюрократических формальностей и юридических ловушек, а также органами, имеющими опыт разрешения трудовых споров»<sup>43</sup>.

Названная проблема в основном носит системный характер, между тем для ее разрешения следует предложить повсеместное внедрение электронного правосудия и обеспечения судопроизводства современными информационными технологиями, что позволит упростить документооборот с последовательным переходом к цифровому способу передачи данных и обеспечить безопасное хранение данных, упростить процесс как аппаратов судов, так и для физических лиц и организаций<sup>44</sup>. При этом немаловажно именно замена физических технологий, а не их обычное дублирование на цифровые, в противном случае, нагрузка на судебные органы наоборот возрастет.

Одновременно с этим вновь возникает проблема, существовавшая в еще

---

<sup>42</sup> Макарова-Землянская А. А. Оптимизация и законодательное определение норм судебной нагрузки судей в районных судах // Молодой ученый. 2020. С. 23.

<sup>43</sup> Кончева В. А. Системы организации правосудия по трудовым делам в мировой практике: некоторые аспекты // Проблемы экономики и юридической практики. 2018. №5. С.237-240.

<sup>44</sup> Лифинцев В. Н. Увеличение количества судебных споров и рост судебной нагрузки // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. 2021. №03. С. 108-111.

Российской Империи в конце XIX – начале XX в.в. – рассмотрение и разрешение индивидуального трудового спора в судах сопровождается бюрократизмом судебных органов, длительностью и достаточно высокими затратами на судебные издержки, включая юридическую помощь и услуги представителя. Согласно данным судебной статистики Судебного департамента при Верховном суде РФ размер исковых требований по трудовым спорам на сумму до 50 000 рублей составил: на 2018 год – 261 213 дел (65 % от общего числа); на 2019 год – 200 518 дел (61 % от общего числа); на 2020 год – 139 158 дел (60 % от общего числа). При этом, взяв за основу Амурскую область, и на основании анализа решения Совета Адвокатской палаты Амурской области 25 мая 2012 года «Об утверждении рекомендуемых минимальных ставок вознаграждения за юридическую помощь, оказываемую адвокатами Адвокатской палаты Амурской области» (с изм. и доп. от 25 ноября 2016 года)<sup>45</sup>, средняя стоимость адвокатских услуг по представлению интересов работника в суде составит около 25 000 рублей, что является половиной размера наиболее часто встречающихся исковых требований в силу вышеуказанной судебной статистики. Недостаточное количество денежных средств не позволяет работнику обратиться за частной юридической помощью, а бюрократический барьер препятствует ему самостоятельно инициировать рассмотрение трудового спора посредством искового производства. При этом, как показывает эта же судебная статистка, около половины всех индивидуальных трудовых споров в судах возбуждается на основании заявления прокурора, что доказывает эффективность государственного вмешательства в разрешения споров. На основании вышеизложенного, полагается обоснованным внести изменения в статью 391 Трудового кодекса РФ, предоставив Государственной инспекции труда субъектов РФ право на обращение в интересах работника с заявлением, основанием для которого является обращение граждан о защите нарушенных

---

<sup>45</sup> Адвокатская палата Амурской области [Электронный ресурс]. URL : <http://advpalata28.ru/index.php/2010-11-13-00-26-22> (дата обращения : 06.06.2021).

трудовых прав, в суд в целях разрешения индивидуального трудового спора.

Таким образом, посредством разрешения индивидуальных трудовых споров в судах осуществляется судебная защита трудовых прав и свобод, гарантированная действующим законодательством Российской Федерации. Все индивидуальные трудовые споры относятся к подведомственности судов общей юрисдикции, их рассмотрение регламентируется нормами гражданского процессуального законодательства. При этом рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах в настоящее время является основным способ их разрешения, что увеличивает нагрузку на судебные органы и приводит к уменьшению эффективности самого процесса разрешения спора, что обосновывает необходимость реформирования системы и упрощения существующих процедур.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Право на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законодательством способов их разрешения является неотъемлемым правом граждан, гарантированным Конституцией Российской Федерации.

В процессе изучения института рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров было выделено понятие, признаки и содержание индивидуальных трудовых споров, рассмотрены нормативные основы регулирования порядка их рассмотрения и разрешения.

Проведенное в бакалаврской работе исследование позволяет установить, что нормы, регламентирующие порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, требуют существенного реформирования и не в полной мере обеспечивают реализацию стоящих перед ними задач с учетом современного уровня развития трудовых отношений, а также обуславливают необходимость создания более совершенных механизмов защиты прав субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам выявило необходимость внесения изменений в главу 60 Трудового кодекса РФ, а именно: статью 384 ТК РФ дополнить положением об обязательном формировании комиссии по трудовым спорам в организациях в указанных случаях и предоставить возможность постановки вопроса об отзыве определенного члена КТС, а также установить определенные правовые гарантии членам комиссии по трудовым спорам; статью 389 ТК РФ дополнить обязательными требованиями, предъявляемые к удостоверению, выдаваемому комиссией по трудовым спорам, и предложено создать Единый государственный реестр удостоверений КТС, которые были выданы работнику для принудительного исполнения; дополнить ТК РФ. Данные меры позволят разрешать большинство споров в пределах своей организации и



подкрепить ее практическую значимость, снизив нагрузку на суды общей юрисдикции.

В процессе изучения процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров судебными органами было установлено, что в настоящее время данная процедура является основным способом их разрешения. Однако загруженность судов общей юрисдикции другими делами в некоторых случаях не позволяет рассмотреть индивидуальный трудовой спор в отведенный для этого гражданским процессуальным законодательством срок, а также не позволяет судьям исследовать все фактические обстоятельства дела в полном объеме.

Для повышения эффективности разрешения индивидуальных трудовых споров в судах предложено повсеместное внедрение электронного правосудия и обеспечения судопроизводства современными информационными технологиями, а также в некоторых случаях замена ими существующих бюрократических ограничений, что должно привести к более быстрому и полному восстановлению нарушенных прав субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. При этом предоставление инспекторам Государственной инспекции труда права на обращение с заявлением в суд в интересах работника в целях разрешения индивидуального трудового спора, позволит устранить препятствия у работника, связанные с определенным процессуальным барьером, а также отсутствием у него денежных средств на частную юридическую помощь.

Таким образом, все полученные в результате исследования выводы, основанные на правоприменительной практике и судебной статистике, развивают существующие нормы трудового законодательства, а также проводят правовую оценку текущего состояния института разрешения индивидуальных трудовых споров, что может быть использовано при дальнейшем его совершенствовании.

## 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, № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – 25 дек. - № 237.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ / в ред. от 20.04.2021 N 99-ФЗ // Российская газета. - 2001. – 31 дек. - № 256.

3 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ / в ред. от 16.12.2019 № 430 - ФЗ // Российская газета. - 1994. – 08 дек. - №238-239.

4 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ / в ред. от 30.04.2021 N 106-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. – 18 нояб. - № 46.

5 Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части передачи индивидуальных трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений на рассмотрение третейских судов» от 31.07.2020 N 246-ФЗ / Российская газета. - 2020. – 05 авг. - № 171.

6 Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 N 229-ФЗ / в ред. от 31.07.2020 № 259-ФЗ // Российская газета. - 2007. – 06 окт. - № 223.

7 Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ / в ред. от 24.03.2021 N 52-ФЗ // Парламентская газета. - 2004. – 31 июля - № 140 – 141.

### II Специальная литература

8 Балашов, А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения: учебное пособие / А. И. Балашов. – СПб. : Питер, 2008. –116 с.

- 9 Бережнов, А. А. Комиссии по трудовым спорам: практика правоприменения / А. А. Бережнов // Законы России: опыт, анализ, практика. - 2012. - № 10. – 34 с.
- 10 Бикеев, А. А. Трудовое право / А. А. Бикеев, М. В. Васильев, Л. С. Кириллова. - М. : Статут, 2015. – 81 с.
- 11 Буянова, М. О. Теоретико-правовой аспект: монография / М. О. Буянова - М. : Юрайт, 2021. –139 с.
- 12 Виноградова, О. А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России / О. А. Виноградова // Управленческое консультирование. - 2013. – № 3. – С. 11.
- 13 Волин, М. С. Рабочий класс России от зарождения до XX века / М. С. Волин, Ю. И. Кирьянов. - М. : Наука, 1989. – 273 с.
- 14 Войтинский, И. С. Промышленные споры и государственный третейский суд. / И. С. Войтинский. – М. : Маковский, 1917. – 32 с.
- 15 Гладков, Н. Г. Трудовые споры: учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — М. : Юрайт, 2019. - 191 с.
- 16 Глазунов, С. Р. Роль фабричной инспекции в реализации трудового законодательства России в конце XIX века / С. Р. Глазунов // Научные ведомости БелГУ. - 2009. - № 15(70). - С. 7 - 10.
- 17 Гусов, К. Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В. Н. Толкунова. - М. : Проспект, 2003. – 592 с.
- 18 Дубовик, О. Л. Юридический конфликт: сферы и механизмы / О. Л. Дубовик, В. Н. Кудрявцев, С. В. Кудрявцев, А. М. Ларин. - М. : РАН, 1994. – 172 с.
- 19 Епифанова, Е. В. Правовое регулирование труда в России: история и современные тенденции развития / Е. В. Епифанова, Т. Е. Павлисова // Юридические исследования. – 2017. – № 7. – С. 55 - 69.
- 20 Ефимова, М. Р. Статистическая оценка грамотности населения России: от умения читать до ученых степеней / М. Р. Ефимова, Е. А. Долгих // Вопросы статистики. - 2016. - С. 77-84.

21 Иванова, М. Б. Проблемные вопросы судебной подведомственности споров, возникающих из трудовых отношений / М. Б. Иванова. – Казань : Бук, 2016. – 13 с.

22 Киселев, И. Я. Трудовое право России / И.Я Киселев. – М. : Норма, 2001. – 384 с.

23 Кончева, В. А. Системы организации правосудия по трудовым делам в мировой практике: некоторые аспекты / В.А. Кончева // Проблемы экономики и юридической практики. - 2018. - С. 3 - 15.

24 Куренной, А. М. Трудовое право России: учебник / А.М. Куренной. – М. : Проспект, 2020. – 672 с.

25 Куренной, А. М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / А. М. Куренной, С. П. Маврина, В. А. Сафонова. - М. : Инфра-М, 2015. – 848 с.

26 Лушников, А. М. Курс трудового права: учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. - М. : Статут, 2009. – 980 с.

27 Лифинцев, В. Н. Увеличение количества судебных споров и рост судебной нагрузки / В. Н. Лифинцев // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. - 2021. - № 03. - С. 108 - 111.

28 Макарова-Землянская, А. А. Оптимизация и законодательное определение норм судебной нагрузки судей в районных судах / А. А. Макарова-Землянская // Молодой ученый. - 2020. – С. 12 – 23.

29 Макурина, К. А. Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров, причины и условия их возникновения / К. А. Макурина, Т. М. Лаврик // Молодой ученый. - 2019. – С. 15 - 20.

30 Миронов, В. И. Трудовое право: учебник для вузов / В. И. Миронов. – СПб. : Питер, 2019. – 992 с.

31 Мотина, Е. В. Классификация трудовых споров в контексте оснований и правового значения / Е. В. Мотина // Вестник ГрГУ. - 2016. - № 1. – 5 с.

32 Орлова, Н. Е. Практика государственного регулирования трудовых

отношений Министерством труда Временного правительства / Н. Е. Орлова // Социальное и пенсионное право. - 2007. - № 1. - С. 3.

33 Решение Совета Адвокатской палаты Амурской области от 25 мая 2012 года «Об утверждении рекомендуемых минимальных ставок вознаграждения за юридическую помощь, оказываемую адвокатами Адвокатской палаты Амурской области» [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://advpalata28.ru/index.php/2010-11-13-00-26-22>. - 06.06.2021.

34 Сафарова, Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные / Е. Сафарова // Трудовое право. -2010. - № 11. – 92 с.

35 Сафонова, В. А. Трудовые споры: учебное пособие / В. А. Сафонова, Е. Б Хохлова. - М. : Проспект, 2021. – 400 с.

36 Соловьев, В. Н. Трудовые споры в цифрах: анализ в учебном процессе / В. Н. Соловьев // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). - 2019. – 167 с.

37 Смирнов, О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. - М. : Юрид. лит., 1977. – 77 с.

38 Толкунова, В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: учебное пособие / В. Н. Толкунова. – М. : Проспект, 2017. – 431 с.

39 Тучкова, Э. Г. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации / Э. Г. Тучкова. - 10-е изд., - М. : Проспект, 2018. – 1376 с.

40 Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — М. : Юрайт, 2019. — 527 с.

41 Филющенко, Л. И. Трудовое право: учебное пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова. – Екатеринбург : Изд-во Уральского университета. - 2019. — 204 с.

### III Историко-правовые акты

42 Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР 1922 г.» / [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

43 Закон РСФСР от 9 декабря 1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

#### IV Правоприменительная практика

44 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» / в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 2004. - № 6.

45 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. N 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» / в ред. в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 03.03.2015 N 9 // Российская газета. - 2013. - № 89

46 Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 12 ноября 2012 г. N 11-26608 / [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/57658926/>. - 23.04.2021.

47 Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя / [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

48 Справка по рассмотрению судами Амурской области дел об установлении фактов трудовых отношений [Электронный ресурс]. - Режим доступа : [http://oblsud.amr.sudrf.ru/modules.php?name=docum\\_sud&id=209](http://oblsud.amr.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=209). - 06.06.2021.

49 Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2018, 2019, 2020 год Судебного департамента при Верховном суде РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79>. - 03.05.2021.

50 Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 N 1320-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью "Рэд Стар Консалтинг" на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

51 Решение Белогорского городского суда Амурской области от 27.02.2020 года по делу: № 2-209/2020 [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://belogorskiygs.amr.sudrf.ru>. - 03.06.2021.

52 Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 08.09.2020 года по делу: № 2-5404/2020 [Электронный ресурс]. - Режим доступа : [https://blag-gs--amr.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo](https://blag-gs--amr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo). - 06.06.2021.