

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

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция
Профиль: гражданско-правовой

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ П.Г.Алексеевко

«_____» _____ 2016 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Правовое регулирование рассмотрения и разрешения индивидуальных
трудовых споров

Исполнитель

студентка группы 221 об1 _____ Е.С. Пелих

Руководитель

доцент, к.и.н. _____ П.Г. Алексеевко

Нормоконтроль

_____ О.В. Громова

Благовещенск 2016

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

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ П.Г.Алексеевко

« ___ » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

К бакалаврской работе студентки группы 221 об1 Пелих Екатерины Сергеевны

1. Тема бакалаврской работы: Правовое регулирование рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров (утверждено приказом _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 01.06.2016 г.

3. Исходные данные к бакалаврской работе: Трудовой кодекс РФ, Гражданский процессуальный кодекс РФ, Семейный кодекс РФ, специальная юридическая литература, правоприменительные акты.

4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов): дать общую характеристику индивидуальных трудовых споров; определить порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров

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

6. Консультанты по дипломной работе: нет.

7. Дата выдачи задания: 10.10.2015.

Руководитель бакалаврской работы: доцент, к.ю.н. Алексеевко Павел Григорьевич.

Задание принял к исполнению: 10.10.2015. _____

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 55 с., 52 источника.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР, ПРИЧИНЫ И УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ИСКОВАЯ ДАВНОСТЬ, КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ, СУД, ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА

Объектом данного исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров в досудебном и судебном порядке.

Цель работы – на основе анализа нормативно-правовых актов, практики их применения, судебной практики и научных источников выявить основные положения индивидуальных трудовых споров в трудовом судопроизводстве, их специфику, возникающие при этом правовые проблемы, а также выработать предложения и рекомендации по совершенствованию действующего процессуального законодательства.

Для достижения данной цели в работе были обозначены следующие задачи: рассмотреть возникновение и развитие института разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации; определить понятие индивидуальных трудовых споров; выявить причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров; определить основные принципы рассмотрения трудовых споров; проанализировать особенности досудебного и судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров; выявить основные проблемы правового регулирования разрешения индивидуальных трудовых споров и разработать предложения по совершенствованию законодательства в данной сфере правоотношений.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Понятие и общая характеристика индивидуальных трудовых споров	9
1.1 Возникновение и развитие института разрешения трудовых споров в России	9
1.2 Понятие индивидуальных трудовых споров	14
1.3 Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров	18
1.4 Принципы рассмотрения трудовых споров	22
1.5 Вопросы законодательства и практики об обращениях в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров	24
2 Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров	30
2.1 Ключевые особенности рассмотрения и проблемы правового регулирования разрешения индивидуальных трудовых споров	30
2.2 Досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров	34
2.3 Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров	42
Заключение	49
Библиографический список	51

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ВС – Верховный суд

ВАС – Высший Арбитражный суд

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

КТС – Комиссия по трудовым спорам

КС – Конституционный суд

СЗ РФ – Собрание законодательства Российской Федерации

СПС – Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ФКЗ – Федеральный конституционный закон

ФЗ – Федеральный закон

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Формирование и развитие рыночной экономики в российском государстве связано с комплексом социальных реформ, образованием новых субъектов экономических отношений, развитием социальных институтов, которые нацелены на радикальные преобразования в области трудовых правоотношений. Развитие рыночной экономики не представляется возможным без использования труда человека. Проблемы взаимоотношений работников и работодателей выступают в качестве насущной категории всегда и при наличии любого социально-экономического уклада общества.

Заметим, что в науке российского трудового права в должной мере не разработана концепция индивидуальных трудовых споров, органов по их рассмотрению и разрешению, что, безусловно, порождает проблемы в применении соответствующих норм трудового законодательства, других нормативно-правовых актов, которые содержат нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных актов, трудовых договоров.

В этой связи представляется наиболее актуальным проведение анализа вопросов, которые связаны с особенностями нормативной регламентации и механизма разрешения индивидуальных трудовых споров, в частности, проблемы определения юрисдикционного органа при рассмотрении индивидуальных споров, а также вопросы компетенции органов по их рассмотрению и разрешению.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров в досудебном и судебном порядке. В качестве **предмета исследования** выступили нормы российского отраслевого права, научные монографии и публикации специалистов-исследователей в области трудового права, материалы судебной практики.

Цель исследования – на основе анализа нормативно-правовых актов, практики их применения, судебной практики и научных источников выявить основные положения индивидуальных трудовых споров в трудовом судопроиз-

водстве, их специфику, возникающие при этом правовые проблемы, а также выработать предложения и рекомендации по совершенствованию действующего процессуального законодательства.

Для достижения данной цели в работе были обозначены следующие **задачи:**

- рассмотреть возникновение и развитие института разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации;
- определить понятие индивидуальных трудовых споров;
- выявить причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров;
- определить основные принципы рассмотрения трудовых споров;
- проанализировать особенности досудебного и судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров;
- выявить основные проблемы правового регулирования разрешения индивидуальных трудовых споров и разработать предложения по совершенствованию законодательства в данной сфере правоотношений.

Методология исследования. Среди методов исследования основное значение отводилось общенаучным методам: диалектическому и системно-структурному. Особую роль играют частные методы: исторический, функциональный, сравнительно-правовой. Путем формально-юридического метода, основываясь на правилах юридической техники и формальной логики проанализирован и обобщен правовой материал, на основе которого обосновано собственное представление о понятии индивидуальных трудовых споров в российском трудовом законодательстве.

Степень освещенности темы в литературе. На современном этапе компенсация морального вреда исследована в монографиях и отдельных публикациях О.А. Виноградовой, А.В. Яковлевой и др.

Значительный вклад в развитие рассматриваемой темы исследования внесли труды В.В. Иглина «Проблемы правового регулирования разрешения

индивидуальных трудовых споров», А.А. Сапфиновой «Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров».

Отдельно следует выделить труды А.Н. Пруженниковой «Рассмотрение и разрешение трудовых споров: российский и зарубежный опыт», В.В. Воробьева «Вопросы досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров», которые отличаются особой источниковой базой. В этих исследованиях затронуты дискуссионные моменты касательно института индивидуальных трудовых споров в российском трудовом праве.

Эмпирическую и нормативно-правовую основу работы составили: Конституция Российской Федерации, российское отраслевое законодательство, материалы судебной практики.

Структура работы обусловлена поставленным целям и задачам исследования, включает в себя введение, основную часть, состоящую из двух глав и восьми параграфов, заключение, библиографический список.

1 ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

1.1 Возникновение и развитие института разрешения трудовых споров в России

Отметим, что исследование проблем регламентации индивидуальных трудовых споров в российском государстве нуждается в пристальном внимании, поскольку любые пробелы в социальной политике всегда порождают конфликты в сфере трудовых правоотношений.

В царской России законодательной базы в области труда, которая охватывала бы все категории рабочих по найму, не было: существовали только отдельные законы для фабрично-заводских предприятий, однако различных ограничений и исключений в рассматриваемом законодательстве было значительно больше, чем самих правил¹.

Сложившаяся ситуация изменилась только после Февральской революции 1917 года, когда Временное правительство подготовило законопроект о примирительных учреждениях, в соответствии с которым примирительно-посреднические процедуры являлись добровольными и обращение в них осуществлялось на основании соглашения сторон. В августе 1917 года Временное правительство утвердило Положение о примирительных камерах и третейских судах, которые формировались с целью разрешения трудовых конфликтов². Третейские суды по аналогии с примирительными камерами образовывались на паритетных принципах и были второй инстанцией при разбирательстве трудовых споров. Если примирительная камера не могла разрешить спор, то он подлежал передаче в третейский суд на рассмотрение. Решения третейских судов как высшей инстанции имели обязательный характер.

¹ Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическими комментариями / под ред. Ю.П. Мазуренко. Харьков, 1927. С. 26.

² Орлова Н.Е. Практика государственного регулирования трудовых отношений Министерством труда Временного Правительства // Социальное и пенсионное право. 2007. № 1. С.44.

После Октябрьской революции 1917 года большевики формально отменили законы, которые имели юридическую силу до октября 1917 года. Советская власть немедленно начала формировать новое трудовое законодательство, одним из ключевых принципов которого провозглашалось равенство всех участников трудовых правоотношений³. Подчеркнем, что в 1917-1918 гг. законодательство о труде не предусматривало законодательных актов, которые регламентировали порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров. К середине 1918 года трудовые споры разрешались, по меньшей мере, девятью органами, которые имели весьма неопределенные функции и нормативно-правовую базу, в их числе были даже отделы борьбы труда с капиталом. Существенная роль отводилась профсоюзам и фабрично-заводским комитетам, которые преимущественно применяли коллективно-договорной метод регулирования индивидуальных трудовых споров⁴.

4 ноября 1918 года А.Г. Гойхбарг на заседании ВЦИК выступил с докладом о проекте КЗоТ РСФСР, в результате чего в декабре 1918 года был принят Кодекс законов о труде – первый комплексный нормативный акт советского трудового законодательства, который заложил фундамент последующего развития и совершенствования трудового права советского государства.

Заметим, что КЗоТ РСФСР 1918 года не включал в свое содержание отдельного раздела о порядке рассмотрения и разрешения трудовых споров. Действовал ряд статей, которые устанавливали возможность обращения с жалобами в административные органы или профессиональные союзы при возникновении конкретных правовых вопросов. Помимо этого, он обозначал, широкие возможности обжалования действий администрации по большому количеству вопросов и устанавливал, в каких органах необходимо разрешать данные во-

³ Шмидт В.В. Наше трудовое законодательство. М., Издательство ВЦСПС, 1927. С. 8.

⁴ Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих. М., Юридическая литература, 1966. С. 45.

просы по существу. КЗоТ РСФСР предусматривалось прямое участие профсоюзных организаций в разрешении ряда категорий трудовых споров⁵.

К концу 1921 года обозначилась необходимость обозначить четко регламентированный порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров. Особенно остро требовалось урегулировать вопрос о разрешении споров, которые возникали между администрацией предприятий и учреждений и профсоюзными организациями при заключении и исполнении коллективных договоров. Споры при заключении коллективных договоров касательно преимуществ установления новых условий труда разрешались в практической деятельности в порядке примирительно-арбитражного разбирательства. 18 января 1922 года Совнарком принял постановление «О порядке разрешения конфликтов, возникающих на почве применения труда в негосударственных предприятиях и учреждениях». Данным законодательным актом устанавливалось, что такие конфликты должны разрешаться Народным комиссариатом труда (НКТ) и его местными органами.

Отметим, что указанные конфликтные комиссии действовали почти в течение года и в целом зарекомендовали себя с положительной стороны, в первую очередь, за счет доступности для граждан и оперативности рассмотрения обращений.

Принятие КЗоТа РСФСР 1922 года обозначило существенные изменения в порядке рассмотрения и разрешения трудовых конфликтов, который стал более гибким и разнообразным. Было сформировано два механизма разрешения трудовых споров: принудительный порядок (особые сессии народных судов) и примирительно-третейское разбирательство (примирительные камеры и третейские суды). Подчеркнем, что советское трудовое законодательство рассматриваемого периода не предусматривало, по общему правилу, принудительное примирение и принудительный арбитраж: трудовые споры преимущественно разрешались в добровольном порядке на основании соглашения сторон.

⁵ Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., Норма, 2001. С. 141.

После введения в действие КЗоТа РСФСР 1922 года были приняты новые положения об органах по рассмотрению трудовых споров, были образованы специальные судебные органы – трудовые сессии народных судов, трудовая прокуратура.

Имевший место быть в рассматриваемую эпоху порядок рассмотрения трудовых споров характеризовался значительными недостатками, к числу которых необходимо отнести множественность инстанций, рассматривающих трудовые споры, параллелизм в их компетенции, а также тот факт, что решения, которые принимались в отношении трудовых споров, часть не обладали характером окончательного разрешения спора и могли неограниченное количество раз обжаловаться заинтересованными субъектами. В результате, появилась необходимость в создании нового правового акта, учитывающего все недостатки действующего порядка рассмотрения трудовых споров, поэтому 29 августа 1928 года были изданы «Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утвержденные ЦИК и СНК СССР», которые выступили в качестве первого общесоюзного нормативного акта, который регламентировал весь комплекс вопросов, связанные с рассмотрением трудовых споров.

До 1928 года все трудовые споры, включая споры ответственных работников, подлежали рассмотрению в обычном порядке: органами примирительно-третейского и судебного разбирательства, тем не менее, вышеуказанными Правилами о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов был обозначен административный порядок рассмотрения трудовых споров отдельных категорий.

К концу 1930-х годов в правовой литературе активно исследовался вопрос о необходимости внести изменения в действующую систему рассмотрения трудовых споров, которая образовалась после упразднения Наркомтруда. В условиях начавшейся в 1939 году Второй мировой войны и непосредственной угрозы нападения Германии на Советское государство вопрос о реформе законода-

тельства, регламентирующего порядок разбирательства трудовых споров, утратил актуальность.

В послевоенное время трудовые споры продолжали разбираться теми же органами, которые существовали в СССР до начала Великой Отечественной войны.

31 января 1957 года Президиум Верховного Совета принял Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, которое образовало условия для разрешения споров непосредственно на предприятиях и учреждениях, расширило права профсоюзов в сфере борьбы за соблюдение трудового законодательства. В то же время данное Положение обеспечило и последующее укрепление судебной защиты трудовых прав рабочих и служащих. Согласно принятому Положению трудовые споры рассматривались комиссиями по трудовым спорам, фабричными, заводскими, местными комитетами профсоюзов, народными судами, а также в административном порядке. Заметим, что введение Положения способствовало большой демократизации рассмотрения трудовых споров, что предоставило возможность привлечь к непосредственному участию в рассмотрении трудовых споров представителей трудящихся⁶.

Наконец, 9 декабря 1971 года на сессии Верховного Совета РСФСР был принят новый КЗоТ РСФСР, который был введен в действие с 1 апреля 1972 года и действовал в России как основной законодательный акт по труду. Кроме КЗоТа РСФСР 1971 года, порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров регламентировался дополнительным рядом нормативных актов: были приняты Положение о правах ФЗМК (1971 г.), Типовые правила внутреннего трудового распорядка (1972 г.), Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974 г.), Положение о правовой инспекции труда (1976 г.)⁷.

⁶ Казанцев Б.Н. Некоторые проблемы регулирования трудовых отношений и улаживания конфликтов на производстве в законах и законопроектах о труде СССР. 1928-1980 гг. М., Институт российской истории, 2006. С. 106.

⁷ Орлов В.Н. Историческое развитие института разрешения трудовых споров // Современное право. 2007. № 9. С.104.

Советское государство, обнаружив, что создание социализма не повлекло за собой исчезновения трудовых конфликтов, принимало меры к их урегулированию, не выпуская из-под своего контроля. Об этом говорит то обстоятельство, что длительное время определенные категории работников не обладали правом на судебную защиту своих интересов. Падение тоталитарного режима и переход к созданию правового государства содействовали принятию более демократичных законодательных актов в сфере рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1.2 Понятие индивидуальных трудовых споров

Конституцией Российской Федерации⁸ признается право каждого на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Закрепление этого права является важнейшей гарантией соблюдения трудовых прав работающих граждан, иностранцев, а также лиц без гражданства.

В литературе, наряду с термином «трудовой спор», часто встречается такое словосочетание как «трудовой конфликт». Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудовых правоотношений, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов. Причины этого носят, по мнению некоторых авторов, объективный характер: работодатель всегда заинтересован в том чтобы, работник работал больше, а получал меньше, а работник заинтересован в обратном – меньше работать и больше получать.⁹ В некоторых случаях трудовой конфликт имеет более широкое понятие, включающее, наряду с трудовым спором, различные ситуации, имеющие место до возникновения непосредственно трудового спора. В других случаях – это более узкое понятие, поскольку конфликт может быть исчерпан и не повлечь возникновения спора, –

⁸ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. ст.4398.

⁹ Пресняков М.В., Чанов С.Е. Трудовое право России. М., Юрист 2007. С. 280.

например, за примирением сторон либо в связи с определенными действиями конфликтующих по устранению причин, вызвавших конфликт. Трудовой конфликт зачастую трактуют как более сложную стадию, содержащую больше социально-психологического, нежели юридического.

В основе трудового спора лежат разногласия между участниками трудовых отношений по поводу неоднозначного понимания норм трудового права либо их преднамеренных нарушений одной из сторон. Однако эти разногласия могут перерасти в трудовой спор лишь тогда, когда они официально переданы на рассмотрение в юрисдикционные органы, там зарегистрированы и подлежат разрешению в установленном законом порядке. До передачи разногласий на рассмотрение в органы, которым по закону предоставлено право по разрешению трудового спора, он таковым не признается.

Ученые-правоведы выделяют несколько точек зрения в отношении понятия индивидуального трудового спора.

Так, С. А. Голощанов под трудовыми спорами в широком смысле понимал "неантагонистические разногласия между субъектами трудовых и тесно связанных с ними правоотношений, возникающих в связи с применением трудового законодательства, трудовых и коллективных договоров либо в связи с установлением новых условий труда, не урегулированных нормативными актами, рассматриваемые, как правило, профсоюзными или иными, определяемыми законодательными органами".

С. В. Передерни индивидуальным трудовым спором называет "поступившее на рассмотрение соответствующих юрисдикционных органов разногласие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, условий трудового договора (контракта)".

Г. А. Рогалева считает, что трудовые споры – это "разногласия между работниками и работодателем об установлении и применении действующих норм трудового и иного социального законодательства, которые не были урегулированы заинтересованными работниками (или их представителями) при непо-

средственных переговорах с работодателем и стали предметом разбирательства в соответствующих органах".

А. М. Куренной и В. И. Миронов под индивидуальным трудовым спором понимают неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником и работодателем в трудовых правоотношениях по вопросам установления или изменений условий труда и их применения, перенесенные для рассмотрения в уполномоченные для этого органы.¹⁰ Это определение не учитывает, что трудовые споры возникают не только из трудового правоотношения, но и из иных правоотношений в трудовом праве.

По мнению В. Н. Толкуновой трудовой спор представляет собой поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в двух (трех) партнерском порядке новых условий труда.¹¹

Российским ученым Н. Г. Александровым дается такое определение: «Одной из двух основных категорий трудового спора является спор индивидуального значения. Предметом содержания такого спора является восстановление или признание индивидуальных трудовых прав персонально конкретного лица. Поводом для такого спора служит либо нарушение (действительное или мнимое) работодателем прав работника, либо его отказ признать за ним те или иные права вопреки действующим законам, постановлениям, правилам, положению об оплате труда или нормах выработки, коллективному или трудовому договору».¹²

Л. А. Сыроватская в качестве трудовых споров рассматривала разногласия между субъектами трудового права по поводу установления условий труда или заключения трудового договора, а также применения норм трудового законодательства.

¹⁰ Куренной А.М., Миронов В.И. Практические комментарии к законодательству о трудовых спорах М., 1997. С.14.

¹¹ Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие - 2 изд. Перераб. и доп. М., 2000. С. 4.

¹² Александров Н.Г, Советское трудовое право М., 1963. С. 346.

И. Я. Киселев определяет индивидуальный трудовой спор, как юридический спор при столкновении предпринимателя и работника в связи с применением правовых норм.¹³

Действующий трудовой кодекс РФ предусматривает наиболее точное определение понятия индивидуальный трудовой спор, которое содержит ряд особенностей.

Согласно ст. 381 ТК РФ под индивидуальным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.¹⁴

В данном определении присутствуют следующие черты:

- 1) разногласия возникают в сфере применения несамостоятельного труда;
- 2) не урегулированы самостоятельно спорящими сторонами;
- 3) указанные разногласия возникают в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и различных договоров о труде.

Такой квалифицирующий признак как неурегулированность разногласий позволяет утверждать, что трудовому спору предшествует процедура проведения непосредственных переговоров спорящими сторонами в целях устранения разногласий.

Также индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой

¹³ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для ВУЗов М., 2001. С.266.

¹⁴ Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Представляется, что понятие «индивидуальный трудовой спор» носит условный характер. Основное назначение данного понятия – обозначить предмет спора, стороны спора, по поводу которых возникают отношения по защите прав и законных интересов, а также обратить внимание на то, что законом установлена определенная форма защиты трудовых прав, в том числе соответствующими юрисдикционными органами.

В основе любого спора лежит разногласие, которое может возникнуть в ходе применения самостоятельного труда. При этом основанием индивидуального трудового спора являются разногласия при применении норм трудового права.

В основе индивидуального трудового спора может быть разногласие, возникающее в ходе: заключения трудового договора, выполнения его условий, изменения условий, прекращения трудового договора.

Таким образом, по общему правилу целью индивидуального трудового спора является восстановление нарушенных субъективных прав.

1.3 Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров

Сразу подчеркнем, что с целью образования профессионального правосознания у российских граждан существует объективная необходимость в осуществлении целенаправленной деятельности научных, образовательных организаций, нацеленной на толкование и разъяснение причин и условий, которые способствуют возникновению индивидуальных трудовых споров.

Различные специалисты-исследователи в области трудового права выдвигают разные определения условий и причин возникновения рассматриваемой категории трудовых споров. В частности, О.С. Смирнов полагает, что условия возникновения индивидуальных трудовых споров представляют собой конкретную обстановку и обстоятельства, которые непосредственным или опосредованным образом воздействуют на трудовые отношения, порождая разногла-

сия между работниками и работодателями¹⁵. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова под причинами индивидуальных трудовых споров предлагают понимать отрицательные факторы, вызывающие различную оценку конфликтующими сторонами субъективного трудового права либо исполнения трудовой обязанности¹⁶. Позиция И.А. Костян выражается в том, что под причинами возникновения данных споров необходимо понимать обстоятельства, которые порождают разногласия в связи с применением и толкованием трудового законодательства, условий трудового, коллективного договора, а также локальных нормативно-правовых актов; условия, в свою очередь, представляют собой факторы, которые содействуют возникновению разногласий.

Другими словами, можно заключить, что причины возникновения индивидуальных трудовых споров – это юридические факты, которые непосредственно вызвали разногласия между субъектами трудовых правоотношений. В свою очередь, условия возникновения данных трудовых споров зачастую выступают в качестве определенных причин в определенном трудовом споре. Условия возникновения индивидуальных трудовых споров – это обстоятельства, которые непосредственным или опосредованным образом воздействуют на трудовые отношения, и порождают разногласия между работником и работодателем.

К примеру, появление противоречивых интересов работника и работодателя в области применения наемного труда или иные обстоятельства могут выступить в качестве объективного условия, влекущие возникновение индивидуального трудового спора. Данные противоречия образуют объективный базис для появления различных разногласий в области трудовых правоотношений, тем не менее указанные обстоятельства могут и не вызвать появление рассматриваемой категории трудовых споров, непосредственным источником возникновения трудового спора они не являются. Напротив, источником (причиной)

¹⁵ Смирнов О.С. Трудовое право. М., 2012. С. 381.

¹⁶ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2010. С. 298.

возникновения данного спора могут стать действия (бездействие) работника либо работодателя в сфере применения наемного труда, в частности, нарушение работодателем процедуры увольнения работника.

В качестве субъективных условий возникновения индивидуальных трудовых споров можно обозначить недостатки индивидуального правосознания и низкий правовой уровень работодателей, предпринимателей, работников. В ходе практической деятельности названные условия зачастую порождают массовое незаконное правоприменение, которое нарушает как права работников, так и работодателей. Изложенные нами обстоятельства являются своего рода предпосылкой для возникновения индивидуального трудового спора, в то же время их нельзя рассматривать в качестве источников трудового права до тех пор, пока разногласия не перерастут в трудовой конфликт, другими словами, не будут в последующем предметом разбирательства соответствующего юрисдикционного органа.

Можно выделить следующие условия возникновения индивидуальных трудовых споров:

1) условия экономического характера – к ним относятся, в частности, денежные проблемы организации, которые образуют значительное препятствие для полной и своевременной выплаты заработной платы;

2) условия социального характера – к примеру, увеличивающаяся разница в уровне доходов низко- и высокооплачиваемых сотрудников;

3) условия правового характера – к данным условиям необходимо отнести сложность восприятия трудового законодательства для работников и работодателя, что позволяет утверждать о слабом знании работниками своих прав и обязанностей в сфере трудовых отношений, а также способов защиты своих прав.

Что касается причин возникновения индивидуальных трудовых споров, то их можно классифицировать на две группы: объективные и субъективные. К объективным причинам следует отнести противоречия, которые закономерно исходят из отношений собственности, наемного труда и др. В частности, среди подобных причин можно выделить нарушение работодателем прав работника

на своевременную выплату заработную плату, вызванное тяжелым экономическим положением работодателя. К группе субъективных причин необходимо отнести противоречия, которые не обладают характером объективно обусловленных закономерностей, обусловленные в большинстве своем недочетами и ошибками деятельности отдельных субъектов. К субъективным причинам относятся некорректное толкование нормы права (условия трудового, коллективного договора), нарушение трудовых прав работника вследствие внутриличностного конфликта между работником и должностным лицом¹⁷.

Считаем целесообразным отдельно подчеркнуть, что относительно новыми обстоятельствами, которые ранее не имели место быть, выступает обстановка в государстве в целом. Высокий уровень инфляции, регулирование экономических отношений в противовес законам хозяйствования в рыночных условиях порождает постоянное обеднение работников, снижение их уровня жизни, что, в свою очередь, обозначает потребность в увеличении оплаты труда, чего работодатель в большинстве случаев не в состоянии удовлетворить. Данное обстоятельство также является одной из ключевых причин появления индивидуальных трудовых споров в современном обществе.

Таким образом, на основе вышеизложенного, можно заключить, что причины и условия индивидуального трудового спора в своей совокупности порождают возникновение непосредственно трудового спора. Условия возникновения индивидуальных трудовых споров зачастую выступают в качестве конкретных причин в конкретном трудовом споре. Часто возникновение индивидуальных трудовых споров обусловлено сочетанием нескольких условий либо причин. Рассмотрение индивидуального трудового спора осуществляется на основе общих принципов и идей, которые устанавливают ключевые начала и направления деятельности органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

¹⁷ Сафронов В.В. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2015. № 6. С. 226.

1.4 Принципы рассмотрения трудовых споров

В нашей стране порядок рассмотрения трудовых споров демократичен, прост, гласен, удобен и доступен для каждого работника. Он позволяет полно, быстро, бесплатно разрешить до конца любой возникший трудовой спор и восстановить нарушенные трудовые права, законные интересы работников.

В науке трудового права выработаны принципы рассмотрения трудовых споров, т.е. основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные черты и направленность развития его норм.

Основными принципами рассмотрения и разрешения трудовых споров являются следующие:

- 1) демократизм, т.е. участие широких масс трудящихся в разрешении спора;
- 2) равенство сторон при рассмотрении спора, т.е. стороны не имеют никаких преимуществ на любой его стадии;
- 3) простота, т.е. его бесплатность, доступность и удобство обращения в юрисдикционные органы;
- 4) обеспечение реального исполнения решения по трудовому спору, восстановления нарушенных трудовых прав;
- 5) обеспечение законности и гласности при разрешении трудовых споров;
- 6) обеспечение объективности и полноты исследования материалов и доказательств;
- 7) быстрота рассмотрения трудовых споров;
- 8) ответственность должностных лиц за неисполнение таких решений.

Принцип демократизма проявляется в активном участии трудящихся граждан как в создании юрисдикционного органа, направленного на рассмотрение и разрешение трудовых споров, так и участии в деятельности этих органов через своих представителей, а также в применении норм трудового права при разрешении споров.

Принцип равенства сторон перед законом означает, что и работник, и работодатель в равной мере обязаны соблюдать трудовое законодательство, подчиняться ему и воле юрисдикционного органа при разрешении трудовых споров. Решение юрисдикционного органа обязательно для каждой стороны спора.

Бесплатность доступность и удобство обращения в органы по рассмотрению трудовых споров проявляется в том, что граждане тратят минимальное количество времени и сил необходимое для разрешения трудовых споров, а также не несут каких-либо материальных затрат.

Спор может быть разрешен на том же предприятии, где работает работник, и в удобное для него время. Суд, рассматривающий трудовой спор, находится в том же районе, где работает работник. При обращении с иском в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства.

Принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если работодатель добровольно не выполняет решение органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке судебным приставом – исполнителем на основании соответствующего исполнительного документа.

Принцип обеспечения законности при разрешении трудовых споров исходит из того, что органы, рассматривающие и разрешающие трудовые споры, обязаны осуществлять свою деятельность в строгом соответствии с законом.

Принцип обеспечения гласности означает открытость заседаний всех рассматривающих трудовые споры органов, возможность присутствия на них всех желающих. Так называемые «закрытые» заседания возможны только, если при разрешении трудового спора встает вопрос о сохранении государственной или коммерческой тайны.

Принцип обеспечения объективности и полноты исследуемых материалов и доказательств призывает юрисдикционные органы объективно и полно исследовать материалы по делу, запрашивать дополнительные доказательства,

вызывать свидетелей, не допускать субъективного подхода к делу и его сторонам, а также при необходимости приглашать экспертов.

Принцип быстроты рассмотрения требует от органов, разрешающих трудовые споры, соблюдения определенных сроков, которые предусмотрены законодательством для совершения всех действий, связанных с рассмотрением таких дел.

Ответственность должностных лиц за неисполнение решений органов, рассматривающих трудовые споры, как принцип рассмотрения трудовых споров проявляется в возможности привлечения виновных должностных лиц к различным видам юридической ответственности (дисциплинарной, материальной, административной).

1.5 Вопросы законодательства и практики об обращениях в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров

В соответствии со ст. 46 Конституции Российской Федерации каждый работник, который считает, что его права нарушены, имеет право обратиться в суд¹⁸. По общему правилу, указанное право обладает универсальным значением и его применение не сопровождается какими-либо субъективными ограничениями, потому как право на судебную защиту является естественным, неотчуждаемым правом и свободам человека. Защита трудовых прав работников в судебном порядке осуществляется, в первую очередь, при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров.

В настоящее время практически по всем возникающим трудовым спорам необходимо обращаться в районный (городской) суд, как это и было до введения аппарата мировых судей в российском государстве, которые из числа трудовых споров только рассматривают дела о выдаче судебного приказа.

Вместе с тем ст.392 Трудового Кодекса РФ строго ограничивает данное право на судебную защиту установленным сроком: применительно ко всем

¹⁸ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. ст.4398.

трудовым спорам для работника обозначен трехмесячный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Исключение в рассматриваемом случае составляют дела об увольнении: на законодательном уровне определен месячный срок для направления в суд искового заявления. В свою очередь, работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении причиненного работником ущерба в течение одного года со дня обнаружения ущерба.

Рассматриваемые сроки, как в правовой литературе, так и в решениях суда зачастую называются сроками исковой давности или давностными сроками, что не соответствует, на наш взгляд, позиции законодателя. Ввиду того, что в ст. 392 ТК РФ обозначены сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, то приводимые названия могут обладать довольно-таки условным характером и только в контексте теоретической аналогии с нормами гражданского законодательства¹⁹. По факту же должно применяться обозначенное законодательно наименование сроков, на которое ориентирован суд в ряде актов высших судебных органов власти.

В Определении Конституционного Суда РФ от 21 февраля 2008 года № 73-О-О отмечается²⁰, что в ст. 392 ТК РФ, по сути, регламентируются условия, порядок и сроки реализации установленного ч. 4 ст. 37 Конституции РФ права на индивидуальные трудовые споры. При этом обозначенный трехмесячный срок является более коротким по сравнению с общим сроком исковой давности в российском гражданском законодательстве. Данный срок, выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работника и работодателя, не может быть признан неразумным и несоразмерным, потому как направлен на оперативное и эффективное восстановление нарушенных прав работника и является достаточным

¹⁹ Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

²⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 21.02.2008 г. № 73-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сочугова Сергея Владимировича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» (Документ опубликован не был) / СПС Консультант-Плюс

для обращения в суд. Причем стоит заметить, что своевременность обращения в суд находится в зависимости от волеизъявления работника. Пропущенный по уважительным причинам срок может быть восстановлен в судебном порядке, а отказ в восстановлении пропущенного процессуального срока может быть обжалован в вышестоящую судебную инстанцию. В связи с этим обозначенный трудовым законодательством укороченный срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора не был расценен в определении Конституционного Суда как нарушение конституционных прав граждан.

Подчеркнем, что в правоприменительной деятельности большим значением обладают два аспекта специфики исчисления рассматриваемых сроков. Во-первых, целесообразно акцентировать внимание на буквально установленную законом альтернативу для начала течения сроков. В практической деятельности встречаются случаи, когда работодатель – ответчик, утверждающий в суде о пропуске истцом срока, он ссылается на обстоятельства, которые, по сути, юридическим значением применительно к его исчислению не обладают. В частности, по делам об увольнении работодатель использует такие факты как день ознакомления с приказом об увольнении, день получения уведомления о предстоящем увольнении.

В свою очередь, и истец, который пропустил срок, склонен в свою пользу, но в конечном итоге ошибочно толковать нормы материального права. Так, сотрудница при оспаривании осуществленного работодателем перевода в рамках мероприятий по сокращению штата просила суд установить для нее начало течения срока обращения в суд с получением ею дополнительных сведений о возможном нарушении права, то есть со дня состоявшегося с коллегой разговора о восстановлении той на работе по судебному решению, другими словами, в схожей ситуации. Весьма примечательно, что подобные случаи зачастую возникают с фактическим пропуском истцом срока на 1,5 – 2 года²¹.

²¹ Архив Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края. Гражданское дело № 2-1149/ 2013 / СПС Консультант-Плюс

Во-вторых, исчисление рассматриваемых сроков должно производиться с применением ст. 14 ТК РФ. В одном из судебных решений г. Барнаула установлено, что трехмесячный срок для оспаривания законности перевода начинается со дня, следующего за датой, когда истец узнал о предполагаемом нарушении своего права, с чем мы не можем согласиться. Например, если 20.11.2007 г. издан приказ о переводе, с которым работник был ознакомлен в этот же день, соответственно, тогда гражданин и узнал о нарушении права, и 20.11.2007 г. начинается исчисляться обозначенный трехмесячный срок. В ст. 14 ТК РФ содержится положение о том, что течение сроков, с которыми связывается возникновение прав, начинается с той календарной даты, которой обусловлено начало возникновения указанных прав. В ст. 392, как уже подчеркивалось, течение трехмесячного срока осуществляется со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а не на следующий день.

Заметим, что при приводимом в нашем исследовании некотором обобщении судебной практики по разрешению индивидуальных трудовых споров в г. Барнауле, Иркутске, Благовещенске обнаруживается, что зачастую возникает вопрос о восстановлении срока обращения в суд за разрешением трудового спора, особенно по делам об увольнении, потому как они по-прежнему стабильно доминируют в общем количестве индивидуальных трудовых споров.

Уважительность причин пропуска сроков устанавливается судом и признается при наличии обстоятельств, которые препятствовали работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора. К числу таких причин можно отнести болезнь истца, его нахождение в командировке, необходимость ухода за тяжелобольными членами семьи. Как можно заметить, данный перечень не является исчерпывающим, поэтому на практике работники предпринимают попытки обосновать уважительность пропуска срока, ссылаясь на самые разнообразные причины, однако не все из них признаются уважительными.

Так, при подаче 12.12.2011 года гражданкой С. иска о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального

вреда, в Благовещенский городской суд Амурской области она просила восстановить пропущенный срок для обращения в суд, поскольку обращалась в трудовую инспекцию, а также была введена в заблуждение, что срок обращения составляет 3 года. Как следует из доводов истца, ей не в полном объеме произведена оплата труда, ответчик не выплатил заработную плату за работу в должности прачки и гладильщицы. В ходе судебного разбирательства было установлено, что требования гражданки С. о взыскании заработной платы, а также в связи с этим невыплаченной компенсации за отпуск, с ответчика удовлетворению не подлежат, поскольку они заявлены к ненадлежащему ответчику. Каких-либо уважительных причин, связанных с личностью истца, свидетельствующих о невозможности обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора ни истцом, ни представителем истца представлено не было.

Суд находит обоснованным заявление представителя ответчика о пропуске истцом такого срока, учитывая, что правовых оснований для взыскания заработной платы судом не установлено и приходит к выводу об отказе в удовлетворении требований гражданки С²².

Можно привести другой пример. А. при обращении в Амурской областной суд с иском о восстановлении на работе с истечением месячного срока просил его восстановить, поскольку после увольнения он добивался оплаты больничного листа. Потому как в судебном заседании истец не смог доказать, в чем заключались препятствия обращения с иском в суд в установленный срок при рассмотрении вопроса об оплате больничного листа, суд не выявил оснований для восстановления пропущенного срока²³.

В другой заслуживающей внимания ситуации Октябрьский районный суд г. Иркутска при рассмотрении искового заявления о восстановлении на работе

²² Архив Благовещенского городского суда Амурской области. Гражданское дело № 2-8313-11 г. / СПС Консультант-Плюс

²³ Обзор судебной практики по рассмотрению апелляционных жалоб и представлений на решения районных судов Амурской области за 6 месяцев 2013 года (утв. Президиумом Амурского областного суда от 05.08.2013 г.) / СПС Консультант-Плюс

и признании приказа об увольнении незаконным также не признал причину о пропуске сроков в связи с затраченным временем на обращение в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) уважительной. На основании прямого указания в законе (ст. 391 ТК РФ) данная категория дел отнесена к исключительной компетенции суда. Помимо этого, аргументы истца о его обращении в КТС оценены критически, потому как допрошенный в судебном заседании в качестве свидетеля председатель КТС уточнил, что при обращении в комиссию работника ему было разъяснено, что указанный спор не подлежит рассмотрению в КТС и его разрешение подведомственно суду. Однако представитель истца добилась принятия заявления, указывая на то обстоятельство, что ТК РФ не содержит возможности отказа КТС в принятии заявления. Кроме этого, по ходатайству представителя истца заседание КТС было отложено на более поздние сроки. В дальнейшем КТС приняла решение об отказе в удовлетворении заявления истца. Дальнейшие же доводы представителя истца в суде в длительном рассмотрении заявления в КТС признаны несостоятельными. Таким образом, искусственное затягивание времени представителем истца при рассмотрении спора в итоге не принесло пользу для лица, чьи интересы он представлял.

Из обозначенных нами примеров судебной практики становится видно, что неграмотность либо незнание граждан о сроках обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, на которые они ссылаются в исковых заявлениях, а также обращение в юрисдикционные органы не в соответствии с их компетенцией и обозначенной в законодательстве подведомственности и подсудности трудовых дел не признается судами в качестве уважительности причин пропуска.

Таким образом, установленные в российском трудовом законодательстве сроки обращения за разрешением индивидуального трудового спора выступают в качестве одной из предпосылок реализации гражданами права на защиту своих интересов в суде. При этом своевременное обращение в суд с исковым заявлением является для работника фундаментом успеха в оперативном рассмотрении и разрешении трудового спора с работодателем.

2 ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

2.1 Ключевые проблемы правового регулирования разрешения индивидуальных трудовых споров

Статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту, и Трудовой Кодекс РФ не включает в себя положения касательно обязательности предварительного внесудебного порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. В качестве органов, которые рассматривают и разрешают трудовые споры, трудовое законодательство определяет КТС и суд. Федеральные инспекции труда в свою очередь принимают меры по восстановлению нарушенных трудовых прав граждан.

В соответствии со ст. 231 ТК РФ разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем несчастного случая, отказа в проведении соответствующего расследования рассматриваются уполномоченными органами государственной инспекции труда либо в судебном порядке. В подобных случаях подача жалобы не будет являться основанием для неисполнения работодателем решений государственного инспектора по охране труда.

Часть 3 статьи 373 ТК РФ содержит положение о том, что в случае недостижения по результатам консультаций с выборным профсоюзным органом общего согласия о расторжении трудового договора на основании ст. 81 ТК РФ с работником, который является членом профсоюза, работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов вправе принять окончательное решение, которое можно обжаловать в соответствующую государственную инспекцию труда²⁴. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со

²⁴ Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

дня получения жалобы разрешает вопрос об увольнении и в случае признания его неправомерным направляет работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе при условии компенсации вынужденного прогула.

Соблюдение изложенной выше процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права на обжалование увольнения в судебном порядке, а работодателя – права на обжалование предписания инспекции труда также в суд.

Таким образом, за органами федеральной инспекции труда закреплены полномочия по рассмотрению заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушениях их трудовых прав, а также по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав. Необходимо отметить, что в настоящее время прослеживается перегрузка ТК РФ процессуальными нормами. Мы полагаем, что радикальное решение возникшей проблемы заключается в принятии трудового процессуального кодекса, сфера действия которого распространилась бы на все процессуальные отношения, которые складываются в процессе разрешения индивидуальных трудовых споров. Отметим, что концептуальные положения трудового процессуального кодекса обозначены в трудах ведущих специалистов-исследователей в области российского трудового права: И.Я. Киселева, С.П. Маврина, В.Н. Скобелкина, Е.Б. Хохлова и других.

На самом деле, нормы трудового и смежных с ним отраслей российского права, как обладающие материально-правовым характером, не могут оказывать влияние на процедуру разрешения трудовых споров. В то же время, данное влияние является таким значительным, что содержание процессуальной специфики разрешения дел по спорам, вытекающим из трудовых и связанных с ними отношений, в своей совокупности образуют такое качественное состояние, которое вписывается в рамки общих положений гражданского процессуального законодательства. Как справедливо отмечает И. Пискарев, ситуация не изменилась, а в определенной степени и обострилась в связи с

принятием ГПК РФ. Дело в том, что процедура рассмотрения и разрешения гражданских дел в судах общей юрисдикции, установленная ГПК РФ, ориентирована, в первую очередь, на споры, которые возникают из материально-правовых отношений, для которых свойственно равноправие субъектов данных отношений, их самостоятельность и автономия в принятии решений, от которых зависит формирование, развитие и содержание, отсутствие элементов административного воздействия одной стороны на другую, что является типичным для трудовых отношений.

Соглашаясь в целом с позицией о принятии трудового процессуального кодекса, считаем, что на современном этапе отсутствуют как финансовые, так и организационные условия для реализации данного проекта.

Целесообразно акцентировать внимание на предложении В.И. Миронова об организации системной защиты трудовых прав без изменения действующей судебной системы и создания трудового процессуального кодекса. Он считает, что обозначенные Федеральным законом «О третейских судах в РФ» процедуры третейского разбирательства можно применять для разрешения заявлений в области труда и социального обеспечения. Действующая система договорной регламентации отношений в сфере труда и социального обеспечения предоставляет возможность предусмотреть в соглашениях и коллективных договорах формирование третейских судов по рассмотрению и разрешению заявлений в области труда и социального обеспечения. Наличие указанного условия в соглашениях различного уровня дает возможность участникам договорного процесса образовать за счет собственных средств Федеральный третейский суд по разрешению заявлений в сфере труда и социального обеспечения при Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Система подобных судов таким же образом может быть организована на региональном и отраслевом уровнях, а также на уровне органов местного самоуправления. Более того, в коллективном договоре может быть закреплена возможность образования третейского суда в конкретном предприятии. Данный суд будет отличаться от

КТС, прежде всего, полномочиями, так как он может разрешать любые споры, которые переданы ему на рассмотрение на договорной основе, а также по процедуре создания и вынесения решений. Деятельность данных судебных органов в соответствии со ст. 2 ФЗ «О третейских судах в Российской Федерации» должна регулироваться не только на уровне федерального законодательства, но и уставами, регламентом или положениями, которые принимаются на соответствующем уровне²⁵.

Вероятнее всего, методом эффективного разрешения индивидуальных трудовых споров, принимая во внимание опыт зарубежных государств, особенно, Германии, станет институт посредничества. Действующий Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193. Ст. 1 данного нормативно-правового акта устанавливает, что настоящим законом регламентируются отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из трудовых правоотношений²⁶. Процедура медиации осуществляется при обоюдном волеизъявлении сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора.

Примечательным, но небесспорным нам видится предложение Председателя Высшего Арбитражного Суда РФ Иванова А.А. о создании в дальнейшем института судебного посредничества. На его взгляд, сущность судебного посредничества будет заключаться в том, что стороны индивидуального трудового спора смогут получить консультацию у сотрудника аппарата суда, сотрудника, который занимается анализом и обобщением судебной практики по идентичным спорам.

²⁵ Федеральный закон «О третейских судах в Российской Федерации» от 24.07.2002 г. № 102-ФЗ (в ред. от 21.11.2011г.) // Российская газета. № 137. 27.07.2002.

²⁶ Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ (в ред. от 23.07.2013) // Российская газета. № 168. 30.07.2010.

Как утверждает Д.А. Мешков, предложенная идея обладает большой возможностью развития не только экономических, но и трудовых споров, а при детальном регулировании в отдельном нормативно-правовом акте – вопросов, которые связаны с судебным посредничеством в рассмотрении споров, разграничении в данном акте отдельных разделов согласно тематике споров, возможно действительно достичь эффективной деятельности по недопущению и разрешению трудовых конфликтов, снижение нагрузки на судейский состав.

Не сомневаясь в продуктивности изложенных предложений, полагаем, что более результативным, принимая во внимание современную действительность, является, по нашему мнению, внесение изменений и дополнений в ТК РФ, предусматривающих более четкое регулирование процедуры доюрисдикционного разрешения индивидуальных трудовых споров.

2.2 Досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Отметим, что индивидуальные трудовые споры в российском государстве могут рассматриваться не только в судебном порядке, но и также комиссиями по трудовым спорам (КТС), которые могут функционировать в самой организации или ее обособленных подразделениях. Хотя необходимо подчеркнуть, что большая часть трудовых споров на сегодняшний день все-таки рассматривается в судебном порядке и только в определенных случаях на законодательном уровне установлен специальный порядок досудебного рассмотрения трудовых споров, в частности, при причинении ущерба личному имуществу работника (ст. 235 ТК РФ) либо возможность обращения в КТС²⁷.

Примечательно, что в соответствии с российским трудовым законодательством КТС не рассматриваются в качестве первичного органа рассмотрения индивидуальных трудовых споров, на основании чего мы можем заключить, что работник имеет право по своему личному усмотрению выбирать орган для разрешения индивидуального трудового спора.

²⁷ Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

Согласно ст.391 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд, минуя КТС. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией в десятидневный срок, то в соответствии со ст.390 ТК РФ работник вправе перенести его рассмотрение в суд. Поэтому на весьма правомерных основаниях КТС, которая могла бы исполнять роль судебного органа, как обозначено действующим законодательством, может отсутствовать в организации.

Ввиду указанных законодательных изменений и множества других довольно весомых причин в современных условиях мы очень редко сталкиваемся с деятельностью КТС в организациях. Их количество не обобщается ни федеральным законодательством по труду, ни органами местного самоуправления. Но в то же время данные социологических опросов, личный опыт граждан свидетельствуют о том, что образование этого специального юрисдикционного органа нельзя рассматривать как распространенное явление. При отсутствии официальной статистики проблематично утверждать о неэффективной деятельности рассматриваемых органов. Однако данные рассуждения не являются новеллой для правовой литературы. Так, в частности, В.В. Архипов в своих трудах справедливо акцентировал внимание на вопросе об очевидной необходимости повышения эффективности деятельности КТС, вместе с тем указывая и на очевидные преимущества действующего КТС перед судом общей юрисдикции²⁸.

Досудебное разбирательство также представляется возможным в рамках реализации государственной функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда. К числу таких уполномоченных государственных органов необходимо отнести Федеральную инспекцию труда, органы которой осуществляют прием и рассматривают обращения работников о нарушениях их прав, принимают меры по устранению обнаруженных нарушений и восстановлению нарушенных прав, привлекая виновных лиц к административной ответственности. Вместе с тем органы контроля и надзора не выступают в качестве органов по рассмотрению индивиду-

²⁸ Архипов В.В. О досудебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Адвокат. 2011. № 8. С.39.

альных трудовых споров, хотя и могут оказать влияние на его разрешение или даже помочь в разрешении конфликта.

Трудовое законодательство включает в круг вопросов, которые находятся в компетенции органов по рассмотрению трудовых споров, как споры по вопросам применения законов и нормативно-правовых актов и условий трудового договора, так и споры касательно установления условий труда, хотя вторая группа более типична для коллективных споров.

Подчеркнем, что весьма эффективным способом рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров при умелом использовании их потенциала могут выступить комиссии по трудовым спорам. Порядок рассмотрения данной категории трудовых споров обозначен в ст.384-389 ТК РФ²⁹.

КТС является досудебным органом по рассмотрению споров, которые возникают между работодателем и работником по подавляющему большинству разногласий между сторонами трудового договора, если, конечно, такая комиссия образована в организации. Исключение образуют определенные категории споров, в отношении которых действует только судебный порядок их рассмотрения. Согласно ст. 391 ТК РФ только в судебном порядке рассматриваются споры о дискриминации, если работодатель является индивидуальным предпринимателем, а также споры об увольнении и некоторые другие.

По общему правилу, КТС рассматривает следующие трудовые споры: об изменении условий трудового договора, определенных его сторонами; об оплате труда; о компенсациях и гарантиях; о дисциплинарных взысканиях, материальной ответственности и т.д.

Деятельность КТС построена на общих принципах рассмотрения трудовых споров, к числу которых необходимо отнести доступность обращения в органы, рассматривающие трудовые споры; срочность рассмотрения (срок рассмотрения трудового спора в КТС составляет 10 дней); принцип состязательности, предполагающий, что каждая из спорящих сторон самостоятельно доказы-

²⁹ Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

вает обстоятельства, на которые ссылается, однако в трудовых спорах ключевое бремя доказывания возлагается на работодателя, потому как именно у работодателя сосредоточены документы и органы управления трудовыми процессами.

В случае, если стороны не могут найти взаимоприемлемое решение в рамках КТС (либо она не функционирует в организации), рассмотрение спора переходит в суд (трудовые споры могут быть рассмотрены в суде первоначально, вне зависимости от наличия КТС в организации).

КТС включает в себя одинаковое количество представителей работодателя и работников, и важным принципом защиты интересов работников является то, что комиссия не может оставить вопрос нерешенным, и в случае, если мнения членов комиссии разделяются поровну «за» и «против», что представляется возможным при паритетном составе представителей, то решение является принятым в пользу работника.

Желательно, чтобы в составе комиссии находились люди, которые обладают определенными представлениями о трудовом законодательстве (юристы, работники кадровых служб, экономисты по труду), а также наиболее грамотные сотрудники организации. КТС могут быть созданы не только на уровне работодателя в целом, но и в структурных подразделениях: принципы и порядок деятельности комиссий одинаковы для всех уровней.

Спор, который рассмотрен в КТС, в случае несогласия одной из сторон спора с ее решением, переходит на рассмотрение в суд, на законодательном уровне установлен 10-дневный срок для обжалования решения КТС.

Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС (выделение соответствующего помещения, оргтехники и т.д.) является обязанностью работодателя. За работниками, которые избраны в комиссию, на период ее работы сохраняется средняя зарплата, что является гарантом спокойного разбирательства.

Трудовой Кодекс РФ содержит положение о том, что работник имеет право обратиться в КТС за разрешением спора в течение 3-х месяцев, когда он

узнал или должен был узнать о нарушении своего права, таким образом, правом обращения в КТС обладает только работник, но не работодатель.

Пропуск работником установленного для обращения в КТС срока не предполагает невозможности рассмотрения спора: все зависит от причины пропуска срока и оценки комиссией данного факта.

На законодательном уровне не установлено специальной формы заявления, направляемого в КТС. Главное, чтобы в нем были сформулированы все требования заявителя. Отметим, что заявление должно быть зарегистрировано в КТС в специальном журнале в обязательном порядке. На сегодняшний день приходится констатировать, что непосредственно порядок регистрации на законодательном уровне не обозначен, что, как мы полагаем, делает положение работника уязвимым, исходя из чего данный вопрос нуждается в более детальной правовой регламентации.

Как правило, спор должен рассматриваться в присутствии работника или его представителя. Рассмотрение спора в их отсутствие является допустимым, если работник предоставит в КТС соответствующее письменное заявление.

Подчеркнем, что российское трудовое законодательство не содержит детальной регламентации процедуры рассмотрения трудовых споров в КТС и устанавливает ее только в общих чертах. По этой причине КТС вправе самостоятельно разрешать данные вопросы. Считаем целесообразным на локальном уровне разработать регламент работы КТС, обозначив в нем ключевые положения, установленные ТК РФ, и предусмотрев специфику организации или ее структурного подразделения, в рамках которых функционирует комиссия.

Мы полагаем, что на законодательном уровне необходимо урегулировать порядок приглашения на заседание КТС свидетелей и специалистов, а также представителей работодателя. Считаем, что следует установить гарантии по сохранению заработной платы за работниками, которые вызываются в комиссию.

Помимо этого, КТС имеет право запрашивать все документы, необходимые для рассмотрения спора. Для работодателя представление данных документов является обязанностью, но порядок и сроки их представления законом

не установлены, также не определены юридические гарантии по защите персональных данных.

Необходимо на законодательном уровне установить детальный порядок работы комиссии, а также фиксации доказательств, поскольку в большей части трудовых споров вынесение решений связано с исследованием документов, подтверждающих или опровергающих требования, заявленные работником в КТС. В заявлении работника, которое направляется в КТС, должны быть четко выражены его требования, вследствие чего было бы не лишним закрепить за КТС обязанность по предоставлению помощи в подготовке данного заявления.

Комиссия по трудовым спорам принимает решения путем тайного голосования. Для принятия решения достаточно простого большинства голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Каждый член КТС принимает решение по своему усмотрению, он должен руководствоваться только трудовым законодательством, другими нормативно-правовыми актами и материалами по конкретному заявлению, ставшему предметом рассмотрения в КТС. Однако на сегодняшний день вопрос о правовой подготовке членов КТС остается открытым.

По результатам рассмотрения трудового спора комиссия выносит мотивированное решение, которое может закрепить за работодателем обязанность совершить определенные действия либо отказать в удовлетворении требований, заявленных работником. Если требования работника удовлетворяются частично, в решении указываются определенные действия, которые обязан совершить работодатель, а также требования, заявленные со стороны работника, в удовлетворении которых отказано. Подчеркнем, что зачастую сложности в исполнении решений комиссий по трудовым спорам обусловлены нечеткой их формулировкой.

Мы полагаем, что возможность привлечения медиаторов для рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров могла бы устранить ряд проблем организационного и юридического характера, однако их привлечение

потребуется финансовых расходов и вряд ли работодатель пойдет на лишние траты.

Согласно ст. 389 ТК РФ решение КТС должно быть исполнено работодателем в 3-дневный срок по истечении 10 дней, установленных для обжалования³⁰. Данный срок исчисляется с момента вручения работодателю копии решения КТС, вынесенного по спору. Заметим, что работодатель может исполнить решение КТС и на добровольной основе. Если же он в установленные сроки не исполнил решение, то вступает в действие механизм принудительного исполнения решения: КТС в обозначенный срок выдает работнику удостоверение, которое включено в перечень исполнительных документов и исполняется службой судебных приставов-исполнителей. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения, судебный пристав-исполнитель приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке, другими словами, в рамках исполнительного производства. Однако, к сожалению, порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам, особенно в случаях, когда речь заходит о возложении конкретной обязанности на работодателя, не обладает четкой регламентацией, что, в свою очередь, создает значительные сложности для реализации принятого решения³¹.

Помимо вышеизложенных проблем, должного внимания заслуживает встречаемое в практической деятельности формальное отношение работодателя к КТС, что обусловлено добровольно-принудительной основой образования КТС (ст. 384 ТК РФ). Сказанное предполагает: на добровольной основе – в любых случаях при выражении инициативы сторон, а принудительно – для работодателя и представительного органа работников, получивших предложение в

³⁰ Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

³¹ Воробьев В.В. Вопросы досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2012. № 2. С. 68.

письменном виде об образовании КТС, другими словами, при проявленной инициативе другой стороны.

В указанном положении трудового законодательства нет конкретики, могут ли включаться в состав КТС работники сторонних организаций. По причине наличия соответствующего запрета, представляется возможным, что в состав КТС могут входить работники не только данного работодателя. Появляются сомнения касательно применения данного варианта состава КТС в практической деятельности, однако, как мы полагаем, подобная расстановка приближала бы принятие решения КТС к объективным рамкам. Очевидно, что для совершенствования деятельности КТС должен модифицироваться и ее облик. В любом случае необходима законодательная ясность и четкость в рассматриваемом вопросе.

Видимой проблемой также выступает весьма короткий срок обязательного рассмотрения заявления работника в КТС – в течение 10 дней со дня подачи работником заявления согласно ст. 387 ТК РФ. При этом отсутствие в законе каких-либо четких требований к форме и содержанию заявления работника может являться препятствием для качественной подготовки необходимых материалов к рассмотрению спора, что, в свою очередь, является причиной нарушения обозначенных сроков.

Наконец, трудовое законодательство, предъявляя весьма жесткие требования к содержанию решения, принимаемого КТС, не регулирует порядка подготовки проекта данного решения.

Поднимаемые некоторые проблемные аспекты, которые касаются рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, не являются исчерпывающими и несколько не умаляют возможного, исторически заложенного значения КТС. При умелом использовании своего потенциала КТС может быть эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Таким образом, становится весьма очевидным, что существует острая необходимость в дальнейшем совершенствовании законодательной базы в сфе-

ре досудебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Очевидно, что совокупность вышеизложенных проблем принципиально определяет направление для дальнейшего совершенствования российского трудового законодательства с целью реабилитации эффективности деятельности КТС. В противном случае в ближайшем будущем КТС продемонстрирует свою окончательную несостоятельность в качестве альтернативного досудебного органа по рассмотрению и разрешению трудовых споров, и решение данного вопроса на сегодняшний день, по сути, остается исключительно за законодателем.

2.3 Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров

Отметим, что ГПК РФ содержит в себе общие положения судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, а специфика установлена в главе 60 и 61 ТК РФ. По общему правилу, при коллизии общей и специальной норм действует специальная норма, что подразумевает приоритет норм ТК РФ при их противоречии гражданско-процессуальным нормам.

Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке заключаются в специфике уплаты государственной пошлины, исчисления сроков обращения в суд за защитой трудовых прав, а также их восстановлении, сроков рассмотрения трудовых дел в суде, привлечения к участию в судебном разбирательстве государственных инспекторов труда.

Согласно ст.132 ГПК РФ к исковому заявлению должен быть приложен документ, подтверждающий уплату государственной пошлины и отсутствие которого влечет за собой вынесение судом определения об оставлении заявления без движения. В качестве одной из особенностей рассмотрения трудовых споров выступает освобождение работников от уплаты государственной пошлины в соответствии со ст.393 ТК РФ. Но работодатели оплачивают государственную пошлину полностью, направляя в суд иск о возмещении материального ущерба, который был причинен работником. При этом необходимо учитывать, что любой работодатель должен оплачивать

государственную пошлину вне зависимости от организационно-правовой формы и формы собственности организации. В частности, если работодателем выступает орган государственной власти или орган местного самоуправления, то он не может быть освобожден от уплаты государственной пошлины на указанном основании: данные органы подает иск не как государственные органы, а как работодатели.

Согласно ст.391 ТК РФ работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Согласно ст.154 ГПК РФ споры по гражданско-правовым делам рассматриваются и разрешаются, по общему правилу, в течение двух месяцев со дня получения судом искового заявления. В то же время на законодательном уровне предусмотрены и определенные исключения из данного правила, например, срок судебного рассмотрения споров об увольнении составляет не более одного месяца.

Немаловажной особенностью рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке является взаимодействие судов и федеральной инспекции труда касательно защиты трудовых прав работников. В соответствии со ст.356 ТК РФ государственный инспектор труда, осуществляя федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, обнаружив нарушения прав работников, направляет работодателю обязательные для него предписания об устранении выявленных нарушений. Отметим, что предписания могут стать предметом обжалования в судебном порядке.

Необходимо обратить внимание на то обстоятельство, что компетенция федеральной инспекции труда о выдаче ее должностными лицами предписаний породила в науке российского трудового права мнения о том, что инспекция стала «квазисудебным» органом, который подменяет суд³². Тем не менее,

³² Горохов Б.А., Маврин С.П. Современный механизм правового регулирования социально-трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. 2012. № 1. С. 83.

специалисты-исследователи в области трудового права, критикуя возможность вынесения предписания государственным инспектором труда, уверены в законности предоставления прокурору аналогичного правомочия, и не утверждают о подмене судебной власти прокурорским надзором³³.

Очевидно, что непонимание юридической природы предписаний государственных инспекторов труда касательно восстановления трудовых прав приводит к тому, что за федеральной инспекцией труда закрепляют нехарактерное для нее полномочие рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Отрицанию указанного полномочия способствуют несколько фактов.

В соответствии со ст.382 ТК РФ федеральную инспекцию труда нельзя рассматривать в качестве органа, который рассматривает и разрешает трудовые споры. Мы полагаем, что нет никакой подмены полномочий судов действиями федеральной инспекции труда: в действительности происходит надлежащая реализация полномочий федеральной инспекцией труда по защите трудовых прав работников. В соответствии со ст. 356-357 ТК РФ федеральная инспекция труда осуществляет защиту трудовых прав работников путем федерального государственного надзора за соблюдением работодателями трудового законодательства. Рассматривая и разрешая индивидуальные трудовые споры, суды также осуществляют их защиту и восстановление. Ключевая задача федеральной инспекции труда заключается в обеспечении соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, ключевая задача суда – это защита нарушенных либо оспариваемых трудовых прав, свобод, интересов. Выполнение задачи федеральной инспекцией труда осуществляется посредством осуществления федерального государственного надзора, в свою очередь, задача судебной защиты реализуется путем разрешения спора.

Предписание, которое выносится государственным инспектором по труду, содержит в себе требование работодателю о восстановлении

³³ Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников: концептуальный аспект. М., 2010. С. 150.

нарушенных трудовых прав работников. Заметим, что выдача предписания – это административно-правовой способ защиты трудовых прав работников. Президиум Верховного Суда РФ акцентировал внимание судов на том обстоятельстве, что вынесенное государственным инспектором предписание, включая предписание об отмене приказа об увольнении работника, согласно ст. 361 ТК РФ может быть обжаловано работодателем в судебном порядке. В данном случае срок обращения самого работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора будет составлять один месяц. Вследствие этого, при возбуждении в суде дела об оспаривании предписания об отмене приказа об увольнении работника за пределами установленного срока, работодатель имеет право сделать заявление о применении последствий пропуска срока работником³⁴. Указанный вопрос будет разрешаться в судебном порядке в каждом отдельно взятом случае, основываясь на уважительности причин пропуска обозначенного срока, поэтому сам по себе пропуск срока обращения за судебной защитой в связи с обращением работника в федеральную инспекцию труда не представляется уважительным.

Таким образом, подмену полномочий судов предписаниями государственных инспекторов наблюдать не приходится. В трудовом законодательстве обозначена разница между предписанием государственного инспектора (отмена незаконного приказа об увольнении) труда и судебным решением о восстановлении на работе. В то же время, сущность требований данных государственных органов одна и та же – восстановление нарушенных трудовых прав. Согласно ст. 357 ТК РФ государственный инспектор труда при осуществлении государственного федерального надзора вправе, в том числе, выступать в качестве эксперта в суде по искам о нарушении трудового законодательства, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

³⁴ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного РФ 01.06.2011 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. № 9.

На первый взгляд, данное полномочие государственной инспекции предоставляет возможность проводить экспертизу соблюдения работодателем трудового законодательства. В то же время, согласно действующему законодательству федеральная инспекция труда не обладает статусом экспертного учреждения, вследствие чего возникает закономерный вопрос о том, каким образом выступать в суде экспертом, готовить экспертное заключение и проводить экспертизу?

На сегодняшний день суды привлекают государственную инспекцию труда для участия в деле в связи с защитой трудовых прав работников в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора. Но если принять во внимание содержание ст. 43 ГПК РФ, то такой их статус мы находим неверным, потому как для третьих лиц весьма важно, чтобы судебное решение могло оказать влияние на их права либо обязанности применительно к одной из сторон. Появляется вопрос, как восстановление на работе конкретного работника повлияет на права и обязанности государственного инспектора труда? Если, конечно, утверждать, что восстановление нарушенных трудовых прав окажет воздействие на положительный результат деятельности федеральной инспекции труда вообще, то, безусловно, ее должностные лица могут привлекаться для участия в деле как третьи лица, которые не заявляют самостоятельных требований относительно предмета спора.

Однако, на наш взгляд, будет намного целесообразнее разрешить рассматриваемую проблему иным путем. В данном случае немного отвлечемся и рассмотрим пример действий суда в сходной ситуации при рассмотрении других категорий дел, например, дел, которые связаны с воспитанием детей. Согласно ч.2 ст.78 Семейного Кодекса РФ за органом опеки и попечительства закрепляется обязанность проводить обследование условий жизни ребенка и лица (лиц), которые претендуют на его воспитание, и направить суду акт

обследование и заключение по существу спора³⁵. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 27 мая 1998 года № 10 указывается, что при рассмотрении судом дел, связанных с воспитанием детей, следует учитывать, что согласно ч.2 ст. 47 ГПК РФ и ст. 78 СК РФ к участию в деле, вне зависимости от того, кем предъявлен иск в защиту интересов ребенка, должен привлекаться орган опеки и попечительства, который обязан провести обследование условий жизни ребенка, предоставить суду акт обследования и заключение по существу рассматриваемого спора, подлежащее оценке в совокупности со всеми доказательствами, собранными по делу³⁶.

Представляется, что и в случае привлечения к участию в деле государственного инспектора труда необходимо использовать практику рассмотрения судами дел, которые связаны с воспитанием детей, и внести в ТК РФ соответствующие изменения. Действительно, по инициативе суда государственный орган или орган местного самоуправления в случаях, установленных федеральным законодательством, может привлекаться к участию в деле для достижения целей осуществления возложенных на них обязанностей и защиты прав, свобод и законных интересов других лиц. Это означает, что государственный инспектор труда в качестве представителя государственного органа может привлекаться к участию в деле для дачи заключения. В процессе судебного заседания суд вправе поручить ему представление заключения об отсутствии либо о наличии нарушений трудового законодательства применительно к определенному работнику. Государственный инспектор труда может дать заключение только после исследования находящихся у суда материалов дела или после проведения им проверки работодателя, если никакими материалами суд не располагает. По

³⁵ Семейный Кодекс Российской Федерации (СК РФ) от 29.12.1995 г. № 223-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. № 17. 27.01.1996.

³⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.05.1998 г. № 10 (в ред. от 06.02.2007) «О применении судами законодательства при разрешении споров, связанных с воспитанием детей» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1998 г. № 7.

завершении проверки в суд направляется не только заключение, но и все материалы, которые подтверждают обозначенные в заключении выводы³⁷.

Отметим, что заключение государственного инспектора должно быть им подписано и заверено личной печатью, что логически следует из смысла его полномочий. Необходимо подчеркнуть, что заключение государственного инспектора труда в практической деятельности зачастую подменяется актом проведенной проверки. Представляется, что заключение - это выводы государственного инспектора труда, которые им формируются на основании акта проверки, в связи с чем подменять заключение актом проверки является недопустимым.

Таким образом, на сегодняшний день с целью преодоления коллизии ст.357 ТК РФ и ст.79 ГПК РФ судам необходимо привлекать государственного инспектора труда как представителя государственного органа в порядке, установленном ст. 47 ГПК РФ. В процессе же судебного заседания суду следует разрешить вопрос о необходимости проведения проверки, по результатам которой государственный инспектор труда формирует заключение, которое предоставляется в суд как заключение эксперта. Применительно к индивидуальным трудовым спорам судом выносится решение, соответствующее требованиям гражданского процессуального законодательства РФ.

³⁷ Сапфирова А.А., Эртель А.Г. Правовое разграничение «внутренних» полномочий в государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации: справедливость и эффективность // Право и практика. 2013. № 4.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Резюмируя вышеизложенное, мы можем сформулировать следующие выводы:

Под индивидуальным трудовым спором необходимо понимать 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, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Причины возникновения индивидуальных трудовых споров – это юридические факты, которые непосредственно вызвали разногласия между субъектами трудовых правоотношений. В свою очередь, условия возникновения данных трудовых споров зачастую выступают в качестве определенных причин в определенном трудовом споре. Условия возникновения индивидуальных трудовых споров – это обстоятельства, которые непосредственным или опосредованным образом воздействуют на трудовые отношения, и порождают разногласия между работником и работодателем.

На сегодняшний день индивидуальные трудовые споры подлежат рассмотрению в комиссиях по трудовым спорам, которые функционируют в пределах организации, и в судебном порядке.

Особенности судебного рассмотрения рассматриваемой категории дел заключаются в специфике уплаты государственной пошлины, исчисления сроков обращения в суд за защитой трудовых прав, а также привлечения к участию в судебном разбирательстве государственных инспекторов труда.

Исследуя рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам необходимо подчеркнуть, что в настоящий момент на законодательном уровне детально не урегулирована процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам; остается открытым и не решенным вопрос касательно юридической подготовки членов

комиссий по трудовым спорам; порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам не обладает четкой регламентацией.

Полагаем, что для устранения проблем в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров целесообразно учитывать следующие предложения:

- необходимо разработать регламент работы комиссий по трудовым спорам;

- необходимо организовать разработку трудового процессуального кодекса для регламентации всех процессуальных отношений в трудовом праве;

- закрепить возможность создания третейского суда в конкретной организации, который будет отличаться от комиссий по трудовым спорам процедурой создания и вынесения решений, а также кругом полномочий;

- с целью снижения нагрузки на аппарат суда необходимо внедрить институт судебного посредничества в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, а также использовать в практической деятельности опыт зарубежных государств в части применения процедуры медиации к разрешению индивидуальных трудовых споров;

Следует учитывать, что пока пробелы в регулировании не будут устранены на законодательном уровне, сторонам трудовых правоотношений, суду и другим органам, которые обладают правом разрешать индивидуальные трудовые споры, приходится искать выход самостоятельно в рамках действующего законодательства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. - 2014. - № 31. - Ст.4398.

2 Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. - 2001. - № 256.

3 Гражданский процессуальный Кодекс Российской Федерации (ГПК РФ) от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. - 2002. - № 220.

4 Семейный Кодекс Российской Федерации (СК РФ) от 29.12.1995 г. № 223-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. – 1996. - № 17.

5 Федеральный закон «О третейских судах в Российской Федерации» от 24.07.2002 г. № 102-ФЗ (в ред. от 21.11.2011г.) // Российская газета. 2002. - № 137.

6 Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ (в ред. от 23.07.2013) // Российская газета. 2010. - № 168.

II Специальная литература

7 Азаров, Г.П. Трудовое право. Конспект лекций. - 2008. – С. 181.

8 Александров, Н.Г, Советское трудовое право – М., 1963. С. 346.

9 Ананьева, К.Я. Комментарий к Трудовому кодексу РФ - "Омега-Л", 2007 г. – С. 156.

10 Архипов, В.В. О досудебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Адвокат. – 2011. - № 8. – С.39.

11 Бай, Н.Г. Курс лекций "Трудовое право". - 2010. – С. 144.

12 Бойкова, О.С., Филиппова, М.В. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями, "ГроссМедиа", 2008. – С. 37.

13 Виноградова, О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. – 2013. - № 3 (51). – С. 95-105.

14 Виноградова, О.А. Проблемы терминологии индивидуального трудового спора: историко-правовой аспект // Вестник Псковского государственного университета. – 2013. - № 3. – С. 212-218.

15 Воробьев, В.В. Вопросы досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2012. - № 2. – С. 68-70.

16 Гуев, А.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - 2009. – С. 121.

17 Гусов, К.Н., Толкунова, В.Н. Трудовое право России. – М., 2010. – С. 504.

18 Горохов, Б.А., Маврин, С.П. Современный механизм правового регулирования социально-трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. – 2012. - № 1. – С. 83.

19 Дмитриева, И.К., Куренной, А.М. Трудовое право России. - Учебное пособие - 2011. – С. 792.

20 Захаров, М.Л. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - "Проспект", 2009. – С. 74.

21 Иглин, В.В. Проблемы правового регулирования разрешения индивидуальных трудовых споров // Правовое поле современной экономики. – 2011. - № 2. – С.71-73.

22 Казанцев, Б.Н. Некоторые проблемы регулирования трудовых отношений и улаживания конфликтов на производстве в законах и законопроектах о труде СССР. 1928-1980 гг. – М.: Институт российской истории, 2006. – 445 с.

23 Каминская, П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическими комментариями / под ред. Ю.П. Мазуренко. – Харьков, 1927. – С.472.

24 Киселев, И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М.: Норма, 2001. – С.321.

25 Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для ВУЗов. М., 2001. – С.266.

26 Колобова, С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. М., 2005. – С. 86.

27 Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу РФ / под ред. А.Л. Сафанова. М.: Изд. Международный центр финансово-экономического развития, 2006. – С. 1268.

28 Костян, А.И. Трудовые споры. М.: Изд. Международного центра финансово-экономического развития, 2006. – С. 5.

29 Куренной, А.М., Миронов, В.И. Практические комментарии к законодательству о трудовых спорах. М., 1997. С – 14.

30 Молодцов, М.В., Головина, С.Ю. Трудовое право России. Учебник для вузов. М., 2003. – С. 456.

31 Орлов, В.Н. Историческое развитие института разрешения трудовых споров // Современное право. – 2007. - № 9. – С.103-106.

32 Орловский, Ю.П. комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: ИНФРА-М-КОНТРАКТ, 2009. – С.1268.

33 Орлова, Н.Е. Практика государственного регулирования трудовых отношений Министерством труда Временного Правительства // Социальное и пенсионное право. – 2007. - № 1. – С.43-45.

34 Пресняков, М.В. Трудовое право России / М.В. Пресняков, С.Е. Чанов. М., Юрист, 2007. – С.280.

35 Пруженникова, А.Н. Рассмотрение и разрешение трудовых споров: российский и зарубежный опыт. – 2015. - № 8. – С. 114-119.

36 Рыженков, А.Я., Мелихов, В.М., Шаронов, С.А. Трудовое право России. Курс лекций. - М., 2007. – С. 147.

37 Сафронов, В.В. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2015. - № 6. – С. 226-230.

38 Сапфинова, А.А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Современная научная мысль. – 2015. - № 3. – С.133-140.

39 Сапфинова, А.А., Эртель, А.Г. Правовое разграничение «внутренних» полномочий в государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации: справедливость и эффективность // Право и практика. – 2013. - № 4.

40 Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации. - Учебник - 2011. – С.491.

41 Смолярчук, В.И. Законодательство о трудовых спорах. Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих. М., Юридическая литература, 1966. – С.228.

42 Смирнов, О.С. Трудовое право. М., 2012. – С.481.

43 Сухарева, А.Я., Крутских, В.Е.. Большой юридический словарь М., 2002. – С.143-168.

44 Толкунова, В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие - 2 изд. Перераб. и доп. М.,1996. – С.4.

45 Шмидт, В.В. Наше трудовое законодательство. М., Издательство ВЦСПС, 1927. – С. 40.

46 Яковлева, А.В. Способы защиты трудовых прав работников: концептуальный аспект. М., 2010. – С.301.

III Судебная практика:

47 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.05.1998 г. № 10 (в ред. от 06.02.2007) «О применении судами законодательства при разрешении

споров, связанных с воспитанием детей» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1998 г. - № 7.

48 Определение Конституционного Суда РФ от 21.02.2008 г. № 73-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сочугова Сергея Владимировича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» (Документ опубликован не был) / СПС Консультант-Плюс.

49 Архив Благовещенского городского суда Амурской области. Гражданское дело № 2-8313-11 г. / СПС Консультант-Плюс.

50 Архив Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края. Гражданское дело № 2-1149/ 2013 / СПС Консультант-Плюс.

51 Обзор судебной практики по рассмотрению апелляционных жалоб и представлений на решения районных судов Амурской области за 6 месяцев 2013 года (утв. Президиумом Амурского областного суда от 05.08.2013 г.) / СПС Консультант-Плюс.

52 Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного РФ 01.06.2011 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2011. - № 9.