

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Руководитель ООП

Кандидат юридических наук, доцент

 И.А. Никитина

« 16 » 06 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

по основной образовательной программе подготовки бакалавров
направление подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»

Сергиевская Наталья Сергеевна

Руководитель ВКР

Кандидат юридических наук,

старший преподаватель

 Демидов Н.В.

подпись

« 14 » 06 2017 г.

Автор работы

Студент группы № 06281

 Сергиевская Н.С.

подпись

Томск – 2017

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра трудового права и права социального обеспечения

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ООП
40.03.01 «Юриспруденция»

И.А. Никитина
«23» 05 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой

И.А. Никитина
«20» октября 2017 г.

ЗАДАНИЕ

по подготовке выпускной квалификационной работы

студенту Сергеевой Надежда Сергеевна

Тема
выпускной(квалификационной) работы Индивидуальное трудовое право

Утверждена 06.10.2016
Руководитель
работы: Александр Николаевич Баранов

Сроки выполнения выпускной (квалификационной) работы:

1). Составление предварительного плана и графика написания выпускной (квалификационной) работы

с «20» 04 2017 г. по «30» 04 2017 г.

2). Подбор и изучение необходимых нормативных документов, актов и специальной литературы с «20» 04 2017 г. по «10» 05 2017 г.

3). Сбор и анализ практического материала с «20» 04 2017 г. по «20» 05 2017 г.

4). Составление окончательного плана выпускной (квалификационной) работы с «15» 05 2017 г. по «20» 05 2017 г.

5). Написание и оформление выпускной (квалификационной) работы с «01» 06 2017 г. по «15» 06 2017 г.

Если работа выполняется по заданию организации указать ее

Встречи дипломника с научным руководителем – ежемесячно (последняя неделя месяца в часы консультаций).

Научный руководитель Александр Н.В. Баранов

С положением о порядке организации и оформления выпускных (квалификационных) работ ознакомлен, задание принял к исполнению Сергей -

Содержание

Введение.....	3
1 Общая характеристика индивидуальных трудовых споров.....	5
1.1 Индивидуальные трудовые споры: понятие и виды.....	5
1.2 Причины и обстоятельства возникновения индивидуальных трудовых споров.....	15
2 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.....	20
2.1 Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.....	20
2.2 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.....	24
3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.....	36
3.1 Порядок образования комиссий по трудовым спорам.....	36
3.2 Порядок рассмотрения и принятия решения комиссией.....	43
3.3 Проблемы исполнения и обжалования решений комиссией по трудовым спорам.....	47
Заключение.....	57
Список используемых источников и литературы.....	60

Введение

Разрешение трудовых споров сегодня является важнейшей формой самозащиты гражданами своих трудовых прав. Данный принцип закреплен в ст. 37 Конституции РФ, которая признает право на индивидуальные трудовые споры с непосредственным использованием установленных федеральным законодательством способов их разрешения.

За последнее десятилетие в сфере труда прослеживается тенденция увеличения числа нарушений, одной из сторон трудового договора, а чаще всего, работодателем, нарушающим нормы трудового законодательства (незаконное увольнение работников, переводы на другую работу без их на то согласия, задержка заработной платы сроком более месяца, не заключение трудового договора, широкое применение договоров подряда и гражданско-правовых договоров вместо трудового договора и т. д.). Кроме того, в настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: во-первых, рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т. д.) и, во-вторых, ослабление их судебной защиты. Такая ситуация обусловлена в том числе и объективными факторами, вытекающими из экономических законов развития рыночной экономики, которые относительно рынка рабочей силы обуславливают постоянное превышение предложения над спросом. Таким образом, тема настоящего исследования является актуальной.

Целью исследования явился анализ правового регулирования индивидуальных трудовых споров.

Для достижения данной цели в работе поставлены следующие задачи:

- рассмотреть понятие и виды индивидуальных трудовых споров;
- выявить причины и обстоятельства возникновения индивидуальных трудовых споров;
- определить подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров;

- проанализировать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде;
- рассмотреть порядок образования комиссий по трудовым спорам;
- изучить порядок рассмотрения и принятия решения комиссией;
- выявить проблемы исполнения и обжалования решений комиссией по трудовым спорам.

Предметом настоящего исследования явились правовые нормы, регулирующие институт индивидуальных трудовых споров.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие между субъектами индивидуальных трудовых споров.

Научно- теоретическая основа исследования - труды ученых в области трудового права, общей теории права, гражданского права, гражданского процессуального права, имеющего отношение к данной теме, а так же многочисленные нормативно-правовые акты, труды советских и современных российских авторов, судебная практика. Наиболее значительные работы принадлежат таким авторам как Н.С. Анфаловой, М.О. Буяновой, Т.А. Поповой, А.Н. Приженниковой, Г.Б. Рожко, В.В. Семенихину, А.В. Щербакову и др.

Нормативная правовая база: Конституция, Трудовой кодекс, Гражданский кодекс, гражданский процессуальный кодекс, законы субъектов РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы, регулирующие индивидуальные правовые споры, статистические данные и судебная практика судов РФ.

Методологическая основа исследования. В процессе исследования использовались как общенаучные (методы анализа и синтеза), так и частнонаучные (формально-юридический, исторический, метод системного анализа) методы.

Работа структурно состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения и списка используемых источников и литературы.

1 Общая характеристика индивидуальных трудовых споров

1.1 Индивидуальные трудовые споры: понятие и виды

Сегодня, с учетом сложной экономической ситуации, чрезвычайно актуальной является проблема разрешения трудовых споров, возникающих между собственником предприятия, учреждения, организации, уполномоченным органом или физическим лицом и конкретным работником или трудовым коллективом. В основном спорные вопросы, касающиеся трудовой деятельности отдельных работников или их коллективов, возникают в результате нарушения норм законодательства о труде со стороны владельца предприятия и неосведомленности работников по законодательно-гарантированным правам и возложенным обязанностям.

В судах ежегодно рассматриваются более одного миллиона исковых заявлений по трудовым спорам. Кроме того, в свете все более усложняющихся экономических взаимоотношений участников рынка труда, появляются все новые аспекты в разрешении трудовых споров, требующие урегулирования и контроля со стороны законодателя¹.

Правовая защита прав и интересов основных субъектов общественных отношений с применением наемного труда работников и работодателей является особенно актуальной для обеспечения экономического развития государства.

В условиях рыночной экономики отношения между работодателем и наемными работниками изначально содержат в себе конфликт. Причина заключается в том, что основной целью работодателя является, как правило, получение максимальной прибыли в результате производственной деятельности предприятия. Основной же интерес трудовой деятельности

¹ Попова Т.А. Индивидуальные трудовые споры как способ защиты трудовых прав граждан // В сборнике: Инновационные механизмы решения проблем научного развития. Сборник статей международной научно-практической конференции: в 3 частях. 2017. С. 139.

наемных работников – получение достаточного количества средств с целью обеспечения достойного уровня жизни. На практике нередко цели работодателя реализуются за счет ущемления интересов и прав работников путем снижения себестоимости продукции, что может достигаться за счет снижения расходов на наемный труд. Таким образом, возникновение при определенных обстоятельствах разногласий между сторонами трудовых правоотношений работником и работодателем объективно обусловлено и следует из правовой природы трудовых правоотношений.

На сегодня нет единого теоретического подхода к определению понятия трудового спора, который мог бы быть официально признанным. В широком понимании разногласия (конфликты) между работником и работодателем по поводу применения норм трудового законодательства, а также установления новых или изменения существующих условий труда, принято считать трудовыми спорами. Вместе с тем в современном трудовом праве и законодательстве используется также термин «трудовые конфликты». Возникает закономерный вопрос об адекватности понятий «трудовой спор» и «трудовой конфликт», а также о правовой природе названных категорий.

Таким образом, в рамках темы данного параграфа представляется целесообразным рассмотреть вопросы соотношения понятий трудового конфликта и трудового спора в науке трудового права.

Правовое регулирование трудовых споров и конфликтов освещены в трудах таких ученых как: Л.И. Лазор, В.В. Лазор, О. В. Смирнов, М.О. Буянова, А. Я. Кибанов, И. Е Ворожейкин, Д. К. Захаров., В. Г. Коновалова, Л. В. Галицин, М. И. Иншин, В.И. Щербина, А.В. Ярьсько и др. Однако, несмотря на широкий спектр исследований, вопросы правовой сущности и природы трудового спора и трудового конфликта, а также их соотношения остаются дискуссионными, что дало основу для данного исследования.

Категория «трудовые споры» всегда была объектом пристального внимания науки трудового права. Одной из первоочередных целей развития любой науки является обеспечение ясности понятийного аппарата.

В.И. Ожегов определяет трудовой спор как разногласия между сторонами трудового правоотношения², но споры трудового характера могут возникать не только в рамках непосредственно трудовых отношений.

Трудовой Кодекс РФ³ дает следующее определение: трудовой спор – 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.

По мнению О.В. Лазаревой, Е.В. Тихоновой, М.Е. Старостина, данная формулировка представляется не совсем корректной, так как с точки зрения русского языка под «разногласием» понимается отсутствие согласия из-за несходства во мнениях, взглядах, противоречие, несогласованность, а под «урегулированием» – упорядочивание, налаживание, направленное развитие чего-либо с целью привести в порядок, систему⁴. Соответственно, разногласие можно рассматривать как отсутствие упорядоченности, системности взаимоотношений. Поэтому урегулированных разногласий попросту не существует, на что обращено внимание в работе⁵.

О.В. Смирнов считает, что трудовыми спорами являются разногласия между работником (работниками) и работодателем (администрацией), не

² Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. — М.: Мир и Образование, Оникс, 2012. С.297.

³ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁴ Лазарева О.В., Тихонова Е.В., Старостин М. Е. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». — М., 2011.С.545.

⁵ Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. – М., 1974.С.6.

урегулированные через непосредственные переговоры сторон или с участием профсоюза по вопросам установления или изменения условий труда и их применения; заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашения по социально-трудовым вопросам. В определении подан расширенный предмет разногласий между сторонами, но вне поля зрения остаются разногласия, которые возникают по поводу применения норм действующего законодательства⁶.

М.О. Буянова: «трудовой спор – неурегулированное разногласие между субъектами трудового права, поступившее на рассмотрение юрисдикционного органа по поводу правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними иных общественных отношений, входящих в предмет трудового права, о котором заявлено в соответствующий юрисдикционный орган, т.е. орган, уполномоченный государством принять юридически обязательное для сторон решение.» В данном определении также нет разграничения трудовых споров и трудовых конфликтов, а акцент делается на отсутствии достижения договоренности между субъектами трудовых правоотношений, что, безусловно, является признаком трудовых споров и трудовых конфликтов⁷.

В советской юридической литературе⁸ под трудовым спором понимали разногласия, возникающие между администрацией, рабочими и служащими по применению действующих нормативных актов или установлению новых условий труда, в современной юридической литературе понятие «трудового спора» не претерпело значительных изменений.

В связи с изложенным к числу признаков трудового спора следует относить следующие:

⁶ Трудовое право: учеб. / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев [и др.] ; под ред. О. В. Смирнова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. С.179.

⁷ Буянова М.О. Трудовое право России. М.: Проспект, 2009. С.94.

⁸ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА.– 1993. С.107.

1) основа спора, в качестве которой фигурирует не всякое разногласие, а лишь то, которое имеет вполне конкретное юридическое значение, выражающееся в специфическом предмете разногласия;

2) переход его субъектов к разрешению или урегулированию своего разногласия в рамках формализованных процессуально-правовых форм или юридически обязательных либо рекомендуемых процедур;

3) одной из его сторон всегда является конкретный работодатель, другой работник, который находится в трудовых правоотношениях с данным работодателем;

4) основанием возникновения спора является трудовое правонарушение;

5) предметом разногласий является невыполнение, нарушение или неправильное применение, по мнению одной из сторон трудовых правоотношений, норм действующего законодательства, других нормативных актов о труде, положений коллективных договоров, соглашений;

6) разногласия, возникшие между сторонами, неурегулированные путем непосредственных переговоров и переданные на рассмотрение юрисдикционного органа.

Далее, в рамках темы данного параграфа следует рассмотреть понятие и признаки конфликта, как причины трудового спора.

Конфликт предполагает различия в интересах, стремлениях, относительно трудовых отношений, заключающихся в разных взглядах работодателя и работника на установление и применение условий труда.

Однако противоречия, затрагивающие интересы, статус, моральное достоинство личности или группы, ведут к возникновению конфликта. Такие ученые как А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова считают, что конфликт – явление социальное, порождаемое самой сущностью социальной жизни. Конфликт непосредственным образом отражает те или иные стороны бытия, место и роль человека в нем. Также

они отмечают, что конфликты – явление широко распространенное, повсеместное, они неизбежны как неотъемлемый компонент развития общества и самого человека⁹.

Таким образом, среди основных характеристик трудового конфликта следует выделить: 1) одной из его сторон является работник, другой – конкретный работодатель или орган, который представляет интересы работодателей на отраслевом, региональном, национальном уровнях; 2) трудовое правонарушение отсутствует; 3) предметом разногласий является установление новых или изменение существующих условий труда; 4) разногласия разрешаются с соблюдением предусмотренных действующим законодательством процедур, преимущественно самими сторонами во внесудебном порядке.

В научной литературе на сегодня существуют противоречивые точки зрения относительно соотношения трудового конфликта и трудового спора.

В этимологическом понимании между словами «спор» и «конфликт» – существенная разница. Конфликт имеет множество определений и толкований. «Конфликт» происходит от латинского «conflictus» и обозначает столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений, серьезных разногласий¹⁰. Слово «спор» трактуется как словесная состязательность, обсуждение чего-либо, в котором каждый отстаивает свое мнение, правоту; взаимное притязание на владение чем-либо, решается судом.

Анализируя подходы ученых к соотношению понятий трудового спора и конфликта представляется целесообразным обратить внимание на следующие точки зрения – так, Л.М. Анисимов¹¹ считает замену термина «трудоу конфликт» на термин «трудоу спор» очень правильной, так как конфликт с точки зрения философии – это нерешенные противоречия,

⁹ Конфликтология / Л. Я. Кибанов, И.Т. Ворожейкин, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова; под ред. Л. Я. Кибанова – учебник; 2-е изд., перераб. и доп.– М. : ИНФРА М, 2009.С.34.

¹⁰ Словарь русского языка / авт-уклад. С. И. Ожегов. – М. : Сов. энцикл., 1973. С.423.

¹¹ Анисимов Л. Н.Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры : [учеб.ипособие для студ. высш. учеб. заведений] / Анисимов Л. Н. – М. : Гуманитарный издательский центр Владос, 2004. С.279.

которые угрожают взрывом (в трудовых отношениях – стачкой), а современное трудовое законодательство предусматривает главным образом примирительные процедуры для разрешения трудовых споров.

В зарубежном праве трудовые споры рассматриваются как конфликты интересов (экономические споры) и конфликты права (иначе юридические споры)¹². Конфликты интересов могут быть урегулированы в согласовательном порядке на основании компромиссов. Конфликты права возникают при нарушении прав субъектов трудовых отношений, установленных юридическими актами. Как следует, в зарубежном законодательстве приоритет имеет понятие «трудовой конфликт».

При рассмотрении конфликта как объективного явления мы исходим из того, что одним из фундаментальных законов философской науки является закон единства и борьбы противоположностей. В соответствии с этим законом, составные части находятся в постоянном взаимодействии между собой. Такое взаимодействие предполагает, как постоянное единство, так и постоянную борьбу (конфликт), что и обеспечивает последовательность развития материи и общества. Примером такого взаимодействия можно считать и трудовые споры. Следовательно, любая конфликтная ситуация по своей сути является динамичным явлением, она влияет на состояние социальных систем, порождает в них изменения.

Особую группу конфликтов правового характера составляют конфликты, возникающие из трудового права. Особенностью трудовых конфликтов и споров, которая объединяет оба эти понятия, является то, что они возникают в процессе применения наемного труда. С правовой точки зрения, трудовыми конфликтами или спорами называются споры между

¹² Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА.– 1993. С.258.

администрацией и работниками вследствие применения законодательства о труде или установления условий¹³.

Трудовой спор – это разногласия искового характера, возникающие между работодателем и трудовым коллективом предприятия по вопросам выполнения требований законодательства о труде, коллективного договора, соглашения или их положений, переданные до решения определенного юрисдикционного органа; трудовой конфликт – это разногласия неискового характера, возникающих между работодателем (или органом, представляющим интересы работодателей) и трудовым коллективом предприятия (или органом, который представляет трудовые интересы работников на отраслевом, территориальном, национальном уровне) по вопросам установления или изменения условий труда, которые решаются с помощью установленных законом процедур.

Таким образом, данные понятия тесно связаны, при этом трудовой спор вытекает из трудового конфликта. Конфликт, как уже отмечалось выше, – это противоположность интересов, взглядов, а противоположность, в свою очередь, – это неодинаковость, несхожесть взглядов и интересов. Расхождение – это понятие, которое охватывает разного рода противоречия и несогласованности.

Если между работодателем и работником в процессе выполнения производственной деятельности возникают любые разногласия – это означает, что у этих субъектов имеются неодинаковые взгляды, например, касающиеся продолжительности рабочего времени, если работодатель считает, что установленная продолжительность рабочего времени является необходимой мерой, которая способствует увеличению производства, а рабочий, в свою очередь, считает, что когда увеличивается рабочее время, то должно увеличиваться, как следствие, и вознаграждение за труд, размер которого при данных условиях работодатель менять не имеет желания. В

¹³ Жданова О.С., Жданов С.А. Правовая сущность понятий «трудовой спор», «трудовой конфликт» и их соотношение // Актуальные проблемы права: теория и практика. 2016. № 34. С. 77.

данном случае возникает конфликт, который может быть законченным, если стороны посредством переговоров придут к решению, которое будет полностью удовлетворять обе стороны конфликта. То есть, если стороны пришли к компромиссу, спор не возникает. Когда же стороны не достигнут согласия по предмету конфликта, последний превращается в спор, так как конфликт интересов будет рассматриваться органом, который был уполномочен на это, например, судом.

Можно определить следующие характерные черты и споры и конфликта:

- 1) наличие как минимум двух сторон конфликта;
- 2) неопределенность, то есть ни один из участников не может знать, как разрешится этот спор;
- 3) наличие разных интересов, потребностей и целей у участников конфликта;
- 4) демонстрация полного неприятия планов оппонента;
- 5) наличие конкретной стратегии и тактики в поведении участников конфликта.

Бесспорным является факт того, что сегодня, в условиях рыночных отношений, разногласия, возникающие между работником и работодателем в процессе осуществления трудовой деятельности, являются различными по своему характеру. С одной стороны, нередки случаи, когда имеет место факт нарушения работодателем прав работника, то есть факт невыполнения им установленных норм права. С другой стороны, на этапе развития отношений социального партнерства, работник получил возможность обратиться к собственнику с просьбой определенным образом изменить ему имеющиеся условия труда. В первом случае факт нарушения прав работника уже имеется, во втором же случае, при условии отказа владельца установить новые условия труда или изменить существующие, факта нарушения прав работника еще нет, поэтому по своему характеру расхождения первого и второго рода будут качественно различными. По мнению авторов, разная природа и характер указанных разногласий являются достаточным

основанием для разграничения понятий «спор» и «конфликт» в сфере трудовых отношений и соответственно формирования различных механизмов их решения.

Так, если имеет место нарушение прав работника и возможным является их юрисдикционная защита, то имеет место трудовой спор. Если же дело касается лишь попытки одной из сторон изменить условия труда, то есть нарушение права еще нет, то налицо трудовой конфликт, который опосредует неисковые требования

Индивидуальным трудовым спором признаются разногласия не только с трудящимся работником, но и с лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем. Если работодатель откажет в приеме на работу лицу, изъявившему желание заключить трудовой договор, это также может стать индивидуальным трудовым спором. К основным нормативным актам, регулирующим рассмотрение индивидуальных трудовых споров, относятся Конституция РФ, закрепляющая основные права в сфере труда, в том числе право на судебную защиту трудовых прав, Трудовой кодекс РФ и Гражданский процессуальный кодекс РФ, в которых подробно урегулированы порядок обращения в органы по разрешению трудового спора и процедура восстановления нарушенного трудового права, а также ответственность за нарушение трудового законодательства и принудительное осуществление решений комиссии по трудовым спорам или суда судебными приставами.

Как отмечает Г.Б. Рожко, трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые. К спорам искового характера, как правило, относятся разногласия, имеющие место в связи с принятием нормативно-правовых актов о труде, а к спорам неискового характера — разногласия, возникающие в связи с установлением новых условий труда, урегулированных

нормативно-правовыми актами и соглашениями о труде¹⁴. Такие споры решаются только по соглашению субъектов трудового спора, а не органов по рассмотрению трудовых споров.

Предметом индивидуальных трудовых споров могут быть различные аспекты трудовой деятельности:

- оплата труда (оплата сверхурочных работ, работа в выходные или праздничные дни);
- рабочее время (незаконное отстранение от работы, утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем);
- установление или изменение условий труда;
- возмещение работником ущерба, причиненного работодателю;
- законность применения мер дисциплинарной ответственности;
- неправомерные действия работника или работодателя (о восстановлении на работе)¹⁵.

1.2 Причины и обстоятельства возникновения индивидуальных трудовых споров

В целях формирования профессионального правосознания у граждан Российской Федерации необходима целенаправленная деятельность научных, образовательных, правоприменительных организаций, направленных на уяснение и разъяснения причин и условий, способствующих возникновению индивидуальных трудовых споров.

Разные авторы по-разному дают определение причин и условий возникновения индивидуальных трудовых споров. Так, например, О. С. Смирнов определяет, что условия возникновения споров – это та обстановка,

¹⁴ Рожко Г.Б. Правовая природа трудового спора в трудовом праве России // В сборнике: Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия (Вторые Гусовские чтения) Материалы конференции. 2017. С. 329.

¹⁵ Семенихин В.В. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора по комиссии по трудовым спорам // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2012. № 19. С. 27.

обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения, вызывая неурегулированные разногласия между работниками и работодателем.

К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова дают следующее определение причинам трудовых споров – это негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности¹⁶.

В соответствии с точкой зрения И.А. Костян, под причинами понимаются обстоятельства, вызывающие разногласия в связи с применением, толкованием трудового законодательства, локального нормативного акта, условий коллективного договора (соглашения), трудового договора. Под условиями возникновения индивидуальных трудовых споров понимаются факторы, способствующие возникновению разногласий¹⁷.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что причины возникновения индивидуальных трудовых споров – это юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых отношений. Иными словами – это нарушения каких-либо прав работника или его обязанности перед предприятием.

Условия возникновения трудовых споров и становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Часто трудовые споры возникают в результате сочетания нескольких условий.

Условия возникновения трудовых споров – это те обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения и вызывают неурегулированные разногласия между субъектами трудовых отношений.

Например, наличие противоречивых интересов работодателя и работника в сфере применения наемного труда, изменения экономических

¹⁶ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2005.С.123.

¹⁷ Костян И. А. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Человек и труд. 2005. № 10. С. 73.

отношений в целом, другие обстоятельства могут быть объективными условиями, порождающими индивидуальный трудовой спор. Такие противоречия создают объективную основу для возникновения различных разногласий в области социально-экономических и трудовых отношений. Однако эти обстоятельства могут и не повлечь за собой возникновение индивидуального трудового спора. Непосредственным источником возникновения трудового спора они не являются.

Источником (причиной) возникновения трудового спора могут стать действия (бездействие) работодателя или работника в области применения наемного труда, например нарушение работодателем процедуры увольнения работников по сокращению численности (штата) в результате изменения финансово-экономического положения организации. Примером субъективных условий возникновения индивидуальных трудовых споров можно назвать пороки индивидуального правосознания работодателей, предпринимателей, должностных лиц, работников, низкий уровень правовой культуры участников производственного процесса¹⁸.

Н.С. Анфалова в качестве наиболее распространенной причины трудового спора называет возникновение ситуации, в которой работодатель преследует свои личные интересы, что часто ведет к проигрышу коллектива¹⁹.

На практике эти условия нередко приводят к массовому незаконному правоприменению, нарушающему законные права и интересы работников, так и работодателей. Указанные выше обстоятельства представляют собой своего рода предпосылку для возникновения индивидуального трудового спора. Вместе с тем они не являются источником трудового спора до тех пор,

¹⁸ Анисимов А. Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде // Трудовое право. 2008. № 3. С. 17.

¹⁹ Анфалова Н.С. Трудовые споры и конфликты в организации // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. 2016. № 2. С. 64.

пока разногласия, вызванные указанными обстоятельствами, не перерастут в трудовой спор, т. е. не будут в дальнейшем предметом рассмотрения соответствующего юрисдикционного органа.

Условия бывают:

- а) экономического характера – к ним относятся, например, финансовые проблемы предприятия, которые препятствуют полной и своевременной выплате заработной платы;
- б) социального характера – например, растущая разница в уровне доходов низко- и высокооплачиваемых работников;
- в) правового характера – к таким условиям относится сложность восприятия трудового законодательства для работников и работодателя. Это свидетельствует о слабом знании работниками своих трудовых прав и обязанностей, способов защиты своих прав и т. д.²⁰.

Все причины возникновения индивидуальных трудовых споров можно разделить на две большие группы: объективные и субъективные. К группе объективных причин относятся противоречия, закономерно вытекающие из отношений собственности, отношений наемного труда и др.

Например, среди таких причин можно назвать нарушение работодателем прав работника на своевременную оплату труда, вызванное тяжелым экономическим положением работодателя, в частности в связи с отсутствием денежных средств на расчетном счете. К группе субъективных причин относятся противоречия, не имеющие характера объективно обусловленных закономерностей, которые определяются в большей степени недостатками и ошибками деятельности отдельных субъектов. К субъективным причинам можно отнести неверное толкование правовой нормы (условия коллективного договора, трудового договора); нарушение трудовых прав работника, вызванное наличием внутриличностного конфликта между работником и должностным лицом.

²⁰ Бердычевский В. С., Акопов Д. Р. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Бюллетень «Полка Букиниста», 2004.

Относительно новыми обстоятельствами возникновения трудовых споров, ранее не существовавшими, является обстановка в целом в государстве. Высокий уровень инфляции, зарегламентированность экономических отношений в противовес законам хозяйствования в условиях рынка ведет к постоянному обеднению работников, снижению их жизненного уровня, что в свою очередь вызывает потребность в повышении заработной платы, чего часто наниматель не в состоянии осуществить. Это также является одной из основных причин возникновения трудовых споров между работниками и нанимателем в современном обществе.

В условиях растущей безработицы многие люди готовы терпеть разного рода неудобства ради нормальной и стабильной заработной платы, позволяющей как-то выжить в ситуации постоянно растущих цен на товары и услуги. Условия и причины индивидуального трудового спора – это понятия, которые тесно взаимосвязаны и не отделимы друг от друга, только в совокупности они вызывают трудовой спор, который рассматривается на основании общих и специальных принципов трудового права.

Итак, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что условия и причины индивидуального трудового спора в совокупности вызывают возникновение самого трудового спора. Условия возникновения трудовых споров и становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Часто трудовые споры возникают в результате сочетания нескольких условий или причин. Рассмотрение спора происходит на основании общих принципов, идей, которые определяют основные начала и направления деятельности органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

2.1 Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров

В Российской Федерации права и свободы человека и гражданина провозглашены высшей ценностью, на что указывает ст. 2 Конституции Российской Федерации: (далее — Конституция РФ). Кроме того, в РФ, согласно Конституции РФ, каждый имеет право на труд и трудовые права, которые наравне с остальными нуждаются в защите.

Необходимо отметить, что защита трудовых прав выходит за рамки внутригосударственной сферы, в настоящем действует ряд международных организаций, например, Международная организация труда, защищающая права рабочих. Существует также ряд международных актов в области трудовых отношений: Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда²¹, Международный пакт о гражданских и политических правах²².

Итак, если обратиться к российскому законодательству, то достаточно спорными будут являться вопросы подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров.

Следует отметить, что, Конституция РФ гарантирует каждому право на судебную защиту — ст. 46, также в РФ признается право на индивидуальные трудовые споры — ст. 37 Конституции РФ. Возможность судебной защиты трудовых прав однозначна, но необходимо определить, какой суд выбрать для защиты этих прав.

Вопрос, относимый к подведомственности индивидуальных трудовых споров, может показаться достаточно решенным. С одной стороны, в силу пункта 1 части 1 статьи 22 Гражданского процессуального кодекса РФ и

²¹ Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 18 июня 1998. // СПС «Консультант плюс».

²² Международный пакт о гражданских и политических правах 16 декабря 1966 года. // СПС «Консультант плюс».

статей 382, 391 Трудового кодекса РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции. Но в Арбитражном процессуальном кодексе РФ (далее — АПК РФ) присутствует глава 28.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ — затрагивающая дела по корпоративным спорам. Стоит отметить, что основной вопрос возникает при применении ст. 225.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ, входящей в исключительную подведомственность арбитражных судов. Здесь возникает вопрос с правовым положением единоличного исполнительного органа, например, генерального директора, точнее, с защитой его прав.

В соответствии со ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах»²³, на отношения между обществом и единоличным исполнительным органом распространяется законодательство о труде, т.е. с генеральным директором заключается трудовой договор, соответственно возникал вопрос, в какой суд обращаться в результате индивидуального трудового спора, касающегося выплаты заработной платы, восстановлении в должности: в суд общей юрисдикции или в арбитражный суд, в соответствии со ст. 225.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ.

На практике, почти все споры рассматривались именно в арбитражном суде. Но в 2010 г. ВС РФ выпустил обзор практики за второй квартал 2010 г., 8 где ясно дал понять, что данный вид спора рассматривается в судах общей юрисдикции. Несмотря на наличие разъяснения, в законе по-прежнему сохранилось противоречие, как и в правоприменении.

Кроме того, достаточно интересным является вопрос ответственности генерального директора за убытки, причиненные юридическому лицу.

Так, например, в Трудовом кодексе РФ предусматривается возможность взыскания убытков работодателем с работника при нанесении ущерба последним — данный вид спора без сомнений рассматривается в

²³ Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 1.

судах общей юрисдикции, однако что делать с ответственностью генерального директора перед обществом?

В соответствии с практикой данные дела рассматриваются в арбитражных судах. Так, например, на момент своего существования ВАС РФ указал в своем постановлении²⁴, которое является действующим, что данный вид спора рассматривается именно в арбитражном суде по правилам главы 28.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ, с учетом ст. 225.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ, а также опираясь на ст. 53 Гражданского кодекса РФ и ст. 227 Трудового кодекса РФ.

Следовательно, часть споров, предусмотренных ст. 225.1, затрагивающих индивидуальные трудовые отношения, рассматриваются в судах общей юрисдикции, а часть в арбитражных судах, создавая этим трудности правоприменения.

Можно сделать вывод о том, что в настоящее время вопрос определения подведомственности трудовых споров в рамках ст. 225.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ является весьма спорным и противоречивым в связи с отсутствием конкретизации законодательства.

В соответствии со ст. 47 Конституции РФ лицо имеет право на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом.

Однако подсудность индивидуальных трудовых споров также вызывает ряд противоречий.

По общему правилу, а именно в соответствии со ст. 28 Гражданского процессуального кодекса РФ, иск предъявляется по месту жительства — если работодатель является индивидуальным предпринимателем, или месту нахождения организации — соответственно, если работодатель юридическое лицо. Кроме того, ст. 29 также указывает на подсудность по выбору истца. Что касается индивидуальных трудовых споров, то ряд вопросов вызывает

²⁴ Постановление Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица». // «Экономика и жизнь» (Бухгалтерское приложение), № 34, 30.08.2013.

применение судами на практике п. 6.3 ст. 29 Гражданского процессуального кодекса РФ, которая говорит о том, что иск о восстановлении трудовых прав может быть предъявлен по месту нахождения истца²⁵.

Достаточно часто ответчик — работодатель заявляет ходатайство о передаче дела по подсудности, по месту своего нахождения, в соответствии со ст. 28 Гражданского процессуального кодекса РФ, и, как правило, суды встают на сторону работодателей, заявляющих подобные ходатайства, но как же п. 6.3 ст. 29 Гражданского процессуального кодекса РФ? Так или иначе, восстановление на работе, требования о выплате заработной платы, компенсации проезда относятся к требованиям о восстановлении трудовых прав, следовательно, могут рассматриваться не только по месту нахождения ответчика, но и по месту нахождения истца.

Также, в соответствии с ч. 2 ст. 29 иск к организации может быть предъявлен по месту нахождения ее филиала или представительства. Существенные неудобства возникают у работника, желающего защитить свои права, когда место, где работник исполнял свои трудовые функции, не является ни филиалом, ни представительством.

Данную ситуацию возможно отобразить на примере работника — государственного служащего.

В соответствии с ФЗ «О Государственной гражданской службе»²⁶ к регулированию отношений, затрагивающих индивидуальные служебные споры, применяется Трудовым кодексом РФ.

На практике же служащий обращается за защитой своих прав в суд, по месту исполнения служебных обязанностей, ответчик требует передачи дела по подсудности, и суд указывает истцу на то, что подразделения государственной структуры не является ни филиалом, ни представительством, следовательно, дело подлежит передачи в другой суд по подсудности. Истец и его представитель возражают, ссылаясь на ч. 2 ст. 29,

²⁵ Щербаков А.В. Проблемы регулирования трудовых споров // Пробелы в российском законодательстве. 2010. № 3. С. 95.

²⁶ Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

т.е. трудовой спор также может быть рассмотрен по месту исполнения договора, однако суд счел доводы последних несостоятельными 14 и удовлетворил ходатайство заявленное ответчиком.

Несмотря на достаточно конкретное законодательное регулирование вопросов подсудности, применение судами норм Гражданского процессуального кодекса РФ является достаточно противоречивым.

Рассмотрев вопросы подведомственности и подсудности, являющиеся ключевыми при обращении в суд, можно сделать следующие выводы:

- пробелы, затрагивающие подведомственность трудовых споров, необходимо устранять исключительно на законодательном уровне. Возможно, с появлением Единого гражданского процессуального кодекса данные вопросы будут урегулированы;
- что касается подсудности, то здесь можно говорить только о правильном применении закона именно судами и их внимательности к ситуации. Индивидуальные трудовые споры — одни из самых непростых, где, как правило, один человек противостоит целой системе, и доказывать свою правоту в данной ситуации достаточно непросто.

2.2 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде

Разрешение трудовых споров в судебном порядке - один из наиболее распространенных способов защиты трудовых прав работников. Споры между работодателем и работником, связанные с трудовыми отношениями, рассматриваются по правилам гражданского судопроизводства. Это означает, что суд при разрешении дела будет руководствоваться Гражданским процессуальным кодексом РФ. В судебном процессе у каждого участника своя роль. Главные действующие лица здесь стороны (истец и ответчик). В рассматриваемой ситуации, когда иск подает работник, работодатель будет

являться ответчиком. Юридическое лицо действует в суде через своего представителя²⁷.

Согласно статье 48 Гражданского процессуального кодекса РФ, организацию в суде может представлять как ее руководитель, так и любой гражданин на основании доверенности, выданной руководителем (или иным уполномоченным лицом). Количество представителей не ограничено, и в одном судебном заседании интересы организации могут отстаивать сразу несколько человек. Представители могут быть и у истца - чаще всего работники также поручают ведение дела юристам.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам (статья 391 ТК РФ)²⁸.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- работодателя - о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

²⁷ Приженникова А.Н. Рассмотрение и разрешение трудовых споров: российский и зарубежный опыт // Вестник современной науки. 2015. № 8 (8). С. 117.

²⁸ Терентьева Е. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров (часть 1) // Кадровик. 2007. № 7-3. С. 71.

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Гражданский процессуальный кодекс РФ (далее – ГПК РФ) устанавливает общие положения судебного рассмотрения и разрешения трудовых споров, а особенности закрепляет Трудовой кодекс РФ в гл. 60 и отчасти в гл. 61.

Известно, что при коллизии общей и специальной норм действует специальная норма, что означает приоритет норм Трудового кодекса РФ в случае их противоречия нормам Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде выражаются в особенностях 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 и др.

В соответствии со ст.132 Гражданского процессуального кодекса РФ, к исковому заявлению должен быть приложен документ, подтверждающий уплату государственной пошлины, отсутствие которого влечет за собой вынесение судом определения об оставлении заявления без движения. Одной из особенностей рассмотрения трудовых споров является освобождение работников от уплаты государственной пошлины (ст. 393 ТК РФ). Однако работодатели оплачивают государственную пошлину в полном объеме, подавая в суд иск о возмещении материального ущерба, причиненного работником. При этом следует иметь в виду, что любой работодатель должен оплачивать госпошлину, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Так, если работодателем является орган государственной власти или орган местного самоуправления, то он не может быть освобожден от оплаты государственной пошлины на этом основании. Данные органы подают иск не как органы государства, а как работодатели.

В качестве особенности судебного рассмотрения трудовых споров можно выделить взаимодействие судов и федеральной инспекции труда в части защиты трудовых прав работников. Согласно ст.356 Трудового кодекса РФ государственный инспектор труда, осуществляя федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявив нарушения трудовых прав работников, выдает обязательные для работодателя предписания об устранении этих нарушений. Предписания могут быть обжалованы в судебном порядке.

Полномочия федеральной инспекции труда о выдаче ее должностными лицами предписаний, породили в науке трудового права утверждения о том, что инспекция стала «квазисудебным» органом, подменяющим суд²⁹. Однако, ученые, критикуя возможность вынесения предписания государственным инспектором труда, тем не менее, не сомневаются в правомерности предоставления прокурору аналогичного полномочия, «и не говорят о подмене судебной власти прокурорским надзором»³⁰.

Непонимание правовой природы предписаний государственных инспекторов труда и решений суда в части восстановления трудовых прав приводит к тому, что федеральную инспекцию труда «наделяют» несвойственным ей полномочием рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Отрицанию данного полномочия у федеральной инспекции труда способствуют несколько обстоятельств. Согласно ст.382 Трудового кодекса РФ, федеральная инспекция труда не относится к органам, рассматривающим и разрешающим трудовые споры. Надо сказать, еще Д.М. Чечот отмечал, что, в силу особого характера некоторых прав и правообладателей, не отдавая

²⁹ Горохов Б.А., Маврин С.П. Современный механизм правового регулирования социально-трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. 2005. №1. С.83; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2т. 2-е изд., перераб. и доп. - М: Статут, 2009.С.67.

³⁰ Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников: концептуальный аспект. Дисс. ... канд. юрид. наук. - М., 2007. С.150-151.

полностью судам функцию их защиты, государство оставляет определенную часть этих функций в ведении, в том числе и административных органов³¹.

Согласно ст.ст.356-357 Трудового кодекса РФ, федеральная инспекция труда защищает трудовые права работников посредством федерального государственного надзора за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Рассматривая и разрешая трудовые споры, суды при выявлении нарушений трудовых прав работников также осуществляют их защиту и восстановление. Обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан – это задача федеральной инспекцией труда (ст.356 ТК РФ).

Защита нарушенных или оспариваемых трудовых прав, свобод и законных интересов – это задача суда (ст.382 ТК РФ, ст.ст.2,23-24 ГПК РФ). Реализация задачи федеральной инспекцией труда происходит путем осуществления федерального государственного надзора, задача же судебной защиты достигается разрешением спора.

Анализ п.2 ч.1 ст.83, п. 11 ч. 1 ст. 83, ст.356, ст.357 Трудового кодекса РФ показывает, что государственный инспектор труда и в других случаях может отменить не только незаконный приказ об увольнении работника, но и иные незаконные приказы, нарушающие трудовые права работников. Иными словами, государственный инспектор труда полномочен требовать устранения нарушений трудовых прав работников посредством вынесения обязательного для выполнения работодателем предписания, включая предписание об отмене незаконных приказов об увольнении работников.

Президиум Верховного Суда РФ обратил внимание судов на то, что вынесенное государственным инспектором труда в адрес работодателя предписание, в том числе и предписание об отмене приказа об увольнении работника может быть обжаловано работодателем в суд (ст. 361 ТК РФ). При этом срок обращения самого работника в суд за разрешением

³¹ Чечот Д.М. Субъективное право и формы его защиты. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. С.54.

индивидуального трудового спора, согласно ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ, составляет по спорам об увольнении один месяц. Поэтому, в случае возбуждения в суде дела об оспаривании предписания об отмене приказа об увольнении работника за пределами указанного срока, работодатель вправе заявить о применении последствий пропуска работником срока, установленного ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ.

Данный вопрос решается судом в каждом конкретном случае, исходя из уважительности причин пропуска работником этого срока³². Поэтому сам по себе пропуск срока обращения за судебной защитой в связи с обращением работника в федеральную инспекцию труда не представляется уважительным. Принимая во внимание ст.46 Конституции РФ, ст.391 Трудового кодекса РФ, работник независимо от оснований прекращения трудовых отношений может обжаловать незаконное увольнение непосредственно в судебном порядке, минуя обращение в федеральную инспекцию труда. В этом случае суд разрешит возникший трудовой спор, исходя из предъявляемых исковых требований: либо восстановит работника на работе, признавая незаконным приказ об увольнении, либо откажет в защите.

В настоящее время суды привлекают государственную инспекцию труда для участия в деле в связи с защитой трудовых прав работников как третье лицо, не заявляющее самостоятельных требований относительно предмета спора. Однако если обратиться к содержанию ст. 43 ГПК РФ, то такой их статус представляется неверным, поскольку для третьих лиц необходимо, чтобы решение суда могло повлиять на их права или обязанности по отношению к одной из сторон.

Согласно ст.394 Трудового кодекса РФ, если основание и причина увольнения незаконна или неправильна, то обязанность суда их изменить в точном соответствии с законом, указывая на соответствующую статью (ее

³² Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. -№9

пункт, часть). Между тем, в случае, если работник заявляет, что не желает восстанавливаться на работе, а просит изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию, то орган, рассматривавший индивидуальный трудовой спор, принимает такое решение. Если же срок трудового договора истек, то суд изменяет основание увольнения на истечение срока трудового договора. В последних двух случаях датой увольнения считается день вынесения решения суда.

Соответственно, средний заработок за время вынужденного прогула ограничивается датой вынесения решения суда, но не датой его вступления в законную силу. Для того чтобы работник получил средний заработок за все время вынужденного прогула, т.е. до даты вступления в законную силу решения суда, он должен доказать, что неправильная формулировка основания или причины увольнения не позволила ему поступить на другую работу.

В юридической литературе по трудовому праву высказывается мнение о том, что показания свидетелей и объяснения сторон в любом случае являются нежелательными доказательствами³³. Это связано с тем, что, несмотря на предупреждение об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний, свидетели могут исказить некоторые факты, будучи лично заинтересованы в исходе дела.

Думается, подтверждение обстоятельств прекращения трудового договора и фактов, имеющих юридическое значение, наиболее эффективно может осуществляться на основании письменных доказательств, причем только на основании таких документов, которые названы в Трудовом кодексе РФ. Представляется целесообразным на основании ст. 60 Гражданского процессуального кодекса РФ закрепить в Трудовом кодексе РФ правило о допустимости только письменных доказательств, подобно тому, как ГК РФ

³³ Тесленко А.В. Правовое значение предупреждения свидетеля об ответственности за дачу ложных показаний // Евразийская адвокатура. 2016. №6 (25). С.41.

запрещает сторонам сделки, которая должна быть совершена в письменной форме, ссылаться на свидетельские показания.

В ходе подготовки дела суд должен определить обстоятельства, подлежащие доказыванию. Сложность определения предмета доказывания по делам, возникающим из трудовых отношений, заключается в том, что он представляет собой сложный юридический состав, и для каждого спора набор обстоятельств, подлежащих доказыванию, индивидуален.

Общим для предмета доказывания по любому трудовому спору является факт, с которым связано возникновение трудового правоотношения. В материалах дела в любом случае должны быть копии приказа о приеме на работу, трудового договора, справка о заработной плате, если трудовой договор расторгнут – копия приказа о прекращении трудового договора, копия документа, подтверждающего время вручения приказа об увольнении и трудовой книжки³⁴.

Суд должен разъяснять сторонам, какие обстоятельства они должны доказать и какие доказательства нужно представить. Однако на практике суд пренебрегает этими обязанностями. Но это не влечет отмены судебного решения³⁵.

Трудовое законодательство содержит нормы, определяющие особенности содержания решения суда по спорам о восстановлении на работе. В ст. 394 Трудовом кодексе РФ достаточно детально урегулировано, как следует поступать суду в тех или иных случаях, если увольнение будет признано незаконным.

Как правило, в соответствии со ст. 196 Гражданского процессуального кодекса РФ суд не может выходить за пределы заявленных требований, кроме случаев, прямо предусмотренных федеральным законом. Именно такой случай указан в ч. 5 ст. 394 Трудового кодекса РФ: в случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не

³⁴ Пискарев И. К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров: учеб. пособие. М., 2013. С. 8.

³⁵ Решение Центрального районного суда г. Воронежа по делу № 2-605/06

соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ.

Ранее действовавшее законодательство обязывало суд привести формулировку причины увольнения в соответствие с законом, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения, только в тех случаях, когда профсоюзный комитет рассматривал данное основание к увольнению и дал на это свое согласие, а во всех иных случаях суд должен был вынести решение о восстановлении на работе³⁶.

Действующая ч. 5 ст. 394 Трудового кодекса РФ сформулирована именно как обязанность суда, причем безотносительно того, как это отразится на правах работников.

Однако в некоторых случаях такой подход может влечь ущемление прав работника. Во-первых, расторжение трудового договора по каждому основанию имеет свою четко определенную процедуру и, решая вопрос о правомерности увольнения, суду необходимо проверять ее соблюдение. Во-вторых, меняя формулировку основания и (или) причины увольнения, суд выполняет не свойственную для него функцию по формированию позиции работодателя³⁷, что ущемляет право работника на судебную защиту.

В связи со сказанным необходимо либо исключить ч. 5 ст. 394 ТК РФ, либо внести в нее изменения, сформулировав ее не как обязанность суда менять формулировку причины увольнения, а как право обязать сделать это работодателя по заявлению работника.

³⁶ Грось Л. А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых дел : учеб. пособие. М., 1985. С. 68.

³⁷ Миронов В. И. Правовое заключение на судебные постановления об изменении формулировки причины увольнения с п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата работников организации) на п. 7 ст. 77 (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) // Трудовое право. 2008. № 1. С. 60.

Международные нормы запрещают дискриминацию по каким-либо основаниям, не связанным с деловыми качествами³⁸. Кроме того, споры о дискриминации возможны и до того, как лицо стало работником. Поэтому при наличии признаков дискриминации такой спор полномочен рассматривать только суд.

Работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателями – физическими лицами, выделены в отдельную категорию. Это, прежде всего, связано с отсутствием организации, способной эффективным образом защищать трудовые права работников. А также данная необходимость вызвана разобщенностью работников и отсутствием реального систематического контроля за соблюдением законодательства.

В соответствии со ст. 391 Трудового кодекса РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. По спорам об увольнении этот срок составляет один месяц со дня вручения ему копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. На основании ст.154 Гражданского процессуального кодекса РФ, споры по гражданско-правовым делам рассматриваются и разрешаются, как правило, в течение 2 месяцев со дня поступления искового заявления в суд. Однако имеются и исключения, одним из которых является срок судебного рассмотрения споров об увольнении – до истечения 1 месяца со дня поступления искового заявления в суд (остальных трудовых споров – до истечения 2 месяцев).

Общий срок обращения в суд за защитой своих трудовых прав установлен в три месяца (ст. 392 ТК РФ). Однако такой краткий срок исковой

³⁸ Васильева А.С. Применение судами норм международного права при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2011. № 1. С. 103.

давности препятствует защите прав работников. Поскольку зачастую требования работников отклоняются по формальному мотиву. И работодатель может избежать установленной законом ответственности и неосновательно обогатиться за счет неоплаченного труда. Поэтому установление работодателю более длительного срока исковой давности, чем для работника, нельзя признать справедливым моментом³⁹.

Стоит подчеркнуть, что доступность для работников бесплатно рассматривать трудовые споры в судебных органах выступает одним из принципов демократического порядка. Трудовой кодекс РФ устанавливает правовые последствия увольнения без соответствующего на то основания или с нарушением предусмотренного порядка увольнения, либо незаконного перевода на другую работу.

Анализируя судебную практику можно сделать вывод, что работодатели часто производят увольнения, не задумываясь о правовых последствиях, не давая работнику даже возможности обдумать свои действия⁴⁰. Стоит подчеркнуть, что на практике постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам играют серьезную роль для правильного применения судами трудовых норм.

Суд, рассматривающий дело, выясняет инициатора расторжения трудового договора, проверяет формулировку причины увольнения на предмет соответствия закону, как она указывается в приказе об увольнении, проверяет порядок увольнения.

Закон предусматривает возможность взыскания морального ущерба за незаконное увольнение и перевод работника на другую работу. Обязанность установления компенсации морального вреда возложена на суд, если работник в своем заявлении просит его взыскать.

³⁹ Канюков С.К., Канюкова Г.С. Институт обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора: история и современность // Бизнес в законе. 2012. № 3. С. 54.

⁴⁰ Решение Хостинского районного суда г. Сочи от 28.03.2016 по делу 2-734/2016 ~ М-674/2016.

Зачастую происходят увольнения работников, без выплаты причитающейся им в полном размере заработной платы. Однако в большинстве случаев суды принимают обоснованные решения в пользу работников, исследовав все материалы дела⁴¹. В таких случаях решения судов подлежат немедленному исполнению. Алгоритм действий включает в себя: издание приказа о восстановлении работника на работе в соответствии с вынесенным решением, немедленное восстановление работника в прежней должности и допуск к работе, оплата времени вынужденного прогула.

В настоящее время ряд ученых считает необходимым создание не только специализированных трудовых судов, но и формирование новой отрасли права. В качестве кардинального решения проблемы повышения эффективности судебной защиты трудовых прав работников И.А. Костян, Б.А. Шеломов предлагают принять Трудовой процессуальный кодекс РФ, а также ФЗ «О трудовых судах РФ»⁴².

Думается, что предлагаемые изменения требуют вложения значительных финансовых средств, для их разработки и реализации необходимо большое количество времени.

⁴¹ Решение Пушкинского районного суда г. Санкт-Петербурга по делу № 2-504/2009

⁴² Костян И.А. Отдельные вопросы реализации права на судебную защиту // Трудовое право в России и за рубежом. Юрист - М.2015. № 2. С. 13.; Костян И. А., Пискарев И. К., Шеломов Б. А. О специализированных судах по трудовым делам // Хозяйство и право. 2003. № 8.С.29.

3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам

3.1 Порядок образования комиссий по трудовым спорам

Несмотря на то, что комиссия по трудовым спорам (далее- КТС) как орган по урегулированию споров достаточно давно известен российскому законодательству, практика показывает, что часто как работодатель, так и работник имеют весьма смутное представление об этом институте. Существует мнение, что на сегодняшний день работа КТС неэффективна⁴³, хотя имеются и другие высказывания⁴⁴.

Хотя сегодня отношение к КТС в юридической литературе в целом неоднозначное, но всё чаще на страницах академической печати появляются мнения о повышении её роли как способа защиты трудовых прав и свобод.

Например, А.А. Шепелева обращает внимание на необходимость создания в области внесудебной защиты качественно нового органа защиты трудовых прав и законных интересов, основанного на социально-партнерских началах, для чего следует реанимировать КТС, но на новой ступени развития⁴⁵.

Сошникова Т.А. предлагает повысить роль КТС, у которых давно уже накоплен определенный опыт в разрешении трудовых споров между работником и работодателем, для чего необходимо закрепить КТС в законе в

⁴³ Сафарова Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные // Трудовое право. – 2010. - № 11.С.95.

⁴⁴ Бережнов А.А. Комиссии по трудовым спорам: практика правоприменения // Законы России: опыт анализ, практика. 2012. № 10. С.19; Матненко М. Особенности локальных конфликтов в организациях // Трудовое право. 2012. №4. С.113.

⁴⁵ Шепелева А.А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или к вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам // Трудовое право. 2007. № 8.С.11.

качестве обязательной инстанции рассмотрения индивидуальных трудовых споров⁴⁶.

Матненко М. считает, что КТС изначально содержат большие возможности для локального разрешения споров без вмешательства государственных органов⁴⁷.

Герасимова Е.С. указывает, что разрешение споров в досудебном порядке посредством КТС могло бы быть гибким и эффективным механизмом разрешения конфликтных ситуаций, в ряде случаев позволяя сотруднику избежать как потери работы, так и затяжного трудового спора, а кроме того, снизить нагрузку на государственную систему контроля и защиты трудовых прав⁴⁸.

Бережнов А.А. на основе анализа практики деятельности КТС одной из отраслей промышленности отмечает, что на сегодняшний день их функционирование весьма эффективно. Более того, отсутствие фактов обращения работников в суд по вопросам, рассмотренным КТС, свидетельствует в некоторой степени об их авторитете в качестве досудебного органа по разрешению индивидуальных трудовых споров⁴⁹.

А.Н. Васина, защищая позицию о повышении роли защиты трудовых прав и свобод в КТС, обращает внимание на отсутствие каких-либо ограничений в действующем трудовом законодательстве для создания таких комиссий. Так, если ранее действующий КЗоТ РФ предусматривал возможность создания КТС только в организациях с числом работающих не менее 15 человек, то в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ (статья 384) КТС создается в любой организации независимо от численного

⁴⁶ Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3.С.56.

⁴⁷ Матненко М. Особенности локальных конфликтов в организациях // Трудовое право. – 2012. № 4.С.114.

⁴⁸ Герасимова Е.С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. – М.: Юстицинформ, 2012.С.66.

⁴⁹ Бережнов А.А. Комиссии по трудовым спорам: практика правоприменения // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10.С.19.

состава работающих. Это обеспечивает расширение возможностей для реализации данного способа защиты на практике⁵⁰.

Практика свидетельствует, что довольно часто разрешение коллективных споров и индивидуальных в КТС включаются в одну форму защиты. Однако с учетом того, что форма характеризует порядок деятельности по защите нарушенного права, каждый из порядков рассмотрения и разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров является самостоятельной формой защиты трудовых прав работников.

Рассмотрение спора в КТС скорее можно отнести к общественной форме способов защиты нарушенных прав работника, поскольку комиссия создается на добровольной основе из числа представителей работников и работодателя, осуществляющих свои полномочия на общественных началах.

Вместе с тем, комиссия по трудовым спорам является не зависимой, третьей, по отношению к спорящим сторонам стороной, уполномоченной принять обязательное решение, которое должно быть реализовано, даже в принудительном порядке. В связи с чем, такая форма защиты трудовых прав работника будет отнесена к юрисдикционной⁵¹.

Этот досудебный орган по урегулированию трудовых споров образуется на уровне организации (или ее структурного подразделения) либо у индивидуального предпринимателя. Нужно отметить, что споры между работодателем, который является физическим лицом, а не индивидуальным предпринимателем и работником в соответствии со ст.308 Трудового кодекса РФ рассматриваются непосредственно в суде.

Комиссия может создаваться как по письменной инициативе работника, представительного органа, так и по инициативе работодателя,

⁵⁰ Васина А.Н. Защита в комиссии по трудовым спорам- основной или неосновной способ защиты трудовых прав и свобод? // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2014. № 10. С. 155.

⁵¹ Минеева В.И., Войтенко Н.Ф. К вопросу о способах защиты трудовых прав работников // Вестник СевКавГТИ. 2017. Т. 1. № 1 (28). С. 97.

также выраженной в установленной форме. Кроме того, установлен десятидневный срок для формирования состава комиссии из представителей сторон в равном количестве. КТС могут быть общими для всей организации, а также образовываться в структурных подразделениях⁵².

Инициатором его создания могут выступать и работники (их представительный орган), и работодатель, направив другой стороне соответствующее предложение в письменной форме (ст. 384 ТК РФ). Получив такое предложение, стороны обязаны в десятидневный срок направить в КТС своих представителей. Таким образом, ни работодатель, ни работник фактически не вправе отказаться от создания КТС.

До рассмотрения спора заинтересованная сторона может заявить об отводе того или иного члена КТС. Это вопрос решается комиссией по трудовым спорам. Заседания комиссии должны проводиться согласно кворуму, все решения оформляются в письменной форме (фиксация в протоколе)⁵³. Дело подлежит рассмотрению в течение десяти календарных дней. Как правило, участие заинтересованных сторон в рассмотрении спора носит обязательный характер. Для разрешения тех или иных вопросов могут вызываться специалисты, свидетели и иные лица. Однако на сегодняшний день закон не решает вопросов, связанных с освобождением работников от работы в связи с их вызовом в комиссию по трудовым спорам. В целом заседания должны проводиться в удобное для всех сторон время с соответствующим извещением.

Трудовым кодексом РФ, а именно ст.384-389 ТК РФ, регламентируются вопросы деятельности КТС лишь в самых общих чертах, поэтому представляется целесообразным создавать Положение о комиссии по трудовым спорам на уровне локальных правовых актов, в данном

⁵² Янкин Г.Н. Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров // Аллея науки. 2016. № 4. С. 257.

⁵³ Семенихин В.В. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2012. № 19. С.29.

положении нужно детально изложить подробности функционирования КТС и организации ее деятельности. Как справедливо отмечает В.В. Федин, что наиболее важными являются в данной ситуации процессуальные и процедурные аспекты, например при принятии заявления от работника, порядок рассмотрения данного заявления и т.д. В этой связи В.В. Федин отмечает, что Положение о КТС в организации должно соответствовать действующему гражданскому процессуальному законодательству⁵⁴.

Комиссия создается на паритетных началах, поэтому в ее состав входит равное количество представителей работников и работодателя, которые избирают из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря КТС. Таким способом формировались КТС до вступления в силу Закона РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР», затем они избирались конференциями трудовых организаций, такой порядок просуществовал до вступления в силу Трудового кодекса РФ. А.М. Куренной считает, что такой порядок несостоятелен, так как являл собой дань слишком расширительного толкования демократии на производстве, и это привело к тому, что уровень компетентности КТС в организациях существенно снизился.⁵⁵

Требование о равном количестве представителей с обеих сторон может повлечь за собой некоторые разногласия. В соответствии со ст.384 Трудового кодекса РФ минимальное количество членов КТС составляет два человека по одному с каждой стороны, но максимальный состав КТС не ограничен. Таким образом, та сторона, которая является инициатором создания КТС, прежде чем избирать представителей в комиссию, обязана узнать мнение второй стороны по спору о количестве членов комиссии. Без выяснения данного обстоятельства работодателю бессмысленно назначать

⁵⁴ Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практич. Пособие для вузов / В. В. Федин. – М. : Издательство Юрайт, 2015. С.339.

⁵⁵ Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. М., 2001. С. 37.

представителей в КТС, так как вторая сторона по спору может не согласиться с его мнением о составе КТС⁵⁶.

В соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ, для образования КТС необходима инициатива представительного органа работников или работодателя, но, как правило, с инициативой выступают работники. Думается, что указанная выше статья Трудового кодекса РФ имеет некоторые недостатки, в частности трудовым законодательством не регламентирована обязанность работодателя оперативно реагировать на предложение работников о создании КТС. Представляется целесообразным в данном случае применение процедуры, указанной в ч.2 ст.36 ТК РФ, которая содержит указание на то, что при получении уведомления в письменной форме о начале коллективных переговоров, представители стороны по спору обязаны начать переговоры в срок 7 календарных дней с момента получения данного удостоверения. Таким образом, необходимо внести данные изменения в ч.1 ст.384 ТК РФ.

Следует отметить, что обеспечить фактические условия для работы КТС законодатель обязывает работодателя, а именно: он должен предоставить комиссии необходимое помещение, технические и материальные ресурсы, в том числе выделить средства на изготовление ее печати. Более того, согласно ст. 171 ТК РФ работодатель обязан освободить членов КТС от выполнения ими своей трудовой функции на время рассмотрения спора, сохранив за ними средний заработок. Неисполнение работодателем возложенных на него ТК РФ обязательств может явиться основанием для применения к нему мер административной ответственности⁵⁷.

⁵⁶ Мельников, Н.И. Индивидуальные трудовые споры: проблемы разрешения // Человек, психология, экономика, право, управление: проблемы и перспективы: материалы XV Международной научной конференции аспирантов, магистрантов и студентов. – Минск, 2012. С. 153.

⁵⁷ Самохина Я.А. Деятельность комиссии по трудовым спорам как внесудебного органа по защите трудовых прав граждан // В сборнике: Пенитенциарная преступность: уголовно-правовые и криминологические аспекты Сборник материалов Международной

Трудовой кодекс РФ прямо не говорит о необходимости принятия какого-либо специального документа, регулирующего деятельность КТС. Однако в большинстве организаций, где создаются такие комиссии, деятельность последних регулируется специальными положениями. Поскольку, как упоминалось выше, в КТС в равной степени представлены как работники, так и работодатель, положение о КТС должно разрабатываться ими совместно. При этом в силу отсутствия законодательного регулирования порядка его разработки согласование положения о КТС может затягиваться на длительный период⁵⁸.

Положение о КТС, как правило, конкретизирует и расширяет нормы ТК РФ. Однако следует помнить, что формулировки положения, противоречащие ТК РФ, применению не подлежат. Развивая тему содержания положения о КТС, представляется целесообразным включать в данный документ в качестве приложений формы:

- журнала регистрации заявлений работников;
- журнала регистрации удостоверений на принудительное исполнение решений КТС;
- протокола заседания КТС;
- решения КТС;
- удостоверения на принудительное исполнение решений КТС.

Это позволит серьезно упростить работу КТС и обеспечить наилучшую защиту прав как работника, так и работодателя в дальнейшем. Как правило, в России КТС создаются на крупных предприятиях с большим числом работников. Однако КТС могут быть созданы и в небольших организациях – все фактически зависит от желания работодателя и работников⁵⁹.

заочной научно-практической конференции. Ответственный за выпуск М.А. Кириллов. 2016. С. 369.

⁵⁸ Истомина Ю.В. К вопросу о некоторых аспектах деятельности комиссий по трудовым спорам // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2010. Т. 6. № 6. С. 17.

⁵⁹ Сущева Н.А. Комиссии по трудовым спорам- эффективная защита трудовых прав // Металлург. 2013. № 1. С. 5.

3.2 Порядок рассмотрения и принятия решения комиссией

В соответствии со ст. 386 ТК РФ работник может обратиться в КТС в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Устанавливая трехмесячный срок обжалования решений КТС (равен общему сроку на обращение в суд за разрешением трудового спора), законодатель еще раз подчеркивает значимость, которую он придает комиссии как органу разрешения трудовых споров. Если работник обратился в КТС с пропуском установленного срока, комиссия не вправе отказать в приеме заявления работника, а должна рассмотреть обстоятельства, которые послужили основанием для пропуска установленного срока.

Если причины пропуска срока обращения в КТС будут признаны уважительными (болезнь работника или его близких родственников, нахождение в командировке, проведение длительных переговоров с работодателем об урегулировании разногласий) комиссия принимает решение о восстановлении срока для обращения за разрешением индивидуального трудового спора. Решение по данному вопросу принимается с обязательным присутствием работника на заседании КТС.

Основанием для рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС является письменное заявление работника, которое подлежит обязательной регистрации согласно требованиям ч. 1 ст. 387 ТК РФ в журнале регистрации заявлений работников (названия могут различаться), это имеет существенное значение, поскольку с даты регистрации заявления начнется исчисление сроков рассмотрения спора в КТС.

Сам спор должен быть рассмотрен в течение десяти дней с момента обращения с заявлением. Заявление работника в КТС составляется в свободной форме. Тем не менее, на практике рекомендуется указывать в нем на все фактические обстоятельства, которые имеют значение для разрешения спора. Как справедливо отмечают Н.И. Минкина, О.Ю. Чурилина, это

является видимой проблемой, так как данный срок довольно короток, а отсутствие в законодательстве четких требований к форме и содержанию заявления работника может послужить препятствием для того, чтобы подготовка необходимых материалов для разрешения спора прошла качественно, что приводит к нарушению установленного срока⁶⁰.

Работники должны быть осведомлены о месте приема и регистрации заявлений, поступающих в КТС (например, путем размещения на информационном стенде, общедоступном для работников). Прием заявлений работников и их регистрация на практике осуществляется секретарем комиссии, которому, как правило, поручается делопроизводство.

ТК РФ не оговаривается возможность отзыва своего заявления из КТС. Вместе с тем, если это не запрещено законодательно, то такой возможностью работник может воспользоваться. Данный момент целесообразно отразить в Положении о КТС. При этом следует указать, как о письменной форме такого заявления, так и об устной – на заседании КТС, которое фиксируется протоколом.

Рекомендуется заблаговременно известить в письменной форме работника и работодателя (их представителей), а также других лиц (свидетелей, специалистов) о времени и месте проведения заседания.

Рассмотрение спора КТС напоминает упрощенную форму судебного разбирательства: изучаются представленные сторонами документы (КТС также может потребовать у сторон представить дополнительные документы), заслушиваются спорящие стороны, могут быть допрошены свидетели и специалисты, ведется протокол⁶¹. Работодатель вправе представить отзыв на заявление работника с изложением своей позиции, однако его участие в рассмотрении спора в соответствии с ТК РФ не является обязательным, то

⁶⁰ Минкина Н.И., Чурилина О.Ю. Разрешение споров комиссией по трудовым спорам: современные проблемы // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2011. № 1. С. 123.

⁶¹ Князева Н.А. Процедура рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам // Юридические записки. 2013. № 3 (26). С. 169.

есть КТС может рассмотреть спор и в его отсутствие. В силу ст. 387 ТК РФ обязательным является лишь присутствие на заседании КТС работника или уполномоченного им представителя. В случае их неявки заседание откладывается. При вторичной неявке без уважительных причин (командировка, болезнь и т.д.) КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения. Правда, это не мешает работнику обратиться в комиссию повторно по тем же основаниям в пределах трехмесячного срока.

Представительство интересов работника в КТС осуществляется на основании выданной доверенности. Отметим также, что по письменному заявлению работника КТС может рассмотреть спор и в отсутствие работника или его представителя. Решение принимается тайным голосованием простым большинством присутствующих членов КТС (заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины представителей работников и не менее половины представителей работодателя).

Следует также отметить, что решения КТС (наравне с судебными актами) могут быть принудительно исполнены. В соответствии со ст. 389 ТК РФ и п. 1 ст. 12 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»⁶² удостоверения на принудительное исполнение, выдаваемые КТС, являются исполнительными документами. За выдачей такого удостоверения работник может обратиться в течение одного месяца (срок может быть восстановлен КТС в случае пропуска по уважительным причинам) со дня принятия решения КТС в случае неисполнения ее решения в течение трех дней по истечении десяти дней, отведенных на обжалование⁶³.

Закон не устанавливает каких-либо требований к форме данного документа, однако представляется, что удостоверение на принудительное исполнение должно содержать сведения о спорящих сторонах, существе

⁶² Собрание законодательства РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.

⁶³ Раевская А.С. Опыт работы комиссии по трудовым спорам // Металлург. 2014. № 9. С. 17.

спора, принятом решении и его дате. Что касается формы, то в удостоверении на принудительное исполнение должна указываться дата его выдачи, стоять подпись председателя КТС или его заместителя, а также печать КТС⁶⁴. Работник имеет право обратиться к судебному приставу за исполнением решения КТС по удостоверению на принудительное исполнение в течение трех месяцев со дня его получения (срок может быть восстановлен КТС в случае пропуска по уважительным причинам).

Принцип паритетности, положенный в основу создания и деятельности КТС, реализуется и при определении кворума. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов комиссии, представляющих работников, и не менее половины членов КТС, представляющих работодателя. Порядок работы комиссии и ее результаты отражаются в протоколе, который подписывается председателем КТС или его заместителем и заверяется печатью (ч.6. ст. 387 ТК РФ)⁶⁵.

КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении КТС указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- дата обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

⁶⁴ Сербинович В.В., Фельк С.И. Эффективность создания комиссии по трудовым спорам на предприятии // В сборнике: Экономика и управление в современных условиях. 2013. С. 293.

⁶⁵ Артемьев А.Б. Некоторые вопросы нормативного регулирования и практики деятельности комиссий по трудовым спорам // В сборнике: Право и государство, общество и личность: история, теория, практика Сборник научных статей участников Межвузовской научно-практической конференции. 2011. С. 25.

- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

Решение КТС должно быть мотивированным и основанным на нормах законодательства, соглашения, коллективного и трудового договоров, локальных нормативных актов. В решении должно быть указано о полном или частичном удовлетворении требований работника, об обязанности работодателя совершить определенные действия по удовлетворению требований работника. В решении КТС по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся к выплате.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются в течение трех дней со дня принятия решения:

- работнику (или его представителю);
- работодателю (или его представителю).

Если при принятии решения мнения членов комиссии разделилось поровну, то в данном случае, рассмотрение спора переносится в суд.

3.3 Проблемы исполнения и обжалования решений комиссией по трудовым спорам

Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение КТС, которое согласно ч. 2 ст. 389 ТК РФ и ст. 12 Федерального закона от 2.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» является исполнительным документом.

Согласно требованиям ст. 13 Федерального закона от 2.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» в удостоверении КТС указываются:

- 1) наименование КТС, выдавшей удостоверение;
- 2) решение КТС, по которому выдано удостоверение и его номер;
- 3) резолютивная часть решения КТС;
- 4) дата принятия решения КТС;
- 5) дата вступления в силу решения КТС;
- 6) сведения о работнике (взыскателе): фамилия, имя, отчество, место жительства;
- 7) сведения о работодателе (должнике): наименование, место нахождения, фактический адрес, дата государственной регистрации в качестве юридического лица, идентификационный номер налогоплательщика;
- 8) дата выдачи удостоверения КТС и срок его предъявления к исполнению.

Удостоверение КТС подписывается председателем КТС и заверяется печатью КТС. Срок обращения работника за удостоверением - в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд⁶⁶.

За принудительным исполнением решения КТС работник (или его уполномоченный представитель) должен обратиться с удостоверением КТС не позднее трехмесячного срока со дня его получения в службу судебных приставов по месту нахождения работодателя или его имущества с заявлением взыскателя, либо его представителя, с приложением документов, удостоверяющих его полномочия на представительство. Судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке в

⁶⁶ Сапфилова А.А. Вопросы защиты трудовых прав работников и пути их решения // Право и практика. 2016. № 3. С. 69.

соответствии со ст. 30 ФЗ «Об исполнительном производстве» № 229-ФЗ от 02.10.2007 г.

Если решение КТС имеет имущественный характер (по выплате заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику), удостоверение КТС может быть представлено работником или его уполномоченным представителем непосредственно в банк или иную кредитную организацию, обслуживающую счета работодателя⁶⁷.

Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в суд в случаях, если:

- КТС не рассмотрела индивидуальный трудовой спор в десятидневный срок;
- работник или работодатель не согласен с решением КТС (в данном случае следует обратиться в суд в течение 10 дней со дня вручения копии решения комиссии).

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Осветив некоторые общие вопросы, связанные с деятельностью КТС, представляется целесообразным перейти непосредственно к вопросу обжалования ее решений. Практика показывает, что достаточно скупые формулировки гл. 60 ТК РФ вызывают массу практических вопросов.

В соответствии с ТК РФ правом на обращение в КТС обладает только работник, однако обжаловать ее решение в суд согласно ст. 390 ТК РФ может как работник, так и работодатель. Следует отметить, что ст. 391 ТК РФ предоставляет право на обжалование решений КТС также профессиональным союзам и прокурору.

Первый вопрос, которым задается работник или работодатель, желающий обжаловать решение КТС, заключается в определении компетентного суда, в который следует обратиться с иском заявлением.

⁶⁷ Сапфинова А.А. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам: возможность или необходимость // Труды Кубанского государственного аграрного университета. 2015. № 52. С. 276.

При выборе суда необходимо руководствоваться общими правилами определения подведомственности и подсудности, установленными гл. 3 Гражданского процессуального кодекса. Так, согласно ст. 28 ГПК РФ обжаловать решение КТС следует в районный суд по месту нахождения работодателя. В судебной практике встречаются случаи, когда истцы по делам о защите трудовых прав предъявляют иски по месту своего жительства со ссылкой на ч. 6 ст. 29 ГПК РФ. Ошибочность такого подхода подтверждает Верховный Суд РФ.

Следующий вопрос касается срока, в течение которого можно обжаловать решение КТС в суд. Статья 390 ТК РФ предоставляет на это десять дней со дня вручения его копии соответствующей стороне (срок начинается течь со дня, который следует за днем вручения копии). Несмотря на кажущуюся очевидность, толкование вышеприведенной формулировки на практике может вызывать определенные вопросы. Представляется, что законодатель неслучайно установил специальный сокращенный срок для обжалования решений КТС. Если спор был рассмотрен комиссией по существу, то для обжалования ее решения работнику или работодателю отводится только десять дней, при этом общий трехмесячный срок для обращения в суд в данной ситуации не подлежит применению. Этот вывод подтверждается судебной практикой⁶⁸.

Другими словами, факт пропуска десятидневного срока на обжалование решения КТС может явиться достаточным основанием для отказа суда в удовлетворении заявленных требований. Иное толкование шло бы вразрез с намерением законодателя установить сокращенный срок на обжалование решений КТС прежде всего в интересах работника, который может при такой трактовке рассчитывать на исполнение положительного для него и не обжалованного работодателем решения КТС уже по истечении

⁶⁸ Гонцов Н.И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1. С. 133.

десяти дней с даты принятия решения, а не ждать истечения общего трехмесячного срока.

Помимо документов, предусмотренных ст. 132 ГПК РФ, при обжаловании решения КТС в суд к исковому заявлению рекомендуется прикладывать копию обжалуемого решения КТС. Если решение не было вручено стороне в установленные сроки, то это не влечет для нее невозможность обжаловать его в суд. Последний, не являясь надзорной инстанцией по отношению к КТС, не отменяет ее решение, а рассматривает индивидуальный трудовой спор по существу с использованием всей совокупности представленных сторонами доказательств, в том числе решения КТС. Соответственно, если сторона не может получить решение комиссии по определенным обстоятельствам (например, в случае если КТС просто отказывается или затягивает с его выдачей), то она вправе ходатайствовать перед судом о его истребовании.

Еще одним важным моментом подачи искового заявления об обжаловании решения КТС в суд является правильное указание спорящих сторон. В литературе высказывается мнение, что даже если с решением КТС не согласен работодатель, то в этом случае он в качестве истца обязан указывать работника⁶⁹. Данный вывод содержался в постановлении Пленума ВС РФ от 22.12.1992 № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров», которое утратило силу. По мнению судей ВС РФ, этот вывод вступает в явное противоречие с принципами диспозитивности и осуществления правосудия на основе состязательности и равноправия сторон. Следовательно, работодатель в силу ст. 390 ТК РФ может воспользоваться своим правом на судебную защиту и, выступая в качестве истца, обжаловать в суд решение КТС.

⁶⁹ Янкин Г.Н. Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров // Аллея науки. 2016. № 4. С. 257-264.

Законодательство не ограничивает возможность одновременной подачи заявления в КТС и искового заявления в суд, поэтому, на наш взгляд, этим вполне реально воспользоваться. Наличие такой возможности объясняется несовершенством действующего законодательства, согласно которому по формальным основаниям судья не вправе не принять иск работника к производству по мотиву подачи последним заявления о рассмотрении того же спора в КТС. В свою очередь, КТС также не имеет права отказать работнику в рассмотрении его спора лишь на основании наличия возбужденного производства в суде. Но не следует забывать о том, что решение КТС, скорее всего, будет вынесено быстрее решения суда, а поскольку оно может быть принудительно исполнено, то его следует обжаловать сразу после вынесения⁷⁰.

Следует отметить, что при обжаловании решений КТС работником действует общее правило, согласно которому он освобождается от оплаты государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела. Если КТС не уложились в сроки. На практике довольно распространены случаи, когда КТС попросту не успевает рассмотреть трудовой спор в установленный ТК РФ срок. Естественно, что в таких ситуациях нормы об обжаловании решения КТС неприменимы и следует руководствоваться положениями ст. 390 ТК РФ о перенесении спора в суд.

Как и в случае обжалования решений КТС, перенесение трудового спора в суд требует соблюдения всех указанных выше правил определения подведомственности и подсудности, работник точно так же освобождается от уплаты госпошлины и судебных издержек. Однако существуют некоторые практические моменты, которые в силу своей специфики применимы только к процедуре перенесения трудового спора в суд.

Ни ТК РФ, ни ГПК РФ не разъясняют правовой природы перенесения трудового спора на рассмотрение в суд. С одной стороны, то, что спор не был

⁷⁰ Жаркенова С.Б., Кулмаханова Л.Ш., Галиакбарова Г.Г. Некоторые проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров // Наука и Мир. 2015. Т. 2. № 2 (18). С. 87.

рассмотрен КТС, не должно иметь абсолютно никаких правовых последствий, и работник может подавать исковое заявление о восстановлении нарушенных трудовых прав в суд в обычном порядке. С другой стороны, вызывает определенные опасения сам факт указания законодателем именно на перенесение трудового спора (видимо, из КТС) в суд. В этой связи может представляться разумной точка зрения, что при перенесении спора в суд следовало бы представить суду доказательства того, что спор не был своевременно рассмотрен КТС. Таким доказательством может являться выписка из журнала регистрации заявлений, поданных в комиссию, содержащая дату приема заявления, подпись ответственного лица КТС и печать. Также в выписке должно быть указание на то, что трудовой спор не был рассмотрен на дату ее выдачи. Учитывая то, что ГПК РФ вообще не оперирует понятием «перенесения спора в суд», мы не видим каких-либо разумных причин для требования судом доказательств не рассмотрения спора КТС в установленный срок, а равно негативных последствий не приложения таких доказательств к исковому заявлению⁷¹.

При обращении за разрешением спора в КТС работнику необходимо быть крайне внимательным в отношении соблюдения всех процессуальных сроков. В соответствии со ст. 386 ТК РФ работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Такой же общий трехмесячный срок установлен в ст. 392 ТК РФ и для обращения в суд (исключения делаются только для споров об увольнении и возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, которые не относятся к компетенции КТС). Таким образом, если работник обратится в КТС за рассмотрением спора в конце трехмесячного срока и спор не будет рассмотрен комиссией в десятидневный срок, работник может оказаться в ситуации, когда и срок на обращение в КТС, и срок для обращения в суд уже истекли. Безусловно, в данном случае

⁷¹ Зайцева Л.В. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам со стороны работодателя: несоответствие норм Трудового и Гражданского процессуального кодексов // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 3. С. 51.

можно ходатайствовать о восстановлении пропущенного срока (и, возможно, суд его восстановит), однако создается ситуация неопределенности, во избежание которой настоятельно рекомендуется обращаться за разрешением трудового спора в КТС как можно раньше.

В соответствии со ст. 390 ТК РФ срок обжалования решений КТС может быть восстановлен, если суд признает причины его пропуска уважительными.

Согласно ч. 1 п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (далее – Постановление ВС РФ № 2) суд не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока на обжалование решения КТС. Не препятствует возбуждению трудового спора в суде и решение КТС, отказывающее работнику в удовлетворении его требований в связи с пропуском срока на обращение в КТС.

При определении уважительности причин пропуска срока суды руководствуются прежде всего ч. 5 п. 5 Постановления ВС РФ № 2, в котором указывается, что уважительными причинами являются обстоятельства, препятствующие работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением трудового спора. К числу таких обстоятельств Постановление ВС РФ № 2 относит, например, болезнь истца, его нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, а также необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи. Приведенный перечень, разумеется, не является исчерпывающим. Немаловажно и то, что работник должен быть готов подтвердить обстоятельства уважительности пропуска срока документально.

Следует иметь в виду, что обращение за защитой своих прав в КТС и иные инстанции не может считаться уважительной причиной пропуска срока обжалования решения КТС в суде.

В рамках темы данного параграфа и в заключение данной главы следует отметить, что при разрешении индивидуальных трудовых споров

защита в КТС рассматривается трудовым законодательством в качестве альтернативного способа защиты трудовых прав и свобод наряду с судебной защитой, относимой к основным способам защиты. Так, в п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано следующее: «Лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом) ... либо сразу обратиться в суд».

Среди представителей науки трудового права имеется противоположная точка зрения, согласно которой значимость КТС в защите трудовых прав и свобод недооценивается. Например, Сафарова Е. приходит к заключению, что на практике результаты работы КТС редко бывают полезными, поскольку большинство её решений обжалуются в суды⁷².

Анализ такого рода публикаций позволяет сделать вывод о том, что широкое распространение деятельности КТС на практике в настоящее время сдерживается несовершенством правового регулирования порядка создания и деятельности КТС, представленного в статьях 384-390 Трудового кодекса РФ, которое оставляет множество организационных и процедурных вопросов. Среди недостатков регулирования отметим следующие:

- 1) не урегулированы многие процедуры создания КТС (статья 384);
- 2) не определен перечень уважительных причин пропуска установленного срока обращения в КТС (статья 386);
- 3) отсутствуют требования к структуре и содержанию заявления работника в КТС (статья 387);
- 4) отсутствуют основания и процедура отказа КТС в приеме заявлений работников (статьи 385, 387);

⁷² Сафарова Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные // Трудовое право. 2010. № 11. С.91-102.

5) не предусмотрены правила об отводе членов КТС (статья 387);

6) вызывает сомнение объективность решения, принятого КТС с соблюдением необходимого кворума, когда представителей одной из сторон больше, чем представителей другой стороны (статьи 387, 388);

7) не определены правовые последствия вынесения КТС незаконных решений и приведения их в исполнение (статьи 388, 389) и другие.

Безусловно, такое положение снижает уровень эффективности деятельности КТС, однако не является основанием для утверждения о недейственности и бесполезности данного способа как формы защиты трудовых прав и свобод.

Таким образом, представляется целесообразным расширить установленный в части 2 статьи 352 Трудового кодекса РФ перечень основных способов защиты трудовых прав и свобод ещё одним способом, а именно защитой в комиссии по трудовым спорам. Одновременно требуется дополнить и уточнить нормы статей 384-390 Трудового кодекса РФ о порядке создания и деятельности КТС, приспособив их к современным реалиям. Такого рода изменения на законодательном уровне обеспечат закрепление более высокого статуса КТС, будут способствовать повышению эффективности её функционирования, а значит и уровня защиты трудовых прав и свобод участников трудовых правоотношений.

Заключение

Проведенный сравнительный анализ научной, учебной литературы, российского законодательства и практики его применения позволил в работе сделать следующие выводы:

Причины возникновения индивидуальных трудовых споров – это юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых отношений.

Рассматривая подсудность индивидуальных трудовых споров, выявлено, что в настоящее время вопрос определения подведомственности трудовых споров в рамках ст. 225.1 Арбитражного процессуального кодекса РФ является весьма спорным и противоречивым в связи с отсутствием конкретизации законодательства. Пробелы, затрагивающие подведомственность трудовых споров, необходимо устранять исключительно на законодательном уровне.

Разрешение трудовых споров в судебном порядке - один из наиболее распространенных способов защиты трудовых прав работников. Гражданский процессуальный кодекс РФ устанавливает общие положения судебного рассмотрения и разрешения трудовых споров, а особенности закрепляет Трудовой кодекс РФ в гл. 60 и отчасти в гл. 61.

В рамках изучения порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде были внесены следующие предложения:

1. В юридической литературе по трудовому праву высказывается мнение о том, что показания свидетелей и объяснения сторон в любом случае являются нежелательными доказательствами. Это связано с тем, что, несмотря на предупреждение об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний, свидетели могут исказить некоторые факты, будучи лично заинтересованы в исходе дела.

Думается, подтверждение обстоятельств прекращения трудового договора и фактов, имеющих юридическое значение, наиболее эффективно

может осуществляться на основании письменных доказательств, причем только на основании таких документов, которые названы в Трудовом кодексе РФ. на основании ст. 60 Гражданского процессуального кодекса РФ закрепить в Трудовом кодексе РФ правило о допустимости только письменных доказательств;

2. Ранее действовавшее законодательство обязывало суд привести формулировку причины увольнения в соответствие с законом, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения, только в тех случаях, когда профсоюзный комитет рассматривал данное основание к увольнению и дал на это свое согласие, а во всех иных случаях суд должен был вынести решение о восстановлении на работе.

Действующая ч. 5 ст. 394 Трудового кодекса РФ сформулирована именно как обязанность суда, причем безотносительно того, как это отразится на правах работников.

Такой подход может повлечь ущемление прав работника, так как расторжение трудового договора по каждому основанию имеет свою четко определенную процедуру и, решая вопрос о правомерности увольнения, суду необходимо проверять ее соблюдение и, меняя формулировку основания и (или) причины увольнения, суд выполняет не свойственную для него функцию по формированию позиции работодателя, что ущемляет право работника на судебную защиту. В связи с изложенным выше, представляется целесообразным исключить ч.5 ст.394 ТК РФ, либо внести в нее изменения, сформулировав ее не как обязанность суда менять формулировку причины увольнения, а как право обязать сделать это работодателя по заявлению работника;

Анализируя рассмотрение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам, выявлено, что статья 384 Трудового кодекса РФ имеет некоторые недостатки, в частности трудовым законодательством не регламентирована обязанность работодателя оперативно реагировать на предложение работников о создании КТС. Представляется целесообразным в

данном случае применение процедуры, указанной в ч.2 ст.36 ТК РФ, которая содержит указание на то, что при получении уведомления в письменной форме о начале коллективных переговоров, представители стороны по спору обязаны начать переговоры в срок 7 календарных дней с момента получения данного удостоверения. Таким образом, необходимо внести данные изменения в ч.1 ст.384 ТК РФ.

Выявлено, что ни ТК РФ, ни ГПК РФ не разъясняют правовой природы перенесения трудового спора на рассмотрение в суд. В этой связи может представляться разумной точка зрения, что при перенесении спора в суд следовало бы представить суду доказательства того, что спор не был своевременно рассмотрен КТС, данную обязанность предложено закрепить законодательно.

Кроме того широкое распространение деятельности КТС на практике в настоящее время сдерживается несовершенством правового регулирования порядка создания и деятельности КТС, в связи с чем в данном исследовании предложено дополнить и уточнить нормы статей 384-390 Трудового кодекса РФ о порядке создания и деятельности КТС, приспособив их к современным реалиям. Такого рода изменения на законодательном уровне обеспечат закрепление более высокого статуса КТС, будут способствовать повышению эффективности её функционирования, а значит и уровня защиты трудовых прав и свобод участников трудовых правоотношений.

Список используемых источников и литературы

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред.от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации" от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 17.04.2017) // Собрание законодательства РФ.2002. № 30. Ст. 3012.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 28.03.2017) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
6. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 01.01.2017) «Об акционерных обществах» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 1. Ст. 1.
7. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.
8. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета от 31.07.2004. № 162.

Научная литература

1. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений] / Анисимов Л. Н. – М. : Гуманитарный издательский центр Владос, 2004. – 432с.
2. Анисимов А. Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде // Трудовое право. 2008. № 3. С. 12–22.
3. Анфалова Н.С. Трудовые споры и конфликты в организации // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. 2016. № 2. С. 64-65.
4. Артемьев А.Б. Некоторые вопросы нормативного регулирования и практики деятельности комиссий по трудовым спорам // В сборнике: Право и государство, общество и личность: история, теория, практика Сборник научных статей участников Межвузовской научно-практической конференции. 2011. С. 24-32.
5. Бердычевский В. С., Акопов Д. Р. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Б-ка «Полка Букиниста», 2004. – 512с.
6. Бережнов А.А. Комиссии по трудовым спорам: практика правоприменения // Законы России: опыт анализ, практика. 2012. № 10. С.17-21.
7. Васильева А.С. Применение судами норм международного права при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2011. № 1. С. 103-110.
8. Васина А.Н. Защита в комиссии по трудовым спорам- основной или неосновной способ защиты трудовых прав и свобод? // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. 2014. № 10. С. 154-158.

9. Герасимова Е.С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики. – М.: Юстицинформ, 2012. – 168с.
10. Гонцов Н.И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1. С. 131-141.
11. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. – М., 1974. – 144с.
12. Горохов Б.А., Маврин С.П. Современный механизм правового регулирования социально-трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. 2005. №1.С.74-84.
13. Грось Л. А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых дел : учеб. пособие. М., 1985. – 77с.
14. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2005. – 448с.
15. Жаркенова С.Б., Кулмаханова Л.Ш., Галиакбарова Г.Г. Некоторые проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров // Наука и Мир. 2015. Т. 2. № 2 (18). С. 85-93.
16. Жданова О.С., Жданов С.А. Правовая сущность понятий «трудовой спор», «трудовой конфликт» и их соотношение // Актуальные проблемы права: теория и практика. 2016. № 34. С. 70-82.
17. Зайцева Л.В. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам со стороны работодателя: несоответствие норм Трудового и Гражданского процессуального кодексов // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 3. С. 50 - 52.
18. Канюков С.К., Канюкова Г.С. Институт обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора: история и современность // Бизнес в законе. 2012. № 3. С. 53-55.
19. Костян И.А. Отдельные вопросы реализации права на судебную защиту // Трудовое право в России и за рубежом. Юрист - М.2015. № 2. С. 10-15

20. Истомина Ю.В. К вопросу о некоторых аспектах деятельности комиссий по трудовым спорам // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2010. Т. 6. № 6. С. 14-17.
21. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА.– 1993. – 263с.
22. Князева Н.А. Процедура рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам // Юридические записки. 2013. № 3 (26). С. 167-172.
23. Конфликтология / Л. Я. Кибанов, И.Т. Ворожейкин, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова; под ред. Л. Я. Кибанова – учебник; 2-е изд., перераб. и доп.– М. : ИНФРА М, 2009. – 301с.
24. Костян И. А. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Человек и труд. 2005. № 10. С.71-73.
25. Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. М., 2001. – 448с.
26. Лазарева О.В., Тихонова Е.В., Старостин М. Е. Комментарий к Федеральному закону от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». — М., 2011. – 783с.
27. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2т. 2-е изд., перераб. и доп. - М: Статут, 2009. – 879с.
28. Матненко М. Особенности локальных конфликтов в организациях // Трудовое право. 2012. №4. С.113-117.
29. Мельников, Н.И. Индивидуальные трудовые споры: проблемы разрешения // Человек, психология, экономика, право, управление: проблемы и перспективы: материалы XV Международной научной конференции аспирантов, магистрантов и студентов. – Минск, 2012. – 240с.
30. Миронов В. И. Правовое заключение на судебные постановления об изменении формулировки причины увольнения с п. 2 ст. 81 ТК РФ

- (сокращение штата работников организации) на п. 7 ст. 77 (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) // Трудовое право. 2008. № 1. С. 60–61.
31. Минеева В.И., Войтенко Н.Ф. К вопросу о способах защиты трудовых прав работников // Вестник СевКавГТИ. 2017. Т. 1. № 1 (28). С. 95-99.
32. Минкина Н.И., Чурилина О.Ю. Разрешение споров комиссией по трудовым спорам: современные проблемы // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2011. № 1. С. 121-126.
33. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. — М.: Мир и Образование, Оникс, 2012. — 736с.
34. Пискарев И. К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров : учеб. пособие. М., 2013. — 512с.
35. Попова Т.А. Индивидуальные трудовые споры как способ защиты трудовых прав граждан // В сборнике: Инновационные механизмы решения проблем научного развития. Сборник статей международной научно-практической конференции: в 3 частях. 2017. С. 139-141.
36. Приженникова А.Н. Рассмотрение и разрешение трудовых споров: российский и зарубежный опыт // Вестник современной науки. 2015. № 8 (8). С. 114-119.
37. Раевская А.С. Опыт работы комиссии по трудовым спорам // Metallurg. 2014. № 9. С. 17-18.
38. Рожко Г.Б. Правовая природа трудового спора в трудовом праве России // В сборнике: Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия (Вторые Гусовские чтения) Материалы конференции. 2017. С. 326-331.
39. Самохина Я.А. Деятельность комиссии по трудовым спорам как внесудебного органа по защите трудовых прав граждан // В сборнике: Пенитенциарная преступность: уголовно-правовые и криминологические аспекты Сборник материалов Международной

- заочной научно-практической конференции. Ответственный за выпуск М.А. Кириллов. 2016. С. 366-369.
40. Сапфинова А.А. Вопросы защиты трудовых прав работников и пути их решения // Право и практика. 2016. № 3. С. 69-73.
41. Сапфинова А.А. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам: возможность или необходимость // Труды Кубанского государственного аграрного университета. 2015. № 52. С. 273-277.
42. Сафарова Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные // Трудовое право. – 2010. - № 11. С.91-102.
43. Семенихин В.В. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора по комиссии по трудовым спорам // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2012. № 19. С. 27-30.
44. Сербинович В.В., Фельк С.И. Эффективность создания комиссии по трудовым спорам на предприятии // В сборнике: Экономика и управление в современных условиях. 2013. С. 292-296.
45. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С.54-58.
46. Сущева Н.А. Комиссии по трудовым спорам- эффективная защита трудовых прав // Metallurg. 2013. № 1. С. 4-5.
47. Терентьева Е. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров (часть 1) // Кадровик. 2007. № 7-3. С. 70-73
48. Тесленко А.В. Правовое значение предупреждения свидетеля об ответственности за дачу ложных показаний // Евразийская адвокатура. 2016. №6 (25). С.41-43.
49. Трудовое право России. Буянова М.О. М.: Проспект, 2009. — 240 с.
50. Трудовое право: учеб. / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев [и др.]; под ред. О. В. Смирнова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. -528 с.

51. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практич. Пособие для вузов / В. В. Федин. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 527 с.
52. Чечот Д.М. Субъективное право и формы его защиты. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 72с.
53. Шеломов Б. А. О специализированных судах по трудовым делам // Хозяйство и право. 2003. № 8.С.27-41.
54. Шепелева А.А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или к вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам // Трудовое право. 2007. № 8.С.10-19.
55. Щербаков А.В. Проблемы регулирования трудовых споров // Пробелы в российском законодательстве. 2010. № 3. С. 92-96.
56. Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников: концептуальный аспект. Дисс. ... канд. юрид. наук. - М., 2007. – 224с.
57. Янкин Г.Н. Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров // Аллея науки. 2016. № 4. С. 257-264.

Акты судебной практики

1. Постановление Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица». // «Экономика и жизнь» (Бухгалтерское приложение), № 34, 30.08.2013.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета от 08.04.2004. № 72.
3. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. -№9.

4. Дело № 2-605/06 // Архив Центрального районного суда г. Воронежа.
5. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 18 июня 1998. // СПС «Консультант плюс».
6. Решение по делу 2-734/2016 ~ М-674/2016 (28.03.2016, Хостинский районный суд г. Сочи (Краснодарский край)) // СПС «Консультант плюс».
7. Гражданское дело по иску Абуховой Л.В. к ОАО «Мариенталь» о взыскании задолженности по заработной плате // Архив Пушкинского районного суда г. Санкт-Петербурга. 2009. Дело № 2-504/2009 // СПС «Консультант плюс».