

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

Индивидуальные трудовые споры

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 511 группы
Направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»

Юридического факультета

Понукалиной Юлии Викторовны

Научный руководитель

к.ю.н., доцент

должность, уч. степень, уч. Звание

подпись, дата

В.Б. Сычев

инициалы, фамилия

Зав. Кафедрой

д.ю.н., профессор

должность, уч. степень, уч. Звание

подпись, дата

Г.Н. Комкова

инициалы, фамилия

Саратов 2021

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В настоящее время право на индивидуальные трудовые споры закреплено в ч. 4 ст. 37 Конституции РФ¹ и отражено в гл. 60 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)². Органы, которые уполномочены осуществлять рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров, представлены комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС) и судами. Кроме указанных выше юрисдикционных методов рассмотрения индивидуальных трудовых споров существуют неюрисдикционные (альтернативные) методы урегулирования трудовых споров, такие как: урегулирование индивидуального трудового спора путем проведения переговоров и урегулирование спора при участии посредника.

В настоящее время не предусмотрен четкий, слаженный и быстрый механизм, регулирующий разрешение индивидуальных трудовых споров. Бурное развитие рыночных отношений не всегда благоприятным образом складывается на отношениях работника и работодателя. Расширение объемов производства, необходимость высокой интенсивности труда при бизнес-процессах и другие причины нередко становятся причиной возникающих разногласий между работником и работодателем, что впоследствии приводит к обращению социально более незащищенной стороны – работника в судебные и иные инстанции с целью защитить себя и свои права.

Весомый вклад в актуальность темы исследования внесла пандемия новой коронавирусной инфекции: ввиду резкого спада экономической активности многие работодатели приостанавливали работу, отправляя сотрудников в принудительные «отпуска». Во многих организациях были уменьшены премии, до сих пор продолжают проходить массовые сокращения. Все сказанное свидетельствует об актуальности выбранной темы исследования.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). // Сборник законодательства РФ. 2009. № 4. Ст. 445.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021). // Сборник законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.

Степень научной разработанности темы исследования. Вопросам правового регулирования трудовых споров в юридической доктрине уделяется достаточное внимание. Вместе с тем индивидуальные трудовые споры, особенности их возникновения и разрешения редко становятся предметом отдельных исследований. Кроме того, в условиях изменяющегося трудового законодательства и появления новых тенденций в правоприменительной практике назрела необходимость комплексного и современного исследования по выбранной теме.

Целью данного исследования является комплексное изучение существующего порядка разрешения индивидуальных трудовых споров в России и выработка предложений по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики в сфере разрешения указанных споров.

Для достижения указанной цели поставлены следующие **задачи**:

1. раскрыть понятие индивидуального трудового спора, его содержание и соотношение с понятием «трудовой конфликт»;
2. классифицировать индивидуальные трудовые споры;
3. рассмотреть причины и условия индивидуальных трудовых споров;
4. выяснить подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров;
5. изучить особенности процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС;
6. исследовать особенности процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде;
7. изучить особенности альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров;
8. исследовать проблемы исполнения решений, выносимых по итогам рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Объектом исследования является совокупность общественных отношений, возникающих в ходе реализации правовых норм, направленных на регламентацию:

- порядка формирования КТС, а также процедуры рассмотрения и разрешения ей индивидуального трудового спора;
- процедуры рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров судами;
- процедуры неюрисдикционных (альтернативных) способов разрешения индивидуальных трудовых споров.

Предмет исследования составляют правовые нормы, регламентирующие процесс разрешения индивидуальных трудовых споров в рамках действующего законодательства Российской Федерации.

Методологическую основу исследования составляют как общенаучные методы (анализа и синтеза), так и частнонаучные методы (логико-правовой, сравнительно-правовой, формально-логический), выступающие в единстве и обеспечивающие концептуальную целостность исследования.

Эмпирическую основу настоящей работы составили судебные акты Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, а также акты нижестоящих судов общей юрисдикции.

Правовая основа исследования включает в себя международные акты в сфере регулирования труда, Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, прямо или косвенно регулирующие вопросы возникновения, разрешения индивидуальных трудовых споров и исполнения решений, принимаемых по итогам такого разрешения.

Теоретическую основу работы составили труды ученых в области общей теории права, конституционного, трудового, гражданского и иных отраслей права: В.А. Абалдуева, С.С. Алексеева, С.Н. Братуся, Н.Г. Гладкова, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, М.Н. Марченко, А.Н. Мироновой, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Ю.Н. Полетаева, Г.С. Скачковой, Ю.А. Тихомирова, В.Н. Толкуновой, М.К. Треушникова, Е.Б. Хохлова, Л.А. Чикановой, А.И. Шебановой, Б.А. Шеломова, И.А. Шестерякова, И.В. Шестеряковой и других авторов.

Теоретическая значимость работы состоит в консолидации и анализе актуальной нормативной и доктринальной информации об индивидуальных трудовых спорах, а также материалов правоприменительной практики о методах их разрешения и имеющихся правовых проблемах в рассматриваемой сфере.

Практическая значимость настоящего исследования состоит в формулировании предложений по реформированию действующего законодательства в сфере разрешения индивидуальных трудовых споров.

Структура работы состоит из введения, двух глав, включающих в себя семь параграфов, заключения, списка использованных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Общая характеристика индивидуальных трудовых споров» даётся общая характеристика понятия индивидуальных трудовых споров, рассматриваются виды индивидуальных трудовых споров, причины и условия индивидуальных трудовых споров.

Несмотря на наличие легальной дефиниции категории «индивидуальный трудовой спор» в ТК РФ, в настоящее время в научной литературе не существует единого понимания понятия «индивидуальный трудовой спор». Для целей настоящей работы будем понимать индивидуальный трудовой спор как разногласие между работодателем и работником или иным лицом, которое состояло в трудовых отношениях с данным работодателем ранее, а также лицом, пожелавшим осуществить заключение трудового договора с этим работодателем, 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 и/или уполномоченному сторонами посреднику и/или другой стороне спорных правоотношений.

Индивидуальные трудовые споры можно классифицировать по характеру спора, правому институту трудового права, виду спорного правоотношения и

другим признакам, т.к. существует значительное число ситуаций, при которых между работником и работодателем могут возникнуть разногласия.

Индивидуальный трудовой спор представляет собой разногласия между работодателем и работником или иным лицом, которое состояло в трудовых отношениях с данным работодателем ранее, а также лицом, пожелавшим осуществить заключение трудового договора с этим работодателем, 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 и/или уполномоченному сторонами посреднику и/или другой стороне спорных правоотношений.

В зависимости от основания классификации можно выделить большое количество видов индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры имеют свои причины и условия. Под причинами понимаются факторы, вызывающие разногласия между работодателем и работником. Это, например, несовершенство трудового законодательства, недостаточный уровень деятельности ГИТ и т.п.

Помимо причин возникновения индивидуальных трудовых споров следует также выделить условия, которые способствуют появлению и развитию индивидуальных трудовых споров. Условия бывают объективными и субъективными. К объективным условиям относятся спад производства и уровня жизни, рост безработицы. К субъективным – недостаточная осведомленность работников и работодателей о трудовом законодательстве.

Во второй главе «Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров» изучается подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров, рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судебных органах, альтернативные способы разрешения

индивидуальных трудовых споров, исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются во внесудебном и судебном порядке. Основной внесудебный орган, разрешающий индивидуальные трудовые споры – КТС.

Что касается судебных органов, то по общему правилу трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции уровня районных судов. Для индивидуальных трудовых споров установлена альтернативная подсудность по выбору истца-работника и императивная – для истца-работодателя.

КТС является уникальным правовым явлением, так как комиссия наделена теми же государственно-властными полномочиями, что и суды общей юрисдикции, но при этом остается общественным органом. Порядок организации КТС и рассмотрения ею споров регламентирован в ТК РФ и детализируется локальными нормативными актами.

В настоящее время имеется достаточно обширная практика рассмотрения судами индивидуальных трудовых споров, однако несмотря на это большое количество исковых заявлений и обращений граждан в ГИТ свидетельствует о том, что работодателями всё так же часто допускаются нарушения трудовых прав работников.

Индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться не только в КТС и судах. Работник вправе обратиться с заявлением о нарушении своих прав в ГИТ, Прокуратуру, прибегнуть к помощи медиатора, а также обратиться к работодателю напрямую.

Поскольку зачастую работодатели и работники заинтересованы в оперативном, эффективном и конфиденциальном разрешении возникших между ними разногласий, они обращаются к альтернативным способам разрешения индивидуальных трудовых споров.

Под альтернативными способами разрешения индивидуальных трудовых споров понимается совокупность приемов, методов, форм, способов и средств, в результате применения которых спорящие стороны разрешают возникшие

разногласия без обращения в органы, уполномоченные рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры. К числу альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров можно отнести:

- непосредственные переговоры между работником (его представителем) и работодателем, что следует из ст. 385 ТК РФ;
- медиацию.

Порядок исполнения решений КТС установлен в ст. 389 ТК РФ. Так, решение КТС подлежит исполнению работодателем в течение трех дней после истечения десятидневного срока на обжалование.

Решение суда первой инстанции вступает в силу по истечении одного месяца со дня его принятия в окончательной форме. В случае подачи апелляционной жалобы решение суда вступает в силу после рассмотрения дела судом апелляционной инстанции, если оно не будет отменено судом апелляционной инстанции. По общему правилу решение суда подлежит исполнению после его вступления в силу.

Положения ч. 2 ст. 12 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» говорят о том, что медиативное соглашение подлежит исполнению на основе принципов добросовестности и добровольности сторон. Данное положение говорит о том, что медиативное соглашение по сути не является обязательным для сторон спора. Сторона, не исполнившая свои обязательства по медиативному соглашению, не будет нести никакой ответственности за их неисполнение.

Вместе с тем как названные к ТК РФ, так и иные способы разрешения индивидуальных трудовых споров нуждаются в дальнейшем совершенствовании путем изменения законодательства и правоприменительной практики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Право на разрешение индивидуальных трудовых споров является неотъемлемым правом граждан, которое гарантировано Конституцией РФ и международными правовыми актами. Действующее трудовое законодательство РФ не позволяет в полной мере развивать указанные положения. Проведенное

исследование позволяет сделать вывод о том, что нормы, регламентирующие порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, требуют изменения и дополнения.

Индивидуальный трудовой спор представляет собой разногласия между работодателем и работником или иным лицом, которое состояло в трудовых отношениях с данным работодателем ранее, а также лицом, пожелавшим осуществить заключение трудового договора с этим работодателем, 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 и/или уполномоченному сторонами посреднику и/или другой стороне спорных правоотношений.

В зависимости от основания классификации можно выделить большое количество видов индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры имеют свои причины и условия. Под причинами понимаются факторы, вызывающие разногласия между работодателем и работником. Это, например, несовершенство трудового законодательства, недостаточный уровень деятельности ГИТ и т.п.

Следует также выделить условия, которые способствуют появлению и развитию индивидуальных трудовых споров. К объективным условиям относятся спад производства и уровня жизни, рост безработицы. К субъективным – недостаточная осведомленность работников и работодателей о трудовом законодательстве.

Под процедурой рассмотрения индивидуальных трудовых споров понимаются последовательные действия органа, который уполномочен рассматривать и разрешать индивидуальный трудовой спор при учете правил подведомственности, по подготовке его к рассмотрению, вынесению решения и,

в случае необходимости, принудительному исполнению вынесенного таким органом решения.

Существует две законодательно установленные формы разбирательства по индивидуальным трудовым спорам: в КТС или в суде общей юрисдикции. По общему правилу трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции уровня районных судов. Для индивидуальных трудовых споров установлена альтернативная подсудность по выбору истца-работника и императивная – для истца-работодателя.

Кроме того, работник вправе обратиться с заявлением о нарушении своих прав в ГИТ, прокуратуру, прибегнуть к помощи медиатора, а также обратиться к работодателю напрямую.

В результате рассмотрения альтернативных способов разрешения индивидуальных трудовых споров сделаны следующие выводы:

1. Положения ч. 4 ст. 12 Федерального закона от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» нуждаются в дополнении в части применения указанных в ней положений к медиативным соглашениям по спорам, возникшим из трудовых отношений;
2. ТК РФ необходимо дополнить положениями о приостановлении срока исковой давности по индивидуальным трудовым спорам в случае обращения его сторон к процедуре медиации, а также об обязательности исполнения сторонами медиативного соглашения.

Кроме того, в качестве альтернативного способа решения индивидуальных трудовых споров стоит рассмотреть возможность наделения ГИТ необходимыми полномочиями.