

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 4 курса 432 группы
направления 40.03.01 «Юриспруденция» юридического факультета
Бакаевой Джемал

Научный руководитель

доцент, к.ф.н. _____

А.В. Солдунов

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н.,

заслуженный юрист РФ _____

Г.Н.Комкова

Саратов 2022

Введение

Актуальность темы исследования проявляется в том, что примеров нарушения трудовых прав работника в настоящее время достаточно: это и несоблюдение требований законодательства при приеме на работу, и нарушения при переводах, установлении необходимых гарантий и льгот в отношении работников, соблюдения требований законодательства в отношении отдельных категорий работников, и нарушения при расторжении трудового договора, и многие другие. Эти и подобные нарушения со стороны работодателей являются основаниями возникновения трудовых споров. При этом признание на конституционном уровне права на индивидуальные и коллективные споры является гарантией соблюдения прав работников.

Между сторонами трудовых отношений всегда есть определенные разногласия. Именно разногласия стороной трудовых отношений впоследствии и могут стать основаниями для возникновения и развития трудовых споров. При этом трудовые споры между сторонами трудовых отношений могут иметь как индивидуальный характер, когда одной стороной спора выступает один работник, так и коллективный - когда стороной такого спора выступает группа работников. И в том и в другом случае необходимо грамотное разрешение возникших споров с применением норм действующего законодательства.

Согласно ст. 2 ТК РФ, в числе принципов правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений выступают обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, а также обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном законом.

Разрешение индивидуальных трудовых споров является одним из важнейших механизмов защиты в первую очередь интересов работника. При этом зачастую работодатель нарушает трудовые права работника не с каким-то умыслом, а по причине экономии. Четкое соблюдение всех требований

трудового законодательства в отношении работников всегда более накладно для работодателей.

Предмет коллективного трудового спора выражается в общих профессиональных интересах объединившихся работников, связанных с установлением и изменением условий труда, заключением, изменением и выполнением коллективных договоров, соглашений, а также с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов. Разрешение коллективных трудовых споров происходит в особом процессуальном порядке.

Актуальность теме исследования добавляет также распространенная ситуация с отсутствием необходимых правовых знаний работников о способах защиты своих трудовых прав. В подобной ситуации возникновение трудового спора является серьезной проблемой, так как не понятно для работника как его разрешать. Для работодателя возникновение трудового спора также крайне неприятно, так как работодатели нередко привлекаются к различным видам ответственности по результатам рассмотрения индивидуального и коллективного трудового спора. Поэтому повышение уровня правовых знаний о способах разрешения трудовых споров в настоящее время является крайне актуальным.

В этой связи, целью данной работы является исследование как самого понятия трудового спора, оснований его возникновения, так и способов разрешения трудовых споров.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать само понятие трудового спора, а также дать общую характеристику существующим видам трудовых споров;
- проанализировать основания возникновения трудовых споров;
- рассмотреть способы разрешения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам;

- изучить требования закона к разрешению индивидуальных трудовых споров в суде;
- рассмотреть примирительные процедуры как способ разрешения коллективного трудового спора;
- исследовать разрешение коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже и посредством забастовки.

Объектом работы выступают общественные отношения, возникающие в связи с реализацией права работника на защиту своих трудовых прав и разрешении трудовых споров.

Предметом исследования являются нормы права, регулирующие отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Научная разработанность темы выпускной квалификационной работы проявляется в трудах таких видных исследователей в области трудовых отношений как: Е.Б.Хохлов, В.И. Миронов, В.М.Лебедев, И.Я. Киселев, К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова, И.И. Шелымагин, Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, С.П. Маврин, и многих других.

Методологической основой выпускной квалификационной работы послужил общенаучный диалектический метод изучения научного и эмпирического материала. Также использовались такие методы как анализ и синтез, индукция и дедукция, сравнительно-правовой, статистический, историко-правовой и конкретно-социологические методы. Работа выполнена на основе юридического и судебного толкования норм права.

Правовой основой выпускной квалификационной работы выступают международно-правовые документы, действующее трудовое законодательство России, правоприменительная практика судов общей юрисдикции, акты толкования норм права и обобщение судебной практики Верховного суда Российской Федерации, публикации периодической печати.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, трех глав и шести параграфов в которых раскрываются понятие, виды и основания

возникновения трудовых споров в российском законодательстве о труде, порядок и способы разрешения индивидуальных трудовых споров, особенности разрешения коллективных трудовых споров в рамках примирительных процедур, в рамках трудового арбитража и посредством забастовки.

Практическая значимость данной работы заключается в том, что полученные результаты анализа обращают внимание всех участников трудовых отношений на существующие проблемы в области защиты трудовых прав работников, а также на существующие способы разрешения трудовых споров.

Основное содержание работы

Высшей ценностью государства являются человек, его права и свободы. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства. Эти закрепленные ст. 2 Конституции России. Конвенции МОТ подчеркивают, что наиболее слабозащищенная сторона трудовых отношений — работник. Поэтому ему необходима государственная защита от нарушений со стороны работодателя. Разные государства имеют разный уровень такой защиты.

Современное трудовое законодательство, в том числе и Трудовой Кодекс РФ не содержит общепринятого определения трудовых споров, однако ст. 381 ТК РФ дает определение индивидуального, а ст. 398 ТК РФ — коллективного трудовых споров.

Но в целом под трудовыми спорами в сфере трудовых и социально-трудовых отношений принято понимать неурегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем либо между работниками и работодателями (их представителями) по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов, условий соглашений, коллективного или трудового договора либо установления и изменения условий труда, включая условия по оплате труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

Существует огромное количество причин возникновения трудовых споров. Это могут быть экономические, финансовые, внешне и внутренне политические, демографические и ряд других причин. Они формируются как извне, так и в процессе самого взаимодействия между работником и работодателем в связи с разными задачами и интересами, стоящими у сторон. Конфликт интересов сторон в трудовых отношениях, существовал всегда. Именно поэтому задача современного законодательства не убрать причины, а сделать так, чтобы причины не трансформировались в трудовые споры.

Динамика развития трудового спора отражается в том, что его первопричиной выступает правонарушение, оценка которого у работника и работодателя может различаться. В целях разрешения разногласий стороны, как правило, проводят переговоры. В случае не достижения желаемого компромисса, появляется трудовой спор при условии обращения сторон в уполномоченный орган.¹

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

В соответствии со ст.382 Трудового кодекса РФ основными органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров выступают комиссии по трудовым спорам и суды. При этом главой 60 Трудового кодекса РФ установлен порядок, процедура, сроки рассмотрения трудовых споров.

Особенностью рассмотрения индивидуального трудового спора в отличие от коллективного, выступает тот факт, что индивидуальный

¹Лебедева Г.П., Чернышева Л.А. Трудовые споры: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2017. № 5. С. 160.

трудовой спор рассматривается не в примирительном, а в юрисдикционном порядке, т.е. органами, уполномоченными принимать обязательное для сторон решение, которое при необходимости может быть исполнено принудительно. Комиссия по трудовым спорам является юрисдикционным органом и выступает одним из способов разрешения индивидуального трудового спора².

Правовое положение КТС раскрывается исходя из порядка ее формирования и функционирования, вынесения решений. КТС является постоянно действующим самостоятельным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, ее решения не нуждаются в чем-либо утверждении.

Комиссия по трудовым спорам обладает определенной самостоятельностью в области защиты трудовых прав работников и особое положение. Дело в том, что КТС образуется в самой организации из числа представителей работников и работодателя. Таким образом, предоставляется юридическая возможность разрешать возникающие трудовые споры внутри организации, не обращаясь в государственные органы, тем самым снижая нагрузку на их работу, особенно на деятельность судов. При этом Трудовым кодексом прописан порядок принятия решения в КТС, направленный на максимальное создание условий для качественного рассмотрения трудового спора. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

В соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя. Таким образом, КТС представляет собой представительный орган, в состав которого входят представители сторон трудовых отношений,

²Чуча С.Ю. Комиссии по трудовым спорам: казнить нельзя помиловать // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. N 1. С. 50 - 53.

причем на пропорциональной основе – сколько представителей работников, столько и представителей работодателей.

Индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем могут быть рассмотрены в КТС, а могут быть сразу рассмотрены в судебном порядке. Несмотря на то, что многие споры разрешаются непосредственно между работником и работодателем напрямую, достаточное количество их доходит и до суда.

При этом суд является профессиональным органом разрешения споров, что повышает степень грамотного рассмотрения возникших противоречий. Судебная защита также представляет собой универсальную форму защиты нарушенных прав.

Право на судебную защиту гарантировано Конституцией РФ, является гарантией в отношении всех других конституционных прав и свобод, в том числе прав и свобод в сфере труда.

Право на судебную защиту универсально, оно не подлежит никаким ограничениям и гарантировано каждому, обратившемуся за подобной защитой: гражданам РФ, иностранцам, лицам без гражданства. В сфере реализации права на судебную защиту в рамках трудового законодательства необходимо уточнить, что использование сторонами любой другой формы защиты не лишает стороны права на использование судебной защиты.

Судам в настоящее время подведомственны все индивидуальные трудовые споры без каких-либо ограничений, в том числе и индивидуальные трудовые споры работников. В соответствии с действующим законодательством, трудовые споры отнесены к компетенции районного суда, а не мировых судей, как это было ранее.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ инициатором рассмотрения трудового спора в суде могут быть: работник, работодатель или профессиональный союз, защищающего интересы работника, а также прокурор, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права. Предоставление

прокурору подобного права направлено на обеспечение конституционных гарантий судебной защиты лицам, которые вследствие состояния здоровья и других уважительных причин не могут защищать свои права самостоятельно.

Согласно требованиям ТК РФ непосредственно в суде рассматриваются 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;
- о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;
- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Трудовые споры могут быть как индивидуальными, так и коллективными. Участниками коллективного трудового спора являются работники, объединившиеся в целях урегулирования существующих разногласий, работодатель, а также их представители³.

Спецификой коллективного трудового спора выступает то, что в нём участвует группа лиц, являющихся работниками одного работодателя, объединившиеся в целях урегулирования возникших с ним разногласий.

³Петров А.Я. Коллективные Трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. 2014. № 3. С. 87.

В соответствии со ст. 398 Трудового кодекса РФ коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Сам порядок разрешения возникшего спора состоит из последовательных этапов примирительных процедур. В него входит создание примирительных комиссий, обращение к посреднику и в трудовой арбитраж.

Общей правовой базой их деятельности служат, в частности, принципы, отражённые в Рекомендации МОТ № 92 "О добровольном примирении и арбитраже". Так, в них говорится, что примирительные процедуры должны быть бесплатными и оперативными, а сроки, которые установлены в отношении них национальным законодательством, сводиться к минимуму. Следует отметить, что каждое из них указанных имеет своей главной целью эффективное разрешение конфликта. Между тем, как позже будет сказано, к желаемому результату они могут и не привести, вследствие чего работники вынуждены прибегнуть к организации забастовок. Однако в процессе участия в примирительных процедурах проводить забастовки, за исключением предупредительных, запрещено.

Российским законодательством предусматривается предоставление особого места примирительным процедурам в трудовом праве как итоговому механизму, который позволяет достигать оптимальных решений каждой из сторон взаимоотношений — работодателям, сотрудникам, профсоюзным организациям и надзорным органам. Согласно Трудовому кодексу РФ примирительные процедуры применяются для разрешения коллективных трудовых споров.

Согласно ст. 401 ТК РФ, ни одна сторона коллективного трудового спора не может иметь права уклоняться от процесса участия в примирительных процедурах. Также, стороны коллективного трудового спора не могут уклоняться от процесса участия в работе и создании примирительной комиссии, а работодатель должен создавать нужные условия для работы комиссии.

Обязательным этапом в рассмотрении коллективного трудового спора является создание примирительной комиссии.

Примирительные процедуры должны осуществляться со строгим соблюдением тех сроков, которые установлены законодательством о труде. В случае наличия согласия сторон коллективного спора данные сроки могут быть продлены.

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. По сути, трудовой арбитраж является аналогом суда, но который создается из специалистов в области трудового права, которым стороны коллективного трудового спора доверяют.

Трудовые арбитражи по времени своего действия могут быть временными – для разрешения конкретного трудового спора и постоянными. Однако в настоящее время постоянно действующих трудовых арбитражей не так и много. При этом с точки зрения полномочий что временный, что постоянный арбитражи обладают ими в одинаковом объеме.

Трудовой арбитраж, как способ разрешения коллективного трудового спора особенно актуален для тех предприятий, где законом запрещено проведение забастовок.

Что касается состава трудового арбитража – то он формируется самими участниками трудового спора. Каких-то конкретных требований на данный счет не предусмотрено законодательством. Судьями в трудовом арбитраже могут стать любые независимые специалисты, которым стороны доверяют разрешения их трудового спора. Т.е. конкретных судей выбирают работники и работодатель.

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. По сути, трудовой арбитраж является аналогом суда, но который создается из специалистов в области трудового права, которым стороны коллективного трудового спора доверяют.

Трудовые арбитражи по времени своего действия могут быть временными – для разрешения конкретного трудового спора и постоянными. Однако в настоящее время постоянно действующих трудовых арбитражей не так и много. При этом с точки зрения полномочий что временный, что постоянный арбитражи обладают ими в одинаковом объеме.

Трудовой арбитраж, как способ разрешения коллективного трудового спора особенно актуален для тех предприятий, где законом запрещено проведение забастовок.

Что касается состава трудового арбитража – то он формируется самими участниками трудового спора. Каких-то конкретных требований на данный счет не предусмотрено законодательством. Судьями в трудовом арбитраже могут стать любые независимые специалисты, которым стороны доверяют разрешения их трудового спора. Т.е. конкретных судей выбирают работники и работодатель.

Право на забастовку является одним из важнейших прав работников. Забастовки могут оказать существенное влияние на отношения между работником и работодателем. Не секрет, что проведение забастовки может повлечь за собой экономический ущерб для работодателя, например, в виде простоя производства и, как следствие, неполучение определённого дохода. По этой причине право на забастовку имеет свои пределы. Как отметил Пленум Верховного Суда РФ в п. 12 Постановления от 31.10.1995 № 8, осуществление права на забастовку не должно нарушать права и свободы других лиц. В связи с этим оно может быть ограничено федеральным законом в той мере, которая необходима для защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц.

Забастовка возможна при соблюдении определенных условий. Так, в соответствии со ст. 408 ТК РФ до реализации работниками своего права на забастовку должны быть проведены примирительные процедуры. Если примирительные процедуры не дали должного результата, либо если работодатель не выполняет требования, к которым пришли стороны при реализации примирительных процедур или не исполняет требования трудового арбитража, то у работников возникает право на проведение забастовки. При этом запрещается принуждение к участию в забастовке. Все участники должны добровольно включиться в этот процесс.

Под косвенным принуждением можно понимать лишение работника возможности осуществлять трудовые функции в силу того, что его коллеги объявили забастовку. Надо сказать, что в подобных ситуациях в отношении этого работника работодатель оплачивать невыполнение норм труда по причине простоя, не зависящего от работодателя и работника.

При этом работодатель не имеет права принуждать работников к отказу от участия в забастовке, применять в отношении них какие-либо взыскания, а также не может сам участвовать в забастовке. За нарушение данных требований предусмотрена административная и уголовная ответственность.

Заключение

Трудовые споры, представляют собой неурегулированные разногласия работника и работодателя, обуславливаются такими обстоятельствами, как нарушение прав работника, несоблюдение закона или коллективных договоров (соглашений). Они различаются по характеру разногласий, порядку их рассмотрения, в зависимости от типа складывающихся правоотношений, субъектного состава и содержания. В самом общем виде трудовые споры принято подразделять на индивидуальные и коллективные.

Существует много причин возникновения трудовых споров. Это могут быть экономические, финансовые, демографические и ряд других причин. Они формируются как извне, так и в процессе самого взаимодействия между работником и работодателем в связи с разными задачами и интересами

данных сторон. Конфликт интересов сторон в трудовых отношениях, существовал всегда. Именно поэтому задача современного законодательства не убрать причины, а сделать так, чтобы причины не трансформировались в трудовые споры.

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

В соответствии со ст. 382 Трудового кодекса РФ основными органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров выступают комиссии по трудовым спорам и суды. При этом главой 60 Трудового кодекса РФ установлен порядок, процедура, сроки рассмотрения трудовых споров.

КТС является постоянно действующим самостоятельным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, ее решения не нуждаются в чем-либо утверждении. При этом даже у суда нет полномочий по пересмотру решений КТС. Т.е. суд не вправе изменять или отменять решения КТС, а ее решения при рассмотрении спора оцениваются судом как одно из доказательств по делу. При этом суд является профессиональным органом разрешения споров, что повышает степень грамотного рассмотрения возникших противоречий. Судебная защита также представляет собой универсальную форму защиты нарушенных прав.

В настоящее время судебная защита индивидуальных трудовых споров является наиболее эффективным способом защиты трудовых прав работника, так как она осуществляется профессиональным органом разрешения споров – судом. При этом право на судебную защиту и разрешение трудового спора не лишает работника на использование других способов защиты своих прав.

Работник может сочетать различные способы и в случае недействительности некоторых из них применять судебную защиту, а может обратиться к данному способу разрешения возникшего трудового спора сразу.

Институт коллективных трудовых споров можно назвать одним из ключевых для правового регулирования трудовых отношений. Он отражает в себе предпосылки разногласий между работниками и работодателем, порядок их разрешения, а также устанавливает правовые последствия для каждой из сторон в случае недостижения желаемого компромисса.

Если рассматривать коллективный трудовой спор, то в его основе лежат неурегулированные разногласия между работниками или их представителями и работодателями. Важным отличительным признаком коллективного трудового спора является то, что требования должны предъявляться именно коллективом работников. Состав коллектива зависит от уровня спора.

Что касается коллективных трудовых споров то для признания спора коллективным, необходимо, чтобы нарушение прав работников имело однородный характер, а на стороне работников была множественность лиц. Таким образом, к числу квалифицирующих признаков коллективного трудового спора принято относить специальный субъектный состав, включающий в себя коллектив работников, а также предмет спора.

Основным способом разрешения коллективных трудовых споров являются примирительные процедуры. Они включают в себя такие формы их осуществления, как создание примирительной комиссии, заключение соглашения о рассмотрении трудового спора с посредником и обращение в трудовой арбитраж. Участие в перечисленных процедур обязательно как со стороны работников, так и работодателя.

Игнорирование данного правила может привести к невозможности разрешить существующий спор другими способами, к которым принято относить забастовку. Последнее представляет собой временный и добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в

целях разрешения коллективного трудового спора. Причём такой отказ может быть: как полным, так и частичным.

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. По сути, трудовой арбитраж является аналогом суда, но который создается из специалистов в области трудового права, которым стороны коллективного трудового спора доверяют.

Право на забастовку является одним из важнейших прав работников. Забастовки могут оказать существенное влияние на отношения между работником и работодателем.

Таким образом, забастовка представляет собой коллективное организованное прекращение работы с целью добиться от работодателя выполнения каких-либо требований, имеет свои критерии законности, выражаемые в соблюдении процедуры её организации и проведения.