

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующая кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Дипломная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям) профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная  
деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 338

Исполнитель: студентка группы ПВД-412	_____	Л.А. Жданова
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: к.ю.н., доцент	_____	Т.П. Шишулина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2017

## **СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ .....	6
1.1. Понятие и виды индивидуального трудового спора .....	6
1.2. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров.....	11
2. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ .....	16
2.1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров Комиссией по трудовым спорам .....	16
2.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке .....	22
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ .....	33
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА .....	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	45
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	49

## **ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность темы обусловлена тем, что в настоящее время в условиях рыночных отношений одна из приоритетных задач правового государства, к которым относится и Российская Федерация, - это защита и охрана конституционных прав граждан, их законных интересов во всех областях деятельности, в том числе и в сфере трудового права.

Необходимость совершенствования системы разрешения индивидуальных трудовых споров в российском законодательстве связана, в первую очередь, с закреплением в Конституции РФ прав и свобод человека в качестве высшей ценности. Право на индивидуальные трудовые споры установлено ст. 37 Конституции РФ и занимает центральное место в системе гарантий трудовых прав работников.

С практической точки зрения детальное закрепление способов защиты трудовых прав крайне важно, поскольку, таким образом, устанавливается система органов, правомочных рассматривать трудовые споры и процедуры их рассмотрения. На сегодняшний день данный вопрос связан с большим количеством теоретических и практических проблем, от разрешения которых зависит реализация работниками своих прав.

Таким образом, проблема индивидуальных трудовых споров в современных условиях России по своей теоретической и практической значимости является весьма актуальной.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие по поводу индивидуальных трудовых споров.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства России, регулирующие понятие и порядок разрешения индивидуальных трудовых споров; материалы судебной практики по соответствующей категории споров.

Цель данной работы заключается в том, чтобы на основе комплексного анализа положений трудового законодательства, судебной практики исследовать особенности и выявить проблемы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Достижению поставленной цели способствует решение следующих задач:

- обобщить понятие и виды индивидуальных трудовых споров;
- проанализировать основные условия и причины, порождающие индивидуальные трудовые споры, а также порядок их разрешения;
- ознакомиться с особенностями рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам;
- ознакомиться с особенностями рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде;
- выявить проблемы, связанные с особенностями рассмотрения индивидуальных трудовых споров и разработать предложения по совершенствованию законодательства.

Теоретическую основу исследования составляют работы таких ученых, как Л.Н. Анисимов, О.А. Виноградова, Е.С. Герасимова, Ю.Ю. Дорофеева, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, К.А. Самойлов и др.

Однако, несмотря на обилие научной литературы по данной проблематике, в ней существует немало слабо разработанных или совсем незатронутых вопросов и аспектов. Это объясняется сложностью и многогранностью темы.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные и частнонаучные методы исследования. К общенаучным методам, использованным в процессе исследования, относятся: диалектический метод, дедукция и индукция, анализ и синтез, системный метод исследования. К частнонаучным методам, использованным при написании работы, относятся: сравнительно-правовой и формально-юридический методы исследования.

Нормативную базу исследования составили Конституция Российской Федерации<sup>1</sup>(далее по тексту – Конституция РФ), Трудовой кодекс Российской Федерации<sup>2</sup> (далее по тексту ТК РФ) и т.д.

Структура работы отвечает цели и задачам исследования, состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, а также анализа правоприменительной практики по теме дипломной работы, методической разработки, заключения и списка использованных источников.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 1993. 25 декабря.

<sup>2</sup> Российская газета. 2001. 31 декабря.

# **1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

## **1.1. Понятие и виды индивидуального трудового спора**

При возникновении или прекращении трудовых отношений, а также в процессе их действия нередко возникают разногласия между работниками и работодателями. Причиной их возникновения является, как правило, нарушение действующих норм трудового и иного социального законодательства, а это, в свою очередь, безусловно, вызывает настоятельную потребность для его дальнейшего исследования и осмысления.

Согласно ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Общего понятия трудового спора законодательство не содержит, регулируя отдельно понятие индивидуального трудового спора (ст. 381 ТК РФ) и коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ). Однако к исследованию этого вопроса обращались многие советские и российские исследователи. По мнению одних исследователей, трудовые споры можно определить как (неурегулированные) разногласия между субъектами трудового права по поводу применения законодательства о труде, договоров о труде, либо установлении новых или изменении существующих условий

труда, разрешаемые в порядке, установленном законом<sup>1</sup>. Другими, трудовые споры в широком смысле рассматриваются как один из способов защиты трудовых прав, позволяющий восстанавливать нарушенные права сторон трудового договора, а также защищать их интересы<sup>2</sup>.

Необходимо отметить, что содержание понятия индивидуальных трудовых споров, соответствуют одному из научных направлений теории спора.

В науке трудового права традиционно различаются две позиции. Согласно первой, которая как раз и согласуется со ст.381, 398 ТК РФ, все трудовые споры окончательно формируются лишь тогда, когда за их рассмотрением и разрешением лицо обратилось в юрисдикционный орган. До этого момента трудовой спор считается всего лишь трудовым разногласием<sup>3</sup>.

Суть второй позиции заключается в том, что на любой стадии возникновения трудовой спор считается таковым, независимо от того, передан ли он на рассмотрение и разрешение в юрисдикционный орган. Иными словами, трудовые разногласия тождественны трудовому спору. Соответственно трудовой спор всегда существует между субъектами материального охранительного трудового правоотношения и с передачей его в юрисдикционный орган не превращается в процессуальное явление, а становится предметом трудовых процессуальных, гражданско-процессуальных или административно-процессуальных отношений<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> *Самойлова К. А.* Индивидуальные трудовые споры как способ защиты трудовых прав // Молодой ученый, 2016, №19. С. 250-253.

<sup>2</sup> *Герасимова Е.С., Крылова О.С.* Трудовые права для всех. Научно-популярное издание. М., 2014. С. 167.

<sup>3</sup> *Пресняков М.В.* Трудовое право России. Саратов: поволжский институт управления им. П. А. Столыпина, 2014. С. 129.

<sup>4</sup> *Бикеев А.А., Васильев М.В., Кириллова Л.С.* Трудовое право. Конспект лекций. Казань, 2014. С. 35.

В литературе высказывается еще и третья точка зрения ученых, предлагающих объединить все противоречия, возникающие между сторонами трудовых правоотношений, одним термином «трудовой конфликт» («юридический конфликт»)<sup>1</sup>.

Согласно ст. 381 ТК РФ индивидуальный 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. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» и гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» расположены в разд. XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» части пятой ТК РФ.

Субъектами индивидуального трудового спора являются лица, заключившие трудовой договор — конкретный работник и работодатель. Кроме того, в защиту прав и законных интересов работника могут выступать прокурор или профсоюз, которые, вместе с тем, сторонами индивидуального трудового спора не являются. Индивидуальный трудовой спор возникает и тогда, когда между сторонами еще не заключен трудовой договор, но лицо,

---

<sup>1</sup> Дорофеева Ю. Ю. Умейте разрешить конфликт // Служба кадров и персонал, 2014. № 1. С. 43–46.



нанимающееся на работу, оспаривает правомерность действий работодателя, отказавшего ему в заключении трудового договора<sup>1</sup>.

Законом не исключается и множественность субъектов индивидуальных трудовых споров. Коллективная защита работниками индивидуальных трудовых прав в случае, если несколько работников одновременно предъявляют к работодателю требования о выплате, задержанной или начисленной не в полном размере заработной платы, не приобретает характер коллективного трудового спора, поскольку в его основе лежит индивидуальное право каждого работника. В случае причинения вреда работодателю работниками, с которыми заключен договор о коллективной материальной ответственности, также возможно предъявление требований о возмещении вреда к нескольким работникам.

Индивидуальные трудовые споры возникают, как правило, из трудовых правоотношений. Предметом индивидуальных трудовых споров являются разногласия между сторонами трудовых отношений по вопросам толкования и применения норм трудового права, поэтому такие споры являются спорами о праве и разрешаются в порядке искового производства<sup>2</sup>.

Классификация индивидуальных трудовых споров может быть проведена в зависимости от их предмета. В ст. 381 ТК РФ выделены два вида индивидуальных трудовых споров:

- 1) о применении норм трудового права;
- 2) об установлении новых или изменении существующих индивидуальных условий труда.

Применение норм трудового права происходит не только в исковом, но и в других видах судебного производства, поскольку судебное решение, вынесенное в каждом из рассмотренных видов судебного производства, должно иметь в своем содержании ссылки на материальные нормы права, в

---

<sup>1</sup> Трудовое право России. Учебник под ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М., 2014. С. 453.

<sup>2</sup> Там же С. 455.

том числе и на нормы трудового права. Поэтому дела с применением норм трудового права могут быть выделены в каждом из рассмотренных видов судебного производства.

Вопрос об установлении новых или изменении существующих условий труда работника также может быть решен не только в исковом производстве. Например, работник вправе обжаловать локальный нормативный правовой акт, умаляющий его права, гарантированные в законодательстве. Признание локального акта недействующим в судебном порядке позволяет работнику восстановить нарушенное право и без повторного обращения в суд. В связи с чем данная классификация заявлений о защите трудовых прав применима и к другим видам судебного производства.

Индивидуальные трудовые споры могут быть классифицированы в зависимости от того, из каких отношений возникает спор. По этому основанию можно выделить следующие виды индивидуальных трудовых споров. Во-первых, такие споры могут возникать из отношений по занятости и трудоустройству, в частности при заявлении требований о незаконном отказе в приеме на работу. Во-вторых, индивидуальные трудовые споры могут возникать непосредственно из трудовых отношений и сопутствующих им отношений, в частности при привлечении работника к дисциплинарной ответственности. В-третьих, можно выделить трудовые споры, вытекающие из трудовых отношений, к ним относятся споры о восстановлении на работе. Данная классификация имеет правовое значение для определения подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров. В частности, индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу, в том числе по дискриминационным основаниям, о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки увольнения, о переводе на другую работу отнесены к подведомственности судов. Трудовые споры, возникающие из трудовых и сопутствующих им отношений, имеют

альтернативную подведомственность, они могут рассматриваться КТС и судом.<sup>1</sup>

Индивидуальные трудовые споры, возникающие из предшествующих трудовым отношений, а также из сопутствующих им отношений относятся к подсудности мировых судей. Индивидуальные трудовые споры, вытекающие из трудовых отношений, то есть возникающие после прекращения трудовых отношений, относятся к подсудности федеральных судей. Приведенная классификация имеет правовое значение исключительно для искового производства.<sup>2</sup>

Для классификации индивидуальных трудовых споров могут быть использованы и другие основания, которые могут иметь как теоретическое, так и практическое значение. Например, в зависимости от вида организации, в которой возник индивидуальный трудовой спор, правового положения работника, возбудившего трудовой спор.

Таким образом, можно сделать вывод, что индивидуальный трудовой спор является одним из способов защиты трудовых прав сторон трудового договора в тех случаях, когда разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового права не удалось разрешить методами переговоров, консультаций и компромиссных соглашений.

## **1.2. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров**

Условия возникновения трудовых споров становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Полностью устранить причины трудовых споров невозможно. Но все же в первую очередь необходимо повысить уровень правовой грамотности работодателей,

---

<sup>1</sup> Орловский Ю. П. Трудовое право России: учебник для бакалавров М., 2014. С. 486.

<sup>2</sup> Там же С.489.

руководителей. Среди форм разрешения противоречий выделяют следующие: выступления на собраниях коллектива; обращение в прессу; обращение к вышестоящему руководству; предъявление требований через профсоюзный комитет; обращение в комиссию по трудовым спорам; организацию пикетов; забастовки.<sup>1</sup>

Причинами индивидуальных трудовых споров чаще всего являются нарушения работодателем (руководителем) трудовых прав работника, которые могут быть результатом невысокого уровня правосознания либо недостаточности правовых знаний или проявления пренебрежительного отношения к соблюдению трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений, условий трудового договора работника. Причинами индивидуального трудового спора может быть и недостаточность правовых знаний работника или его добросовестное заблуждение, хотя может быть и иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия работодателя.<sup>2</sup>

Причины индивидуального трудового спора могут выражаться в следующих двух субъективных негативных факторах спорящих сторон, в результате которых происходит различная оценка фактических обстоятельств, действий, что влечет за собой возникновение разногласий и, соответственно, индивидуального трудового спора:

1. Отставании индивидуального сознания от общественного, отклонении от норм общеустановленной морали. У некоторых работодателей данная причина проявляется в таких формах как бюрократизм, нежелание выслушивать критику в свой адрес, игнорирование прав и законных интересов работников. Со стороны же некоторых работников проявлением

---

<sup>1</sup> Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С.164.

<sup>2</sup> Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М. 2015. С. 187.

этой причины могут стать прогулы, появление на работе в нетрезвом состоянии, брак и т. п., неадекватная реакция на правомерные замечания со стороны администрации работодателя.

2. Незнании или плохом знании трудового законодательства как со стороны отдельных руководителей, так и многих работников, либо в сознательном игнорировании трудового законодательства, то есть низкой правовой культуре сторон. Если руководитель плохо знает трудовое законодательство, то им допускаются трудовые правонарушения, например, неправильно переводит или увольняет работников и т. д.

Чаше, к сожалению, место имеют ситуации, когда руководитель организации знает трудовое законодательство, но сознательно его нарушает, поскольку уверен в своей безнаказанности. Основная причина индивидуальных трудовых споров состоит в разногласиях между работником и работодателем непосредственно или в лице его администрации. По предмету разногласий трудовые споры можно подразделить на три группы в зависимости от непосредственных причин возникновения:

- когда работники требуют улучшить условия продажи своей рабочей силы – увеличить заработную плату, надбавки, льготы, продолжительность отпуска, и т. п., а работодатель с этим не согласен;
- когда работники хотят сохранить действующие условия труда при посягательстве на них со стороны работодателя;
- споры юридического характера, возникающие при нарушении прав, установленных юридическими актами, в силу того, что представители администрации работодателя и сами работники зачастую плохо знают трудовое законодательство, либо сознательно пренебрегают им.

В современной экономической ситуации в России работники часто не рискуют открыто защищать свои права, вступать в конфликт с работодателем. Обращение с жалобой на руководителя часто грозит работнику потерей работы. Поэтому очень часто пострадавшему выгоднее

отказаться от реализации предоставленных законом прав, чем вступать в спор с работодателем.

Обращает на себя внимание и то, что при незаконных увольнениях потерпевшие далеко не всегда обращаются в суд с иском о восстановлении на работе. Они знают, что велика реальность быть уволенным вновь, но уже по какому-то другому более «законному» основанию. Поэтому, возможно было бы, целесообразно установить такой порядок, чтобы вместо восстановления на работе уволенному работнику по решению суда выплачивалась бы денежная компенсация за ее потерю. Тогда, надо полагать, незаконно уволенные будут чаще обращаться в суд, что, в свою очередь, заставит работодателя соблюдать их права<sup>1</sup>.

К условиям трудовых споров можно отнести следующие их группы:

– условия производственного характера, отражающие недостатки в организации производственного процесса и трудовой деятельности в данной организации. Например, неритмичность работы – сочетание простоев в работе и сверхурочных работ, вызывает частые споры об их оплате.

– условия правового характера – это недостатки трудового законодательства, как, например, не совсем ясная и четкая формулировка отдельных норм или наличие пробелов, позволяющие по-разному их толковать спорящими сторонами<sup>2</sup>.

Основная причина возникновения индивидуальных трудовых споров заключается в нарушении трудовых прав работников. Как правило, нарушения происходят не только в виду низкой правовой культуры работодателя, но и из-за экономической нестабильности, отсутствия экономического интереса в соблюдении положений трудового законодательства, а также апатии и отчаяния самих работников, права которых нарушаются. Подавляющее число нарушений связано с

---

<sup>1</sup> Певцова Е.А. Трудовое право. М., 2017. С.173.

<sup>2</sup> Котов В.П. Обучение сотрудников: споры после увольнения. М. 2015. С.89 - 91.

неисполнением должностными лицами работодателя своих трудовых обязанностей и не принятием работодателем мер по организации труда.

К причинам возникновения индивидуальных трудовых споров можно также отнести отрицательный результат переговоров между работником и работодателем, а также ненадлежащую реализацию полномочий соответствующими органами государства, профсоюзами, объединениями работодателей и т.д.

## **2. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

### **2.1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров Комиссией по трудовым спорам**

Как показывает зарубежная практика, наиболее действенная защита прав работников и работодателей, происходит именно на уровне конкретного работодателя путем проведения переговоров<sup>1</sup>. Поэтому в российском законодательстве важно не просто констатировать правило о том, что использовать потенциал органов государства необходимо только в тех случаях, когда исчерпаны все попытки урегулирования трудовых разногласий непосредственно работником и работодателем; важно обозначить порядок проведения переговоров по всем возникающим трудовым разногласиям.

Одновременно подчеркнем, что согласно одобренной Концепции единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации переговоры должны закрепляться в новом ГПК РФ в виде основной примирительной процедуры без указания правил. Переговоры между работником и работодателем представляют интерес, поскольку переговоры могут предотвратить возникновение индивидуального трудового спора.

Порядок ведения таких переговоров в нормах ТК РФ практически не детализирован. Отметим лишь два момента.

1. В ст.385 ТК РФ установлено, что работник должен в процессе переговоров с работодателем самостоятельно или при участии представителя

---

<sup>1</sup> Концепция единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» (одобрена решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству ГД ФС РФ от 08.12.2014 №124(1)). URL: <http://sudact.ru/law/kontseptsiia-edinogo-grazhdanskogo-protsessualnogo-kodeksa-rossiiskoi-federatsii/tekst-kontseptsii.html> (дата обращения: 11.05.2017).



урегулировать разногласия и потом обратиться в КТС. В то же время орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров не вправе отказывать в принятии заявления работнику, если отсутствовали попытки урегулирования спора перед обращением.

2. В ст.235 ТК РФ для возмещения ущерба, причиненного работодателем имуществу работника, работник направляет свое заявление работодателю, который должен его рассмотреть в 10-дневный срок со дня поступления. Если работник не получит ответ в этот срок либо работодатель ответит отказом, то трудовое разногласие останется не урегулированным, и работник вправе обратиться в суд.

Обратимся к международным нормам, в частности, к Рекомендации Международной организации труда от 29 июня 1967 г. №130 о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения<sup>1</sup>. К сожалению, Рекомендация № 130 не ратифицирована Россией, но ее отдельные положения нуждаются в освещении, несмотря на столь важный факт отсутствия ратификации.

Так, в пункте 10.1 Рекомендации № 130 устанавливается в качестве общего правила обязанность предпринять попытки урегулировать жалобу путем прямых переговоров между заинтересованным трудящимся – от того, пользуется ли он помощью другого лица или нет – и его непосредственным начальником. При этом п.8 той же Рекомендации № 130 указывает, что по мере возможности, жалобы должны разрешаться на самом предприятии в соответствии с процедурой, которая должна быть эффективной, приспособленной к условиям страны, отрасли экономической деятельности и данного предприятия, и обеспечивающей заинтересованным сторонам полную гарантию объективного разбирательства. Только в тех случаях, когда никакие попытки урегулировать жалобу не приводят к соглашению, должна существовать возможность, с учетом характера жалобы, для окончательного

---

<sup>1</sup> Рекомендация МОТ № 130. Рекомендация о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения. URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=565](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=565) (дата обращения: 11.05.2017).

урегулирования ее, например, органами государственного надзора, профсоюзами, судом.

В соответствии со ст.384 ТК РФ комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам (КТС) назначаются, а представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

На основании ст. 171 ТК РФ членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка. Предусмотренный ТК РФ порядок формирования КТС отражает принцип социального партнерства и длительный опыт деятельности примирительных органов по разрешению коллективных трудовых споров, образуемых на началах равноправия сторон.

В то же время КТС полномочна выносить решения, применяя законодательство, независимо от того, достигнуто ли соглашение сторонами спора. Исполнение ее решений в настоящее время обеспечивается принудительной силой государства (ст. 389 ТК РФ). Таким образом, особенности правового статуса КТС выражаются в том, что, во-первых, основой ее деятельности является социальное партнерство, а, во-вторых, ее решения обеспечиваются принудительной силой государства.

Согласно ст. 385 ТК РФ КТС вправе рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры, за исключением тех споров, которые рассматриваются и разрешаются в ином порядке (в частности, в судебном

порядке). Это значит, что КТС может рассматривать как споры о правах, так и споры об интересах индивидуального характера, за исключением определенных споров.

Подчеркнем, что деятельность КТС – это одна из гарантий защиты трудовых прав работников, как более слабой стороны спора. Именно поэтому КТС вправе рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры по заявлениям работников, работодатель не вправе обратиться в КТС за рассмотрением и разрешением индивидуального трудового спора. Обеспечение решения КТС обязательной силой и принудительным исполнением подразумевает правомерность наделения КТС полномочиями по рассмотрению и разрешению трудовых споров о правах (например, невыплата заработной платы, не предоставление ежегодного основного отпуска, неправомерное привлечение к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора и т.д.).

Другое дело, наделение КТС полномочиями по рассмотрению и разрешению трудовых споров об интересах. Это споры, при которых интерес работника сталкивается с интересом работодателя, и работник по ТК РФ совершенно не обязан принять интерес работодателя и наоборот. Обеспечение решения данного спора обязательной силой и принудительным исполнением противоречит правовой природе спора. Решение данного спора целесообразно обеспечивать соглашением сторон.

Согласно ранее действовавшему КЗоТ РФ<sup>1</sup> (ст. 219) такие споры разрешались работодателем и соответствующим профсоюзным органом выработкой соглашения. Срок давности обращения в КТС составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ). В случае пропуска по уважительным причинам

---

<sup>1</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002)// Свод законов РСФСР. Т. 2. С. 123. (утратил силу).

установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

Обращение работника в КТС не является обязательной стадией рассмотрения и разрешения трудового спора. Работник может, минуя КТС, непосредственно обратиться в суд с целью рассмотрения и разрешения трудового спора. Решение КТС, принятое тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии, может быть обжаловано в суд в течение 10 дней.

В случае не рассмотрения КТС спора в 10-дневный срок, работник может перенести рассмотрение и разрешение данного спора в суд (ст. 388 ТК РФ). Решение КТС может быть обжаловано работником в течение трех дней со дня вступления его в законную силу, т.е. по истечении 10 дней, предоставленных на обжалование. Правом обжалования обладают работник, работодатель, участвующие в разрешении спора, профсоюз и прокурор (ст. 390, 391 ТК РФ)

Так, Малышева Н.В. обратилась в суд с иском к ОАО «Бежецкий завод «Автоспецоборудование» о признании незаконным бездействия ОАО «Бежецкий завод «Автоспецоборудование» (далее по тексту ОАО «Бежецкий завод «АСО»)), об обязанности комиссии по трудовым спорам ОАО «Бежецкий завод «АСО» рассмотреть ее заявление от 06 декабря 2016 г. и выдать по нему решение, компенсации морального вреда. Требования мотивированы тем, что она работает бухгалтером в ОАО «Бежецкий завод «АСО» Она 07 декабря 2016 г. подала в комиссию по трудовым спорам ОАО «Бежецкий завод «АСО» заявление от 06.12.2016 г. на рассмотрение, о чем на заявлении имеется подпись представителя КТС Д. В десятидневный срок её заявление в её присутствии не было рассмотрено. Она неоднократно обращалась к председателю КТС и спрашивала, когда же будет рассмотрено её заявление, ответа не получила. 31.01.2017 г. ею в КТС было подано заявление с просьбой сообщить результаты рассмотрения её обращения от 06.12.2016 г. Это заявление также было проигнорировано. Таким образом, комиссия по

трудовым спорам уклонилась от рассмотрения её заявления. Считает бездействие ОАО «Бежецкий завод «АСО» незаконным по следующим основаниям. Незаконным бездействием работодателя ОАО «Бежецкий завод «АСО» истцу причинен моральный вред, который выразился в том, что она испытала стресс, в течение месяца страдает бессонницей, вынуждена принимать успокоительные средства. Причиненный ей моральный вред оценивает в 30 000 руб.

Определением суда от 09 марта 2017 г. к участию в деле в качестве соотчетчика привлечена комиссия по трудовым спорам ОАО «Бежецкий завод «АСО»<sup>1</sup>.

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. С ним работник может обратиться к судебным приставам для приведения решения КТС в принудительное исполнение, если работодатель не исполнил данное решение добровольно (ст. 389 ТК РФ).

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. ТК РФ, фактически отменив в ст. 391 обязательность досудебного разрешения индивидуального трудового спора в КТС, поскольку ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому гражданину судебную защиту, тем самым, «упразднил» обращение в КТС в глазах и работников, и работодателей. Поэтому в настоящее время КТС образуются нечасто, и работники обращаются в этот несудебный орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров очень редко.

---

<sup>1</sup> Решение Бежецкого городского суда Тверской области по делу № 2-165/2017. URL: <https://rospravosudie.com/court-bezheckij-gorodskoj-sud-tverskaya-oblast-s/vidpr-grazhdanskoe/section-acts/page-5> (дата обращения: 10.04.2017).

## **2.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке**

Право на судебную защиту, закрепленное в ст. 46 Конституции РФ, несомненно, есть одна из важнейших гарантий трудовых прав и интересов работников. В настоящее время на фоне возрастания не только роли судов в рассмотрении и разрешении трудовых споров, но и потребности в квалифицированных специалистах в области трудового права, данный способ защиты трудовых прав и интересов приобретает особую актуальность. В суд работник и работодатель могут обратиться за рассмотрением и разрешением всех категорий индивидуальных трудовых споров в случаях, когда – работник, работодатель, профсоюз не согласны с решением КТС; при непосредственном обращении работника, минуя КТС; при непосредственном обращении работника, если рассмотрение и разрешение индивидуального трудового спора не отнесено к компетенции КТС (например, споры об увольнении, об отказе в приеме на работу и др.); по заявлению прокурора при противоречии решения КТС трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права; в других случаях.

При обращении в суд с исками по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов в силу ст. 393 ТК РФ. Исходя из ст. 23-27 ГПК РФ, индивидуальные трудовые споры подсудны районным судам. Их решения, не вступившие в законную силу, могут быть обжалованы в суд апелляционной инстанции; вступившие в законную силу – в суд кассационной инстанции.

В соответствии со ст. 28 ГПК РФ иск, в том числе и в защиту трудовых прав, свобод и законных интересов, предъявляется по месту нахождения (жительства) ответчика. Вместе с тем, ГПК РФ предусматривает случаи альтернативной подсудности (ч. 6 ст. 29 ГПК РФ).

ГПК РФ устанавливает общие положения судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, а особенности закрепляет

глава 60 ТК РФ. Известно, что при коллизии общей и специальной норм действует специальная норма, что означает приоритет норм ТК РФ в случае их противоречия нормам ГПК РФ. Рассмотрим особенности судебного порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

1. Сроки давности обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав обозначены в ст. 392 ТК РФ. Сроки обращения в суд дифференцированы в зависимости от того, обращается ли работник непосредственно в суд или через КТС. Если спор не рассмотрен КТС в указанный срок, работник вправе обратиться за его разрешением в суд. Если же спор был разрешен, и КТС вынесено решение, то оно может быть обжаловано в суде в 10-дневный срок со дня вручения копии решения КТС работнику или работодателю. В соответствии со ст.391 ТК РФ срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора составляет по общему правилу – три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, по спорам об увольнении – месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Срок обращения в суд работодателя по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, – один год со дня обнаружения причиненного ущерба. Таким образом, сроки обращения в суд зависят, во-первых, от субъекта, права которого требуется защитить (работник или работодатель), и, во-вторых, от категории спора. При пропуске по уважительным причинам сроков, предусмотренных ч. 3 ст. 390, ч. 1, 2 ст. 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом. При этом в каждом случае, ориентируясь на обстоятельства пропуска срока обращения, суд определяет и мотивирует, уважительна или нет причина пропуска. Отказ в принятии искового заявления по причинам пропуска срока обращения в суд не допускается.

Возникает вопрос, какая причина является уважительной? В данном случае проявляется судебское усмотрение. Так, не вызывает сомнений уважительность такой причины, как болезнь работника, уход за больным

членом семьи и т.д. Насколько уважительна причина пропуска срока давности, например, вследствие предварительного обращения работника в прокуратуру или в федеральную инспекцию труда прежде обращения в суд?

Верховный Суд РФ в обзоре судебной практики указал, что обращение в эти органы государства за восстановлением нарушенных трудовых прав не является уважительной причиной пропуска срока подачи иска в суд, поскольку работник может выбрать любой из способов восстановления нарушенных трудовых прав: самозащиту, социально-партнерский, административно-правовой способы защиты при помощи федеральной инспекции труда, прокуратуры либо судебный способ защиты<sup>1</sup>. И если работник выбрал административно-правовой способ защиты трудовых прав, то это не может являться уважительной причиной для пропуска срока обращения за судебной защитой.

Нам представляется, что рассмотрение уважительности пропуска срока давности с таких позиций не позволяет в полной мере защитить нарушенные трудовые права работников и практически способствует увеличению исковых заявлений в суд и повышению судебной нагрузки. При этом заметим, что сроков давности обращения в федеральную инспекцию труда законодателем не установлено, поскольку это одна из гарантий защиты трудовых прав работников, предоставляющих государственному инспектору труда полномочия на устранение нарушений трудовых прав работника независимо от времени их совершения. Одновременно подчеркнем, что исходя из принципа справедливости, Федеральная служба по труду и занятости в Докладах об осуществлении и эффективности своей надзорной деятельности в 2011-2013 годах, предложила увеличить срок давности

---

<sup>1</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 года // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. №9. URL: <http://sudact.ru/law/obzor-sudebnoi-praktiki-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii> (дата обращения: 11.05.2017).



обращения в суд до 1 года<sup>1</sup>. К сожалению, данное предложение пока не нашло поддержки у законодателя.

2. Особенности уплаты государственной пошлины за рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров. При подаче искового заявления в суд работник освобожден от уплаты государственной пошлины (ст. 393 ТК РФ, ст. 333.36 НК РФ).

3. Сроки рассмотрения трудовых дел в судах. На основании ст. 154 ГПК 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).

4. Процессуальные права и обязанности субъектов индивидуальных трудовых споров закрепляются в ГПК РФ. Так как субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель, то и субъектами данной категории споров всегда будут конкретные работник (истец) и работодатель (ответчик). Даже, если в интересах работника исковое заявление подается прокурором или соответствующим профсоюзом, то и в этом случае работник выступает истцом, а прокурор или профсоюз – процессуальным истцом (ст. 45, 46 ГПК РФ). Единственное исключение из этого правила наступает в случае подачи искового заявления работодателем о возмещении ущерба, причиненного работником. В этой ситуации истцом выступает работодатель, которому причинен ущерб, а ответчиком – работник, причинивший ущерб.

5. Согласно ст. 56 ГПК РФ каждая из сторон доказывает те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В этом проявляется принцип состязательности как

---

<sup>1</sup> Доклад «Об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». URL: [https://www.rostrud.ru/upload/Doklad\\_nadzor\\_trud\\_2013.pdf](https://www.rostrud.ru/upload/Doklad_nadzor_trud_2013.pdf) (дата обращения: 11.05.2017).

принцип гражданского процесса. Между тем, в трудовых отношениях реализация такого принципа практически затруднена в виду отсутствия равенства работника и работодателя и наличия подчиненного положения работника по отношению к работодателю. С этих позиций судебная практика акцентировала внимание правоприменителей на том, что обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя, если работник уволен по его (работодателя) инициативе<sup>1</sup>.

6. Одной из особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров является участие прокурора и государственных инспекторов труда в рассмотрении и разрешении трудовых споров.

а) в соответствии со ст. 45 ГПК РФ прокурор вправе подать иск в защиту прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также вступает в процесс на любой стадии и дает заключения по делам о восстановлении на работе.

б) в соответствии со ст. 357 ТК РФ государственный инспектор труда при осуществлении федерального государственного надзора имеет право, в том числе, выступать в качестве эксперта в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Казалось бы, такое полномочие инспекции позволяет проводить экспертизу соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Между тем, в соответствии с законодательством федеральная инспекция труда не имеет статуса экспертного учреждения, в связи с чем возникает вопрос,

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6; 2007. №3.

каким образом выступать в суде экспертом, давать экспертное заключение и, в конечном счете, проводить экспертизу?

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. Каким же образом восстановление на работе того или иного работника повлияет на права и обязанности государственного инспектора труда? Если, конечно, рассуждать, что восстановление нарушенных трудовых прав влияет на положительный результат деятельности федеральной инспекции труда в целом, то, естественно, что её должностные лица могут быть привлечены для участия в деле как третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований относительно предмета спора.

Однако, по сути, это не так. Согласно ст.356 ТК 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.

Анализ п. 2 ч.1 ст. 83, п. 11 ч. 1 ст. 83, ст. 356, ст. 357 ТК РФ показывает, что государственный инспектор труда 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 суде (ст. 361 ТК РФ). При этом срок обращения самого работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора, согласно ч. 1 ст. 392 ТК 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 ТК РФ. Данный вопрос решается судом в каждом конкретном случае, исходя из уважительности причин пропуска работником этого срока<sup>1</sup>. 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 ТК РФ, работник независимо от оснований прекращения трудовых отношений вправе воспользоваться административно-правовым способом восстановления нарушенных трудовых прав (путем обращения, например, в государственную инспекцию труда), а 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.

Таким образом, «конкуренция» полномочий судов и государственных инспекторов труда отсутствует. В законодательстве установлена разница

---

<sup>1</sup> 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. URL: <http://sudact.ru/law/obzor-sudebnoi-praktiki-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii> (дата обращения: 11.05.2017).

между предписанием государственного инспектора (отмена незаконного приказа об увольнении) труда и решением суда (восстановление на работе). В то же время суть требований этих органов государства одна и та же – восстановление нарушенных трудовых прав.

7. При очевидном нарушении трудовых прав работника государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения предписание, которое может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок со дня его получения (ч. 2 ст. 357 ТК РФ). Так, при незаконном увольнении работника по инициативе работодателя государственный инспектор труда вправе выдать соответствующее предписание об отмене приказа об увольнении, а работодатель – оспорить его (предписание) в суде или в административном порядке путем подачи жалобы вышестоящему руководителю, решение которого можно обжаловать в суд. В этом случае работник обязательно должен быть привлечен к участию в деле, на что обращает внимание судебная практика<sup>1</sup>. Если же дело одновременно находится на рассмотрении государственного инспектора труда и суда, предписание не может быть выдано; инспектор вправе составить заключение о наличии (отсутствии) нарушений трудовых прав.

8. По трудовым спорам судом выносится решение, соответствующее требованиям ГПК РФ. Согласно ст. 394 ТК РФ, если основание и причина увольнения незаконна или неправильна, то обязанность суда их изменить в точном соответствии с законом, указывая на соответствующую статью (ее 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

---

<sup>1</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 года // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. №9. URL: <http://sudact.ru/law/obzor-sudebnoi-praktiki-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii> (дата обращения: 11.05.2017).

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 вступления суда 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 такая неправильная формулировка основания или причины увольнения не позволила ему поступить на другую работу.

#### 9. Особенности в исполнении судебных решений по трудовым делам.

Итак, индивидуальный трудовой спор может разрешаться несколькими путями. Во-первых, КТС и судами, когда работник предварительно обращается в КТС, а потом обжалует ее решение в суд. Во-вторых, судами, минуя КТС, при непосредственном обращении работника.

Одной из современных проблем рассмотрения индивидуальных трудовых споров является проблема процедуры медиации. Принятие Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее – Закон о медиации)<sup>1</sup> ознаменовало новую эпоху в правовом регулировании способов разрешения конфликтов, перешедших в стадию юридического спора.

В Законе о медиации отсутствует дефиниция данного понятия, но зато есть определение понятия «процедура медиации»: это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения (п. 2 ст. 2).

В России еще не сложилась культура урегулирования споров с помощью медиации. Судебная практика свидетельствует о небольшой

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

востребованности медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров. По данным Верховного Суда Российской Федерации, в 2016 г. количество трудовых споров, урегулированных с помощью процедуры медиации, составило:

- о восстановлении на работе – 15;
- об оплате труда – 24;
- о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей – 6;
- другие возникающие из трудовых правоотношений, – 14<sup>1</sup>.

В отличие от России в Германии в настоящее время одной из основных сфер применения медиации являются именно трудовые споры между работодателем и работниками, производственными советами, профессиональными союзами и ассоциациями работодателей и т.д.<sup>2</sup>.

Полагаем, что одной из причин невостребованности медиации является отсутствие научно обоснованной концепции применения медиации к трудовым спорам и, как следствие, несовершенство правовой регламентации отношений, возникающих по поводу урегулирования коллективных и индивидуальных трудовых споров с помощью медиативных процедур.

Применительно к индивидуальным трудовым спорам актуальным остается вопрос о порядке возмещения расходов, связанных с проведением медиации, с учетом того, что судебное разбирательство в силу ст. 393 ТК РФ не влечет затрат работника на оплату государственной пошлины и судебных расходов, а значит, является более привлекательным, чем медиация<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Справка о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015 год (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 22 июня 2016 г.) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2015. № 6. URL: [http://sudact.ru/law/spravka-o-praktike-primeneniia-sudami-federalnogo-zakona\\_1](http://sudact.ru/law/spravka-o-praktike-primeneniia-sudami-federalnogo-zakona_1) (дата обращения: 15.05.2017).

<sup>2</sup> Дендорфер Р. Медиация в Германии: структура, особенности и современное состояние // Коммерческая медиация: теория и практика: Сб. статей. М., 2012. С. 5.

<sup>3</sup> Анисимов Л.Н. Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. М., 2012. С. 53.

Другая проблема – отсутствие правил о приостановлении сроков обращения в органы по рассмотрению трудовых споров в случаях, если стороны прибегли к процедуре медиации (особенно с учетом чрезвычайно коротких сроков, установленных ТК РФ).

Примечательно, что в 2013 г. в ст. 202 Гражданского кодекса Российской Федерации было внесено дополнение: в целях обеспечения права на доступ к судебной защите законодатель предусмотрел возможность приостановления течения срока исковой давности на срок, установленный законом для проведения процедуры медиации, а при отсутствии такого срока – на шесть месяцев со дня начала соответствующей процедуры.

Относительно приостановления сроков обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора подобных уточнений не произошло, что создает в случае длительной, но неудачной медиации опасность пропуска срока и, соответственно, высокую вероятность отказа в судебной защите трудовых прав работников. Данное обстоятельство также не способствует распространению досудебной медиации по трудовым спорам. Поэтому представляется необходимым внести в статьи ТК РФ, устанавливающие сроки обращения работников в комиссию по трудовым спорам (ст. 386) и суд (ст. 392), правило о приостановлении данных сроков в случае обращения сторон к процедуре медиации.

Для расширения практики применения медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров потребуется не только разработка отраслевой модели данной альтернативной процедуры, но и конкретные меры по информированию работников и работодателей о преимуществах такой формы урегулирования трудовых конфликтов.



## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Споры между работником и работодателем – неотъемлемый элемент современной действительности. В последние годы было достаточно много крупных судебных разбирательств, а также судебных дел, определяющих ключевые вопросы применения трудового законодательства. Немало вопросов правоприменения также разрешается в административном порядке.

Важно отметить, что в 2016 г. судебная практика определила, что третейские суды не имеют полномочий рассматривать трудовые споры. Например, Кассационное определение Московского городского суда от 24.05.2016 № 4Г/2-5328/16<sup>1</sup> содержит вывод о том, что третейский суд не имеет подобных полномочий в силу положений ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 24.07.2002 № 102-ФЗ.

В XXI в. в российскую бизнес-практику вошли и так называемые золотые парашюты – выплаты, причитающиеся руководителю организации при прекращении с ним трудовых отношений не по его вине. Формально данные выплаты относятся только к руководителям, однако также могут быть установлены для членов коллегиального исполнительного органа организации (ст. 281 ТК РФ). На практике же выходит, что «золотой парашют» устанавливается для любого ключевого работника, относящегося к топ-менеджменту. Размер компенсации - наиболее насущный и актуальный вопрос в данном контексте. Прежде максимальный размер выплаты (в отличие от минимального, закрепленного в ст. 279 ТК РФ в 2006 г.) нигде не был императивно установлен и оставался на усмотрение руководства компаний, однако случаи выплаты «золотых парашютов» колоссальных

---

<sup>1</sup> Кассационное определение Московского городского суда от 24.05.2016 № 4Г/2-5328/16. URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/review-№ot-uyet?courtINter№al№ame=mgs> (дата обращения: 10.04.2017).

размеров заставили гражданское общество и государство задуматься над вопросом об ограничении компенсации топ-менеджменту.

Поводом для обсуждения послужило громкое дело с выплатой экс-руководителю «Ростелекома» А. Провоторову компенсации в размере 233 млн. руб. Акционеры корпорации пошли оспаривать размер «парашюта» в суд, свое недовольство такими действиями высказали в Генеральной прокуратуре, и практика начала меняться. Точку в деле поставил Верховный Суд Российской Федерации в Определении от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853 по делу № А56-31942/2013<sup>1</sup>: размер выплат был признан незаконным, так как переменная часть компенсации, зависевшая от показателей компании, была выплачена в полном объеме, несмотря на то, что не были достигнуты ключевые показатели эффективности.

Прежде всего, дело о «золотых парашютах» касается компаний с государственным участием, поэтому именно этот вопрос обсуждался больше всего. Многие выступили с инициативами, обсуждался вопрос о законодательном закреплении верхней границы выплат топ-менеджерам госкомпаний. Однако в конечном счете точку в спорах поставил Верховный Суд Российской Федерации.

В п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и член коллегиального исполнительного органа организации»<sup>2</sup> указано, что для компаний с долей государственного участия более 50% установленный ТК РФ размер в три месячных заработка является максимальным. Указанное Постановление разъяснило и другие вопросы. Так, например, рекомендовал

---

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда РФ от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853 по делу № А56-31942/2013. URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/review-№ot-yet?courtINeter№al№ame=mgs> (дата обращения: 10.04.2017).

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015 № 7.

учитывать фактические обстоятельства, определяющие размер «золотого парашюта», такие, как продолжительность работы на руководящей должности в организации. Верховный Суд РФ также указал нижестоящим судам на то, что они вправе отказать экс-руководителю в выплате компенсации или уменьшить ее размер. Немаловажно отметить в данном контексте также цель выплаты компенсации по ст. 279 ТК РФ. Пленум Верховного Суда РФ в упомянутом выше Постановлении говорит о том, что сумма выплаты должна определиться, «исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы».

Кроме вопросов выплаты заработной платы и «золотых парашютов», в судебной практике значительное место занимают споры в сфере охраны труда. А в 2016 г. было рассмотрено громкое судебное дело – апелляционным определением Свердловского областного суда от 3 марта 2016 г. по делу № 33-3188/2016<sup>1</sup> укус малярийного комара в служебной командировке был признан несчастным случаем на производстве. Как установил суд, истец находился в командировке в Индии по распоряжению работодателя (АО «Вагонзавод»), где его и укусил малярийный комар. Работник был госпитализирован, где ему была оказана необходимая помощь. После возвращения из командировки случился рецидив, работник получил инвалидность. Однако АО «Вагонзавод» отказалось расследовать несчастный случай, составлять акт по форме Н-1, а, следовательно, и перечислять работнику необходимые выплаты. Дзержинский районный суд г. Нижнего Тагила, несмотря на замечание Главного инспектора труда Свердловской области о том, что данная ситуация не подлежит расследованию как несчастный случай на производстве, удовлетворил иски требования

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 3 марта 2016 г. по делу № 33-3188/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/nRi0O0nEbJUQ> (дата обращения: 15.05.2017).

работника полностью. Свердловский областной суд признал эти выводы обоснованными, несчастный случай был признан произошедшим на производстве при исполнении трудовых обязанностей, работодателя обязали провести все необходимые процедуры, а также выдать работнику-инвалиду акт о несчастном случае для того, чтобы он смог получить положенные льготы и компенсации.

Также были рассмотрены несколько крупных споров в сфере расторжения трудового договора. Так, например, Санкт-Петербургский городской суд в Апелляционном определении от 24 февраля 2016 г. № 33-3251/2016 по делу № 2-4762/2015<sup>1</sup> подтвердил, что для увольнения работника, появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения (пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), нет необходимости составлять медицинское заключение. Из дела следует, что мастер путевых работ появился на работе и привлек внимание своего непосредственного руководителя бессвязностью речи, запахом алкоголя и агрессивностью. Начальник составил акт о появлении работника на рабочем месте в состоянии опьянения в присутствии свидетеля и отметил соответствующие признаки.

Также суды не обошли стороной и актуальную предпринимательскую практику. Так, в связи с участвовавшими случаями отзыва лицензий у кредитных организаций и банкротства банков Верховный Суд Российской Федерации в своем Определении от 25.01.2016 № 48-КГ15-10<sup>2</sup> указал, что банк вправе увольнять сотрудников в связи с ликвидацией предприятия в течение всего периода конкурсного производства, так как в конечном счете будет ликвидирован.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24 февраля 2016 г. № 33-3251/2016 по делу № 2-4762/2015. URL: [https://sankt-peterburgsky-spb.sudrf.ru/modules.php?namesud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=4293707&delo\\_id=4&new=4](https://sankt-peterburgsky-spb.sudrf.ru/modules.php?namesud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=4293707&delo_id=4&new=4) (дата обращения: 10.04.2017).

<sup>2</sup> Определение Верховного Суда РФ от 25.01.2016 № 48-КГ15-10. URL: [http://www.vsrp.ru/vs\\_cases5.php?heariNgCheck=1&heariNg\\_date=06.06.2017&fromDate&toDate=&collegium=0&search.x=30&search.y=10](http://www.vsrp.ru/vs_cases5.php?heariNgCheck=1&heariNg_date=06.06.2017&fromDate&toDate=&collegium=0&search.x=30&search.y=10) (дата обращения: 10.04.2017).

Статистические данные Верховного Суда РФ позволяют прийти к выводу о достаточно высокой активности граждан в защите права на оплату труда. Процент удовлетворения требований по делам данной категории от количества оконченных с вынесением решения и прекращенных в связи с отказом от иска по причине добровольного удовлетворения требований ответчиком (с учетом обжалования в апелляционной инстанции) составил около 85%. Высокий процент удовлетворения требований говорит об их обоснованности. Статистические данные позволяют прийти к выводу о достаточной активности граждан, а также прокуратуры в защите прав работников на оплату труда. Одним из важных вопросов для правильного рассмотрения споров, вытекающих из трудовых отношений, в том числе о взыскании оплаты труда, является установление надлежащего ответчика по делу. Так, гр. В.А.А. обращаясь к Обществу с ограниченной ответственностью «Стем Строй» об установлении факта трудовых отношений, просил взыскать заработную плату и компенсацию за отпуск, но при рассмотрении дела было установлено, что истец, выполняя работы на объекте \*\*\* здания офицерской столовой \*\*\* площадки \*\*\* войсковой части \*\*\*\*\* в г. Мирный Архангельской области, осуществлял свою деятельность в штате организации ООО «Ильинская Слобода», что позволяет сделать вывод, что истец находился в трудовых отношениях с ООО «Ильинская Слобода», что одновременно исключает возможность возникновения трудовых отношений с ответчиком в лице ООО «Стем Строй», при этом, как следует из материалов дела и подтверждается объяснениями истца, заявления о приеме на работу в ООО «Стем Строй» в спорный период он не писал, трудовой договор с ним не заключался, приказ о приеме его на работу не издавался, запись в трудовую книжку о работе в ООО «Стем Строй» не вносилась. В удовлетворении иска было отказано<sup>1</sup>. Такой подход к вопросу определения надлежащего ответчика представляется правильным.

---

<sup>1</sup> Решение районного суда г. Мирный Архангельской обл. от 12 марта 2015 по делу

Изучение судебной практики свидетельствует, что проблемы возникают при рассмотрении споров об оплате труда, где необходимо производить расчеты заработной платы работника, в частности это касается споров о взыскании оплаты времени простоя, оплаты труда при невыполнении норм труда, оплаты за сверхурочные работы, оплаты труда в выходные и праздничные дни, ночное время, выплат при увольнении, оплаты за вынужденный прогул, по которым применяется определенный порядок расчетов, установленный нормами трудового законодательства<sup>1</sup>.

В ряде случаев имели место ошибки по применению положений ст. 139 ТК РФ, Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», которые связаны с неверным определением периода, который должен учитываться при расчете средней заработной платы работника<sup>2</sup>. Важно отметить, что для правильного разрешения дел данной категории необходимо не только уяснить установленный законодателем порядок расчета оплаты труда, но и правильно определить обстоятельства, имеющие значение для разрешения спора, наличие права работника требовать такую оплату.

В заключение следует обратить внимание, что в связи с экономическим положением в стране споры, связанные с данной категорией дел, являются в настоящее время социально значимыми, оплата труда для большинства лиц составляет один из важных или единственных источников дохода. Предусмотренные ГПК РФ сроки рассмотрения дел судами должны неукоснительно соблюдаться.

---

№2-67/2015. URL: [https://mir№sud--arh.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud\\_delo&srv\\_№um=1&№ame\\_op=case&case\\_id=44217067&result=1&delo\\_id=1540005&№ew](https://mir№sud--arh.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo&srv_№um=1&№ame_op=case&case_id=44217067&result=1&delo_id=1540005&№ew) (дата обращения: 10.04.2017).

<sup>1</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 6 ноября 2014 г. по делу № 33-43656. URL: [https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud\\_delo](https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo) (дата обращения: 10.04.2017).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.09.2014 по делу № 33-5797. URL: [https://oblsudsvd.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud\\_delo](https://oblsudsvd.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo). (дата обращения: 10.04.2017).

## **МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА**

### **Индивидуальные трудовые споры: понятие и порядок разрешения**

Данное занятие разработано для студентов высших учебных заведений, для юридических специальностей.

**Дисциплина:** Трудовое право.

**Форма занятия:** лекция.

**Метод обучения:** объяснительно-иллюстративный.

**Средства обучения:** таблица.

**Цель:** рассмотреть понятие индивидуального трудового спора, раскрыть порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

#### **Задачи:**

- 1) разъяснить понятие индивидуальных трудовых споров и рассмотреть порядок разрешения индивидуальных трудовых споров;
- 2) продолжить формирование формально-логического мышления и умения анализировать нормативно-правовые акты;
- 3) формировать правосознание, правовую культуру студентов и интерес к дисциплине.

#### **План занятия (80 мин.).**

1. **Организационный момент** (10 минут).
  - 1.1. Цель (2 минуты).
  - 1.2. Актуальность темы занятия (8 минут).
2. **Основное содержание занятия** (60 минут).
  - 2.1. Понятие индивидуальных трудовых споров (20 мин.).
  - 2.2. Общие положения о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров (40 мин.).
3. **Подведение итогов** (10 минут).
  - 3.1. Вопросы для закрепления материала (8 минут).

### 3.2. Общий вывод (2 минуты).

#### **Ход занятия:**

#### **Организационный момент.**

**Цель:** сегодня мы познакомимся с понятием индивидуального трудового спора. Нам необходимо выяснить: какие применяют процедуры при разрешении индивидуальных трудовых споров.

**Актуальность темы занятия:** В настоящее время очень важно регулировать трудовые отношения, так как интересы работника и работодателя часто не совпадают. Это в свою очередь приводит к возникновению конфликта. Для разрешения этих разногласий необходимо знать установленный законом порядок, то есть определенные формы (процедура) и сроки подачи заявлений (исков), их рассмотрения, принятия по ним решений и их исполнения.

#### **Основное содержание занятия**

Учащимся предлагается записать следующий материал:

#### **Понятие индивидуальных трудовых споров**

Согласно ст. 381 ТК РФ индивидуальный 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. Он, как правило, возникает из трудовых правоотношений. Предметом индивидуальных трудовых споров являются разногласия между сторонами трудовых отношений по вопросам толкования и применения норм трудового права, поэтому такие споры являются спорами о праве и разрешаются в порядке искового производства.

#### **Вопросы:**



1. Что такое индивидуальный трудовой спор?
2. Что является предметом индивидуальных трудовых споров?

### **Общие положения о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров.**

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ). Эти органы осуществляют право восстанавливающие действия, но различным порядком.

### **Рассмотрение спора в КТС**

Комиссия по трудовым спорам (КТС) – это юрисдикционный орган трудового коллектива. Она создается на всех предприятиях, в учреждениях, организациях по инициативе работников и (или) работодателя на паритетных началах из представителей этих сторон. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием. Ей подведомственны все индивидуальные трудовые споры, за исключением подведомственных только суду.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Комиссия из своего состава избирает председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии (ст. 384 ТК РФ).

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения. Но данное решение не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

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

### Приложение 1

Сроки, установленные законодательством для рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС

№ п/п	Цель установления срока	Срок	Правовая норма
1	Обращение работника в КТС	3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права	ч.1 ст.386 ТК РФ
2	Рассмотрение КТС заявления работника	10 дней со дня подачи работником заявления в КТС	ч. 2 ст.387 ТК РФ
3	Предъявление работнику и работодателю (их представителям) копий решения КТС	3 дня со дня принятия КТС решения	ч. 3 ст.388 ТК РФ
4	Обжалование решения КТС	10 дней со дня вручения стороне трудового спора копии решения КТС	ч. 2 ст. 390 ТК РФ
5	Исполнение решения КТС	3 дня по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование	ч. 1 ст. 389 ТК РФ
6	Обращение работника в КТС за удостоверением, являющимся исполнительным документом, если решение КТС не выполнено в 3 дня	1 месяц со дня принятия КТС решения	ч. 2 ст. 389 ТК РФ
7	Предъявление удостоверения судебному приставу с целью приведения решения КТС в исполнение в принудительном порядке	3 месяца со дня получения работником удостоверения	ч. 3 ст. 389 ТК РФ

### Рассмотрение спора в судах

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза,

защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС. Работник может обратиться в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права (ст.391 ТК 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, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по трудовым спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. Если имеются уважительные причины, то пропущенные сроки могут быть восстановлены судом. Освобождение работника от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ)

Вынесение решений органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры об увольнении и о переводе на другую работу (ст. 394 ТК РФ). В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающий индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Если после признания увольнения незаконным суд вынесет решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения изменяется на дату вынесения решения судом.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на

другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании денежной компенсации морального вреда.

### **Вопросы:**

1. Основные способы разрешения индивидуальных трудовых споров?
2. Какой порядок их рассмотрения?

### **3. Подведение итогов.**

#### **3.1. Вопросы:**

1. Что является индивидуальным трудовым спором?
2. Какой срок установлен для обращения работника в КТС?
3. Кто может обратиться в суд с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора?

**3.2. Общий вывод:** На сегодняшний день индивидуальные трудовые споры – наиболее массовый вид разногласий в сфере трудовых отношений между работником и работодателем. В связи с этим на сегодняшний день стоит актуальный вопрос о введении широкого применения и популяризации комиссий по трудовым спорам.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Применительно к индивидуальным трудовым спорам актуальным остается вопрос о порядке возмещения расходов, связанных с проведением медиации, с учетом того, что судебное разбирательство в силу ст. 393 ТК РФ не влечет затрат работника на оплату государственной пошлины и судебных расходов, а значит, является более привлекательным, чем медиация.

В результате проведенного исследования представляется возможным сделать ряд выводов и предложений. Индивидуальный трудовой спор является одним из способов защиты трудовых прав сторон трудового договора в тех случаях, когда разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового права не удалось разрешить методами переговоров, консультаций и компромиссных соглашений.

Причинами возникновения трудовых споров являются любые обстоятельства, которые по-разному оцениваются сторонами спора. В зависимости от стороны спора, его характера и содержания различаются и причины возникновения трудовых споров.

Основная причина возникновения индивидуальных трудовых споров заключается в нарушении трудовых прав работников. Как правило, нарушения происходят не только ввиду низкой правовой культуры работодателя, но и из-за экономической нестабильности, отсутствия экономического интереса в соблюдении положений трудового законодательства, а также апатии и отчаяния самих работников, права которых нарушаются. Подавляющее число нарушений связано с неисполнением должностными лицами работодателя своих трудовых обязанностей и не принятием работодателем мер по организации труда.

К причинам возникновения индивидуальных трудовых споров можно также отнести отрицательный результат переговоров между работником и работодателем, а также ненадлежащую реализацию полномочий соответствующими органами государства, профсоюзами, объединениями работодателей и т.д. В данном случае является необходимым закрепить в законодательстве обязательность формирования КТС в организациях и подбора компетентных членов комиссии.

Современная экономическая ситуация в России привела к тому, что зачастую работники боятся открыто защищать свои права и конфликтовать с работодателем. Необходимо также отметить, что даже в случае незаконного увольнения работники зачастую не обращаются в суд с иском о восстановлении на работе, так как опасаются, что будут вновь уволены, но уже на основании какого-то другого, более «законного» предлога.

Исходя из этого, представляется целесообразным введение такого порядка, в соответствии с которым, незаконно уволенный работник вместо восстановления на работе получал бы денежную компенсацию за счет работодателя. Представляется, что это повлечет за собой увеличение количества обращений незаконно уволенных в суд, что, в свою очередь, скажется на соблюдении работодателями прав работников

Индивидуальные трудовые споры могут быть классифицированы по различным основаниям. Классификация трудовых споров позволяет правильно определить подведомственность, характер и предмет трудового спора.

Наиболее распространенным критерием классификации споров является характер спорного правоотношения, предмет спора. По этому основанию трудовые споры делят на юридические (исковые) споры, называемые спорами о праве, т.е. связанные с применением установленных условий труда, и экономические споры (неисковые), также называемые спорами об интересе, т.е. касающиеся установления новых и изменения существующих условий труда.

Разделение споров на эти две категории предопределяет различный порядок их разрешения. Трудовые споры о праве могут разрешаться с использованием механизмов защиты и восстановления прав, путем обращения в юрисдикционные органы – в КТС и в суд. Споры об интересе, в рамках которых отсутствуют установленные между сторонами договоренности относительно условий труда, могут разрешаться лишь путем достижения соглашения между сторонами об этих условиях, в связи с этим для споров об интересе характерно использование переговорных, примирительных, посреднических и арбитражных процедур.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в настоящее время детально регламентирован как на международном уровне, так и в национальном законодательстве Российской Федерации.

Итак, индивидуальный трудовой спор может разрешаться несколькими путями. Во-первых, КТС и судами, когда работник предварительно обращается в КТС, а потом обжалует ее решение в суд. Во-вторых, судами, минуя КТС, при непосредственном обращении работника. Таким образом, деятельность КТС – это альтернативный суду способ защиты трудовых прав работников, обращение в КТС не является обязательной досудебной стадией рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора.

Применительно к индивидуальным трудовым спорам актуальным остается вопрос о порядке возмещения расходов, связанных с проведением медиации, с учетом того, что судебное разбирательство в силу ст. 393 ТК РФ не влечет затрат работника на оплату государственной пошлины и судебных расходов, а значит, является более привлекательным, чем медиация. В России еще не сложилась культура урегулирования споров с помощью медиации. Судебная практика свидетельствует о небольшой востребованности медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров. Полагаем, что одной из причин невостребованности медиации является отсутствие научно обоснованной концепции применения медиации к трудовым спорам и, как следствие, несовершенство правовой

регламентации отношений, возникающих по поводу урегулирования коллективных и индивидуальных трудовых споров с помощью медиативных процедур.

Полностью устранить причины трудовых споров невозможно. Но все же в первую очередь необходимо повысить уровень правовой грамотности работодателей и работников. Закрепить в ТК РФ нормы процедуры медиации, обеспечить компенсационные выплаты работникам за незаконное увольнение, в случае, если работник не желает восстанавливаться на рабочее место, усовершенствовать систему организации комиссий по трудовым спорам.

Внося эти и другие поправки в законодательство поспособствует увеличению досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, предаст возможности работникам наравне с работодателем защищать свои законные права и интересы и не бояться их защищать. Ведь каждой из сторон важно урегулировать спор мирным, наименее затратным способом.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014 г.) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 г.)// Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Конвенция № 154 Международной Организации Труда о содействии коллективным переговорам //Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами, Вып. XIX, - М., 1960, С. 292 – 297.

Конвенция №98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949, вступила в силу с 10 августа 1957 года)// Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами, Вып. XIX, - М., 1960, С. 292 – 297.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. (Ч. 1). Ст. 3.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых

законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»// Собрание законодательства РФ.2006. № 27. Ст. 2878.

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.09.2013)// Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст.4162.

Рекомендация МОТ № 130. Рекомендация о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения // URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=565](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=565). (дата обращения: 11.05.2017).

Концепция единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» (одобрена решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству ГД ФС РФ от 08.12.2014 №124(1)) // URL: <http://sudact.ru/law/kontseptsiiia-edinogo-grazhdanskogo-protsessualnogo-kodeksa-rossiiskoi-federatsii/tekst-kontseptsii.html> (дата обращения: 11.05.2017).

Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002)// Свод законов РСФСР. Т. 2. 256 С. (утратил силу).

### **Судебная практика**

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6; 2007. №3

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015 №7.

Определение Верховного Суда РФ от 25 января 2013 г. по делу № 44КГ125//URL:[http://www.vsrp.ru/vs\\_cases5.php?heari№gCheck=1&heari№g\\_date=06.06.2017&fromDate&toDate=&collegium=0&search.x=30&search.y=10](http://www.vsrp.ru/vs_cases5.php?heari№gCheck=1&heari№g_date=06.06.2017&fromDate&toDate=&collegium=0&search.x=30&search.y=10) (дата обращения: 10.04.2017).

Определение Верховного Суда РФ от 30.03.2015 № 307-ЭС14-8853 по делу № А56-31942/2013// URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/review-№ot-yet?courtINoter№al№ame=mgs> (дата обращения: 10.04.2017).

Определение Верховного Суда РФ от 25.01.2016 № 48-КГ15-10// URL: [http://www.vsrp.ru/vs\\_cases5.php?heari№gCheck=1&heari№g\\_date=06.06.2017&fromDate&toDate=&collegium=0&search.x=30&search.y=10](http://www.vsrp.ru/vs_cases5.php?heari№gCheck=1&heari№g_date=06.06.2017&fromDate&toDate=&collegium=0&search.x=30&search.y=10) (дата обращения: 10.04.2017).

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 года // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. №9 // URL: <http://sudact.ru/law/obzor-sudebnoi-praktiki-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii> (дата обращения: 11.05.2017).

Справка о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015 год (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 22 июня 2016 г.) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2015. № 6. URL: [http://sudact.ru/law/spravka-o-praktike-primeneniia-sudami-federalnogo-zakona\\_1](http://sudact.ru/law/spravka-o-praktike-primeneniia-sudami-federalnogo-zakona_1) (дата обращения: 15.05.2017).

Кассационное определение Московского городского суда от 24.05.2016 № 4Г/2-5328/16// URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/review-№ot-yet?courtINoter№al№ame=mgs> (дата обращения: 10.04.2017).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 3 марта 2016 г. по делу № 33-3188/2016// URL: <http://sudact.ru/regular/doc/nRi0O0nEbJUQ> (дата обращения: 15.05.2017).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24 февраля 2016 г. № 33-3251/2016 по делу № 2-4762/2015// URL:[https://sa№kt-peterburgskyspb.sudrf.ru/modules.php№amesud\\_delo&srv\\_№um=1&№ame\\_op=case&case\\_id=4293707&delo\\_id=4&№ew=4](https://sa№kt-peterburgskyspb.sudrf.ru/modules.php№amesud_delo&srv_№um=1&№ame_op=case&case_id=4293707&delo_id=4&№ew=4) (дата обращения: 10.04.2017).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 6 ноября 2014 г. по делу № 33-43656 // URL: [https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud\\_delo](https://oblsud--svd.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo). (дата обращения: 10.04.2017).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.09.2014 по делу № 33-5797// URL: [https://oblsudsvd.sudrf.ru/modules.php№ame=sud\\_delo](https://oblsudsvd.sudrf.ru/modules.php№ame=sud_delo). (дата обращения: 10.04.2017).

Решение районного суда г. Мирный Архангельской обл. от 12 марта 2015 по делу №2-67/2015 // URL: [https://mir№sud--arh.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud\\_delo&srv\\_№um=1&№ame\\_op=case&case\\_id=44217067&result=1&delo\\_id=1540005&№ew](https://mir№sud--arh.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo&srv_№um=1&№ame_op=case&case_id=44217067&result=1&delo_id=1540005&№ew) (дата обращения: 10.04.2017).

Решение Бежецкого городского суда Тверской области по делу №2-165/2017 г. от 24.03.2017// URL: <https://rospravosudie.com/court-bezheckij-gorodskoj-sud-tverskaya-oblast-s/vidpr-grazhdanskoe/section-acts/page-5/> (дата обращения: 10.04.2017).

## Литература

*Амаглобели Н. Д.* Трудовое право: учебник для вузов / М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право. 2012. 503 с.

*Анисимов Л.Н.* Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2012. № 9. 51-53 с.

*Виноградова О.А.* Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России//Управленческое консультирование, 2013. №3. 95-105 с.

*Воробьев В. В.* Трудовое право: курс лекций: учебное пособие / В. В. Воробьев. М.: Форум: Инфра-М., 2012. 303 с.

*Герасимова Е.С., Крылова О.С.* Трудовые права для всех. Научно-популярное издание. М.: Центр социально-трудовых прав, 2014. 167 с.

*Головина С. Ю.* Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общ. ред. С. Ю. Головиной. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт. 2017. 314 с.

*Городиллина И. А.* Трудовое право России: учебное пособие. 2012. 253 с.

*Гребенщиков А.В.* Трудовое право России: учебник для высших учебных заведений / [А. В. Гребенщиков и др.]. М.: Норма: Инфра-М., 2015. 607 с.

*Дендорфер Р.* Медиация в Германии: структура, особенности и современное состояние // Коммерческая медиация: теория и практика: Сб. статей / Под ред. С.К. Загайновой, В.О. Аболонина. М.: Инфотропик Медиа. 2012. 5-8 с.

*Дзгоева-Сулейманова Ф. О.* Трудовое право: краткий курс: учебное пособие / Ф. О. Дзгоева-Сулейманова. М.: Проспект. 2013. 184 с.

Доклад «Об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // URL: [https://www.rostrud.ru/upload/Doklad\\_nadzor\\_trud\\_2013.pdf](https://www.rostrud.ru/upload/Doklad_nadzor_trud_2013.pdf) (дата обращения: 11.05.2017).

*Котов В.П.* Обучение сотрудников: споры после увольнения // Трудовое право. 2015. № 4. 89-91 с.

*Лебедев, В. М.* Трудовое право: учебник для студентов высших учебных заведений / [В. М. Лебедев и др.]. М.: Норма: Инфра-М, 2015. 463 с.

*Люттов Н.Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Научно-практическое пособие. М.: Центр социально-трудовых прав", 2012. 128 С.

*Певцова Е. А.* Трудовое право: учебник / Е.А. Певцова. М.: Юстиция, 2017. 206 с.

*Потапова А. А.* Трудовое право: конспект лекций / А. А. Потапова. Москва: Проспект, 2013. 149 с.

Самойлова К. А. Индивидуальные трудовые споры как способ защиты трудовых прав // Молодой ученый. 2016. №19. 250-253 с.

*Тихомиров М. Ю.* Образцы трудовых договоров / [М. Ю. Тихомиров]. М.: Издание Тихомирова М. Ю., 2013. 126 с.

Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.]; под общ. ред. Р. А. Курбанова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2016. 409 с.

Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпин, 2014. 288 с.

Трудовое право России: учебник / А.М. Куренной под ред. 3-е издание. М.: Проспект, 2016. 624 с.

Трудовое право России. Учебник под ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2014. 648 с.

Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б. Смоленский [и др.]. Ростов н/Д: Феникс, 2011. 491 с.

Трудовое право: практикум / Российская правовая академия Министерства юстиции Российской Федерации. М.: Юрайт: ИД Юрайт, 2014. 290 с.

Трудовое право: учебник / Е.А. Певцова. М.: Юстиция, 2017. 206 с.

Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 202 с.

Трудовое право: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Менеджмент организации» / под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2014. 418 с.

Трудовые споры. Учебник: учебник / М.О. Буянова. М.: Проспект, 2014. 560 с.