

Министерство образования и науки Российской Федерации  
«Южно-Уральский государственный университет»  
Юридический институт  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зав.кафедрой ТСПиП  
к.ю.н., доцент  
\_\_\_\_\_Г.Х. Шафикова  
«21» мая 2018 г.

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

### ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018. –13-1788-93 – Ю-579

Научный руководитель выпускной  
квалификационной работы  
профессор кафедры,  
к.ю.н., доцент  
\_\_\_\_\_Томашевский К.Л.  
«21» мая 2018 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
студент группы Ю-579  
\_\_\_\_\_Мелешко Т.В.  
«21» мая 2018 г.

Нормоконтролер  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_Филиппова Э.М.  
«21» мая 2018 г.

Челябинск 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
<b>ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ СПОРОВ</b>	
1.1 Исторические этапы становления института трудовых споров в России и за рубежом.....	6
1.2 Понятие и классификация трудовых споров.....	17
1.3 Причины и условия возникновения трудовых споров.....	22
1.4 Современное законодательство о трудовых спорах в России и за рубежом (общая характеристика).....	28
<b>ГЛАВА 2 ОРГАНЫ ПО РАЗРЕШЕНИЮ И ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ</b>	
2.1 Органы по разрешению индивидуальных трудовых споров в России и за рубежом.....	34
2.2 Подведомственность индивидуальных трудовых споров в России и за рубежом .....	46
<b>ГЛАВА 3 ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ИСПОЛНЕНИЯ РЕШЕНИЙ ПО НИМ</b>	
3.1 Специфика судебного порядка рассмотрения трудовых споров.....	59
3.2 Особенности порядка рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.....	72
3.3 Особенности исполнения решений по трудовым спорам.....	80
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	86
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	90

## ВВЕДЕНИЕ

Вхождение экономики России в ряд глобальных и региональных интеграционных объединений и международных организаций (Всемирную торговую организацию, Содружество Независимых Государств, Шанхайскую организацию сотрудничества, Евразийский экономический союз и др.), появление большого количества субъектов хозяйственной деятельности различных организационно-правовых форм, приток трудящихся-мигрантов усилило напряженность на рынке труда. При этом количество нарушений трудовых прав работников в результате незаконных действий работодателей многократно возросло.

В сложившейся ситуации граждане нуждаются в юридических гарантиях защиты своих прав, особенно трудовых. Критерием же эффективности юридических гарантий на стадии формирования рыночной экономики должна служить возможность обжалования в суд и иные юрисдикционные органы гражданином любого нарушенного права, в том числе трудового. Так, незаконное увольнение работника в условиях безработицы, создает трудности в поиске работы по специальности, а невыплата заработной платы, лишает его средств к существованию, поэтому обеспечение защиты должно быть гарантировано не только экономически, но и юридически.

Конституцией Российской Федерации (далее – РФ) права и свободы человека возведены в ранг высшей социальной ценности (ст.2), а право гражданина на судебную защиту стало конституционным правом и, в свою очередь, является гарантией защиты его прав и свобод, закрепленных в Конституции РФ, Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Реализация конституционного права на судебную защиту требует, как улучшения деятельности судов, так и совершенствования судебной системы.

Действующая судебная система разрешения трудовых споров и гражданско-процессуальное законодательство в настоящее время всё

ориентировано на защиту трудовых и иных социальных прав. Также в обязанность судов входит обеспечение надлежащей защиты прав и свобод человека и гражданина путем своевременного, быстрого и правильного рассмотрения дела.<sup>1</sup>

Обобщение судебной практики свидетельствует о том, что в сфере трудовых и иных социальных отношений появилась такая негативная тенденция, как рост нарушений трудовых прав граждан. За последние годы значительно возросло количество трудовых споров в судах. Появились новые дела: о взыскании морального вреда; о суммировании очередного и дополнительного отпусков; о взыскании оплаты труда; о незаконных отказах в заключении трудового договора, о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Особенное внимание в дипломной работе уделено делам, рассматриваемым в судах о восстановлении на работе, об оплате труда работников, так как актуальность рассмотрения этих трудовых споров очень высока, разрешение таких дел по-прежнему занимает значительное место в работе судов и при их рассмотрении возникают многочисленные вопросы по применению действующего трудового законодательства.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в том, чтобы рассмотреть теоретические основы трудовых споров, порядок их разрешения по трудовому законодательству РФ, а также определить порядок исполнения трудовых споров.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) дать общую характеристику трудовых споров, в т.ч. рассмотреть их понятие, классификацию и подведомственность;
- 2) проанализировать специфику разрешения трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и иных внесудебных юрисдикционных органах;

---

<sup>1</sup> Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция. – 2008. – № 8. – С. 53.

- 3) уяснить особенности рассмотрения трудовых споров в судах;
- 4) изучить порядок исполнения трудовых споров.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с рассмотрением индивидуальных трудовых споров и исполнением решений по ним.

Предмет исследования являются нормы трудового и гражданского процессуального права, регулирующие порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, взгляды, мнения и концепции ученых-юристов.

Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения и библиографического списка.

Методологическую основу исследования составили диалектика, а также методы системного анализа, конкретно исторический, сравнительно-правовой, логические приемы.

В обоснование своих выводов автор широко использует судебную практику судов общей юрисдикции РФ.

Нормативную базу дипломного исследования составили Конституция РФ, ТК РФ, Гражданский процессуальный кодекс (далее – ГПК) РФ и иное действующее законодательство РФ.

Теоретическую базу исследования составляют труды: А.И. Балашова, О.А. Виноградовой, И.С. Войтинского, С.Ю. Головиной, Л. Грось, И.А. Костян, А.М. Куренного, А.М. Лушников, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, А.Я. Рыженкова, Ю.П. Орловского, Н.С. Пилипенко, М.Б. Смоленского, К.Л. Томашевского, В.В. Федина, Т.Э. Ханукаевой и др.

## ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ СПОРОВ

### 1.1 Исторические этапы становления института трудовых споров в России и за рубежом

Трудовые споры – явление неисчерпаемое. Актуальность трудовых отношений со временем возрастает, что требует постоянного совершенствования законодательства, правильного применения его норм и строгости его исполнения. Исторический аспект изучения проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров в России заслуживает пристального внимания, так как любые пробелы в социальной политике всегда чреваты трудовыми конфликтами.<sup>1</sup>

Первые попытки создания специальных органов по урегулированию трудовых споров были предприняты еще в начале XIX века, во Франции первый "Совет сведущих людей", созданный на паритетной основе представителями трудящихся и работодателей, был создан в 1806 году в Лионе. Но это был скорее прототип специализированных судов по трудовым спорам. В этом французском городе, в октябре 1830 года, представители ткацких фабрик рабочих и работодателей при посредничестве префекта смогли разработать тарифное соглашение. Приоритет в развитии Института примирительного посредничества принадлежит Англии, где в 40-х годах XIX века, создана согласительная палата, организованная в практически во всех крупных промышленных центрах. Они создавались как по инициативе работников, так и по инициативе работодателей.<sup>2</sup>

Россия находится практически в авангарде стран, внедривших законодательное регулирование трудовых споров. Уже в 30-40-х годах XIX века часть промышленников осознавали недостаточность только карательных мер, и среди них приобретает популярность идея примирительного

---

<sup>1</sup> Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. – 2013. – № 3. – С. 98.

<sup>2</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – С. 976.

разбирательства с рабочими. 1 марта 1834 года Московское отделение мануфактурного Совета рассмотрело проект создания "мануфактурной расправы", то есть своеобразного промышленного суда, призванного рассматривать жалобы предпринимателей и рабочих. Но проект был отклонен. В 1843 году управление вновь вернулось к нему, но ему противостоял Департамент мануфактур и торговли, и история повторилась.

В 1865 году был разработан законопроект "о промышленных судах". К компетенции промышленного суда относились споры, связанных с забастовками, дисциплинарного штрафа, компенсации работникам за травмы, и т. д. Предусмотрено два этапа: мировое разбирательство и суд. Проект этого закона был представлен в министерство внутренних дел для завершения в 1966 году, но был отложен.<sup>1</sup>

В дальнейшем вопрос о создании промышленных судов поднимался неоднократно, особенно после 1905 года.

Между тем правовое регулирование примирительно-третейского разбирательства на Западе получило широкое распространение. Немецкий закон "О порядке на производстве" 1869 года установил: "отношения между независимыми предпринимателями и работниками являются, за исключением ограничений, налагаемых государственными законами, предметом свободного соглашения. "Этим же законом обосновано право работодателя на официальное признание профсоюзов. Это означало право на участие профсоюзов в трудовых спорах. Во Франции в 1892 году принят Закон о примирительных комитетах, согласно которому споры об интересах могут рассматриваться в третейских судах.<sup>2</sup> Наконец, в Англии в 1896 году был принят Акт о промышленных соглашениях. В случае трудовых споров вмешательство правительства в Англии чаще всего выражалось через добровольное примирение (медиацию) или через добровольный арбитраж. Решение таких судов является сугубо

---

<sup>1</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – С. 977.

<sup>2</sup> Рауль И. Камеры соглашения во Франции. – М.: Труд и воля, 1906. – С. 12.

добровольным. Согласно тому же Закону 1919 г. могут создаваться комиссии по расследованию трудовых споров, в том числе, без согласия сторон. В США создается система органов добровольного примирения, занимающихся трудовыми конфликтами. В других странах применяется принудительное примирение и арбитраж.

Согласно классификации, принятой в то время, обязательный арбитраж проводился в двух формах: канадская система и обязательный арбитраж "в тесном смысле".

Первыми государствами, которые ввели арбитраж принудительного труда были Австралия (1904) и Новая Зеландия (1894).

Положение о примирении и арбитраже трудовых конфликтов в России, разработанное Российской наукой до 1917 года, осталось только в законопроектах. Межведомственные совещания между 1905г. и 1906г. подготовили 10 законопроектов, но ни один из них не принял форму закона.

10 марта 1917 г. состоялось соглашение между Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов и Петроградским обществом заводчиков и фабрикантов об учреждении, с одной стороны, местных примирительных камер, устав которых был принят 22 апреля, и, с другой стороны, одной Центральной примирительной камеры для всех профсоюзов Петрограда, устав которой был принят 31 марта 1917 года. Они были сформированы на паритетных началах работодателями и работниками. Решение заводских камер могут быть обжалованы в Центральную камеру, решение которой является обязательным для спорящих сторон.<sup>1</sup>

Центральная примирительная камера была создана в Москве. Фабрично-заводские комитеты служили представительством рабочих перед администрацией и владельцами предприятий, а также во взаимоотношениях с представительными организациями.

---

<sup>1</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – С. 980.



В марте 1917 года в составе Министерства торговли и промышленности был создан Департамент труда, а с мая 1917 года его функции были переданы вновь созданному Министерству труда. Новое Министерство было создано с целью подготовки реформы трудового законодательства, надзора за безопасностью труда и др. В этой области Министерство было представлено его уполномоченными, одна из задач которых заключалась в организации примирительных камер и третейских судов.

В августе 1917 года Временное правительство утвердило Положение о примирительных камерах и третейских судах, установленном для разрешения трудовых конфликтов. Третейские суды и примирительные камеры были созданы на паритетной основе и являлись второй инстанцией при разрешении трудовых споров.

После Октябрьской революции 1917 года большевики отменили существовавшие до того времени законы Российской Империи и начали формировать совершенно новую систему законодательства, в том числе трудового. Одним из главных лозунгов Октябрьской революции 1917 года было провозглашение равенства всех участников трудовых отношений. Советское трудовое законодательство основывалось как на требованиях международного рабочего класса, которые он выставлял на своих международных конгрессах, так и на требованиях самого русского рабочего класса, а именно: восемь часов работы, полная защита детей и женщин, полное социальное страхование за счет работодателей и т.д.

Революционные события поставили на повестку дня и изучение проблем трудовых споров. Наиболее значительный вклад в его изучение внес И.С.Войтинский, начавший до 1917 г. свои исследования примирительно-третейского разбирательства трудовых споров и продолживший их в советское время. Ему также принадлежит первое в России сравнительно правовое исследование по этой проблеме. Уже в своих ранних работах И.С.Войтинский обосновывал обязательство сторон о порядке разрешения трудовых споров,

если оно установлено сторонами. В то же время наличие третейского суда не помешало коллективному договору предусмотреть какие-либо иные институты для рассмотрения трудовых споров. Он предложил признать юридическую силу соглашения сторон о передаче в третейский суд споров, которые могут возникнуть в связи с тарифным договором. Он писал, что примирительное и третейское разбирательство между работниками и предпринимателями имеет своим объектом не только конфликты, но и вообще регулирование условий труда, пример тому деятельность комиссий по заработной плате в Австрии, промысловых бюро в Англии. Канадская система была связана с опубликованием Закона 1902 года, согласно которому анализ трудовых конфликтов, возникающих на железной дороге, подлежал обязательной передаче на рассмотрение примирительно-третейского разбирательства. В 1907 году эта процедура была распространена и на другие социально значимые предприятия (транспорт, связь, пищевая промышленность и др.). Забастовки и локауты были запрещены без предварительного рассмотрения трудовых конфликтов в этих органах.<sup>1</sup>

Наиболее большинство исследователей прогрессивным признают законодательство Веймарской Германии. Указом Совета уполномоченных от 23 декабря 1918 года здесь созданы примирительные камеры, в которых рассматривались не только споры о праве, но и споры об интересах. В 1926 году в Германии был принят Закон о создании отдельной системы судов для разрешения трудовых споров.<sup>2</sup>

В середине 1918 г. в России проводится реорганизация конфликтных органов и функции, принадлежащие ей, передаются созданным отделам работы при Исполкомах местных советов как структурным подразделениям Народного комиссариата труда (далее - НКТ), действующим на основании Положения об отделах труда.

---

<sup>1</sup> Войтинский И.С. Канадская система и арбитраж на железнодорожном транспорте в США // Вопросы труда. – 1927. – № 7. – С. 96.

<sup>2</sup> Войтинский И.С. Примирительное и третейское разбирательство в Германии // Вопросы труда. – 1923. – № 9. – С. 60.

В 1918 году впервые в России был принят Кодекс законов о труде (далее - КЗоТ), однако он не содержал раздела о порядке разрешения трудовых споров. Порядок создания и деятельности расценочных комиссий, указанный в его статьях 61,115,118, законом не определен и должен быть согласован в коллективных договорах. Профсоюзы сыграли значительную роль не только в создании условий труда, но и в разрешении споров о применении трудового законодательства в период действия КЗоТа 1918 года.<sup>1</sup>

Индивидуальные трудовые споры, согласно КЗоТ 1918 года, рассматривались административными органами или профсоюзами. Административное разрешение конфликтов является основной формой защиты трудовых прав.

К началу 1920 года страна претерпела кардинальные изменения. Решением X Съезда Коммунистической партии России (большевиков) советское правительство объявило о введении экономической политики, которая, в свою очередь, допускала частную собственность, свободу предпринимательства, частную экономическую деятельность наряду с государственной. Россия предприняла первую попытку перехода к рыночной экономике.

В конце 1921 года возникла необходимость установления строго регламентированного порядка разрешения трудовых споров. Особенно остро стоял вопрос разрешения споров между администрацией предприятий и профсоюзными организациями.

18 января 1922 года Совнаркомом принят постановление «О порядке разрешения конфликтов, возникающих на почве применения труда в негосударственных предприятиях М.В. и учреждениях». Оно предусматривала, что конфликтами должен заниматься Народный комиссариат труда (далее -

---

<sup>1</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – С. 983.

НКТ) и его местные органы. В связи с этим при НКТ необходимо было создать комиссию по разрешению конфликтов для разрешения трудовых споров.

Окончание гражданской войны и смена политики военного коммунизма новой экономической политикой совпали с образованием СССР и принятием Кодекса законов о труде РСФСР 1922 года.

Статья 4 КЗоТ 1922 года впервые установила принцип *in favorem*: все договоры и соглашения о труде, ухудшающие условия труда по сравнению с его постановлениями, были признаны недействительными. Ключевое значение КЗоТ 1922 года заключалось в возвращении к договорному способу регулирования трудовых отношений.<sup>1</sup>

Согласно ст.168 КЗоТ 1922 г. дела по нарушению законов о труде, а также все споры, возникающие на почве применения наемного труда, разрешаются либо в принудительном порядке – в особых сессиях народных судов, либо в порядке примирительного разбирательства – в расчетно-конфликтных комиссиях, примирительных камерах и третейских судах, организуемых на началах паритетного представительства сторон.<sup>2</sup>

Расчетно-конфликтные комиссии были первой инстанцией разрешения конфликтов. В случае не достижения согласия между сторонами, спор (по соглашению сторон) был передан в примирительные органы, а при отсутствии соглашения - в суд.

После вступления в силу КЗоТ 1922 года были разработаны и утверждены новые положения о предусмотренных в нем органах по рассмотрению трудовых споров, созданы специальные органы: трудовые сессии народных судов, трудовая прокуратура и др.

Существовавший в то время порядок рассмотрения трудовых споров характеризовался значительными недостатками, такими как: множественность полномочий, дублирование полномочий, возможность обжалования в любом

---

<sup>1</sup> Томашевский К. Л. Очерки трудового права. – Минск: Центр БГУ, 2009. – С. 40.

<sup>2</sup> Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.

органе и, наконец, принятые решения не носили окончательный характер и бесконечно обжаловались заинтересованными сторонами.

29 августа 1928 года ЦИК и СНК СССР утвердили «Правила о примирительно третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов», которые стали первым Всесоюзным законодательным актом, регулирующим весь комплекс вопросов, связанных с разрешением трудовых споров.

В 1957 году Указом Президиума Верховного Совета СССР было принято Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, одновременно этим же Указом были признаны недействительными правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых споров 1928 года.

Этим Положением установлен порядок разрешения индивидуальных трудовых споров:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) фабричными, заводскими, местными комитетами профсоюзов;
- 3) народные суды;
- 4) вышестоящие органы (должностные лица) в порядке подчинения.

В период с 1960 по 1980 год был принят третий законодательный акт о трудовой деятельности - Закон "Об утверждении Основ законодательства СССР и союзных республик о труде" от 15 июля 1970 года, который был утвержден Верховным Советом СССР. Этот закон был первым за весь советский период кодифицированным общесоюзным актом о труде, который включал в себя все основополагающие принципы и нормы регулирования труда рабочих и служащих. Он вступил в силу 1 января 1971 года, сформировав систему Советского трудового законодательства, которая обеспечивала единство и развитие трудовых норм на всей территории СССР. Было внесено много изменений, которые улучшили положение трудящихся и обеспечили им множество правовых гарантий. Новое трудовое законодательство 1970 года было более совершенным и в дальнейшем стало основой современного трудового законодательства Российской Федерации. На сессии Верховного

Совета РСФСР, состоявшейся 09 декабря 1971 года, был принят КЗоТ, который вступил в силу 1 апреля 1972 года. КЗоТ дополняет и конкретизирует положения законодательства о труде. КЗоТ РСФСР 1971 года содержал главу XIV "трудовые споры" и предусматривал следующий порядок рассмотрения трудовых споров. Статьей 201 Кодекса определено, что трудовые споры, возникающие между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта) рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам или районными (городскими) народными судами.

Еще до распада Советского Союза в марте 1991 года был принят закон СССР "О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров", заменивший Положение о порядке рассмотрения трудовых споров 1974 года. По сравнению с Положением 1974 года в Закон 1991 года были внесены следующие изменения. Изменился порядок формирования КТС на предприятиях: они стали рассматриваться как органы трудового коллектива и избираться общим собранием трудового коллектива предприятия, организации (подразделения) с численностью работающих не менее 15 человек. Для обращения в КТС был установлен срок давности - три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его прав (в 1974 году срок давности отсутствовал). Максимальная выплата за вынужденный прогул в связи с незаконным увольнением увеличилась с трехмесячного до среднегодового заработка.

Изменения, произошедшие в экономике и политической структуре российского общества, привели к необходимости внесения существенных изменений в КЗоТ РСФСР 1971 года. За этим последовало принятие закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 года № 3543-1 "О внесении изменений и дополнений в КЗоТ РСФСР", который изменил почти треть статей КЗоТ. Также Законом Российской Федерации от 25 сентября 1992 года № 3543-

1 КЗоТ РСФСР 1971 года был переименован в Кодекс законов о труде Российской Федерации. Кроме того, почти каждый год в КЗоТ вносились изменения и дополнения путем принятия федеральных законов.

Ныне действующий ТК РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ принятый Государственной Думой 21 декабря 2001 года содержит шесть частей, глава 60 предусматривает рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. Согласно статье 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Такой важный орган для рассмотрения трудовых споров, как суд, применяет нормы не только материального (ТК РФ, иные законы и иные нормативные правовые акты), но и процессуального права, особенно нормы гражданского процессуального кодекса (далее – ГПК РФ). Ряд норм ГПК РФ непосредственно посвящен разрешению трудовых споров в судах. Например:

- в часть 3 статьи 45 ГПК РФ устанавливает правило, согласно которому прокурор вступает в процесс и дает заключения по делам о восстановлении на работе;

- статья 122 ГПК РФ устанавливает, что споры о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы разрешаются в порядке приказного производства;

- Ст. 154 ГПК РФ устанавливает специальный срок для рассмотрения и разрешения дел о восстановлении на работе;

- Ст. 211 ГПК РФ относится к решениям, которые подлежат немедленному исполнению, решениям о восстановлении на работе и выплате заработной платы работнику в течение трех месяцев.

В соответствии со ст. 1 ГПК РФ порядок гражданского судопроизводства определяется федеральным конституционным законом от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ "О судебной системе Российской Федерации" (далее - ФКЗ О судебной системе) и других федеральных (конституционных) законов, а порядок гражданского судопроизводства у мирового судьи - Федеральный закон от 17

декабря 1998 года № 188-ФЗ "О мировых судьях в Российской Федерации". Поскольку трудовое законодательство является предметом совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, правовое регулирование трудовых отношений осуществляется также на уровне законов субъектов Федерации.

Вопросы правового регулирования трудовых отношений отражены в нормативных правовых актах различных уровней: в указах Президента Российской Федерации, постановлениях и распоряжениях Правительства Российской Федерации, в актах министерств и ведомств.

Судебная практика имеет большое значение для рассмотрения трудовых споров. Конституция Российской Федерации (статья 126) сохранила за Верховным Судом право разъяснять вопросы, возникающие в судах общей юрисдикции, но без указания того, что они являются руководящими. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации не являются источником права и не входят в систему нормативных правовых актов, но содержат судебное толкование соответствующих вопросов, а суды, рассматривая конкретные дела, ориентируются на них и используют их для выработки единой судебной политики.

Федеральный закон "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" от 27.07.2010 № 193-ФЗ разработан в целях создания правовых условий для применения в Российской Федерации альтернативной процедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица - медиатора (процедуры медиации). Закон регулирует отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе связанных с предпринимательской и иной экономической деятельностью, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений.



## 1.2 Понятие и классификация трудовых споров

Трудовые споры следует рассматривать как явление, присущее природе трудовых отношений, в основе которого лежат объективные противоречия между интересами работодателя и работника.

Эти противоречия обусловлены различием в их социально-экономической ситуации и проявляются в тех разногласиях, которые основаны на противоречиях в правовой оценке реальных обстоятельств, возникающих в процессе трудовой деятельности. То, что кажется законным и оправданным с точки зрения работодателя, может быть оценено работником как ущемление его законных прав и интересов.

Это обстоятельство также подчеркивается в определениях «спора» в работах по классической логике. «Спор является доказательством истины чего-то, в течение которого каждая сторона защищает свое понимание обсуждаемого вопроса и опровергает мнение противника».<sup>1</sup>

Поэтому, несмотря на то, что круг взаимных прав и обязанностей сторон (работодателя и работника), как правило, достаточно четко определен в законе и договоре, часто возникают разногласия между субъектами трудовых отношений и их представителей о содержании и применении этих прав и обязанностей.

Каждая из сторон трудового спора защищает свое понимание, нормальные трудовые права, а также договорные акты (коллективный договор), на участие в других вопросах, в случае решения проблем или комплекса проблем требуется обращение в компетентный орган, наделенный правом.

Кроме того, в некоторых случаях, предусмотренных законом, орган, уполномоченный принимать обязательное решение для решения, имеет право на основе примирительных процедур убедить стороны в необходимости

---

<sup>1</sup> Костян И.А. Трудовые споры. 2-е изд. – М.: МЦФЭР, 2014. – С. 69.

получения соглашений в письменной форме, что в некоторой степени является действительным для сторон.<sup>1</sup>

Трудовые споры, которые определяют специальную категорию трудового права, представлены в ТК (статьи 381 и 398) как неурегулированные различия:

1) между работодателем и отдельным работником по применению трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, местного нормативного акта, трудового договора (включая установление или изменение индивидуальных условий труда), который объявляются органу при рассмотрении индивидуальных трудовых споров;

2) между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) относительно установления и изменения условий работы (включая заработную плату), заключения, изменения и осуществления коллективных договоров, соглашений и в связи с отказом работодателя учитывать мнение избранного представительного органа работников о принятии местных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в организации коллективного трудового спора.

Кроме того, индивидуальный трудовой спор является спором между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, выразившим желание заключить с работодателем трудовой договор, в случае если работодатель отказывается заключить такое соглашение.<sup>2</sup>

Исходя из этого, можно классифицировать типы индивидуальных трудовых споров по разным основаниям. Целью любой классификации является установление общего и специального, нахождение системных связей между частями одного и того же целого и, как следствие, лучшее понимание сущности исследуемого явления. Необходимо учитывать условный характер

---

<sup>1</sup> Куренной А. М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования // Законы России. – 2010. – № 4. – С. 14–15.

<sup>2</sup> Рыженков А. Я., Мелихов В. М., Шаронов С. А. Трудовое право России. – М.: Юрайт, 2015. – С. 181.

деления, поскольку то же самое можно отнести к разным группам, не нарушая общей логики критериев отбора. Изучение типов трудовых споров важно для правильного определения сторон в споре, заинтересованных лиц, выбора способов защиты прав и законных интересов субъектов отношений, регулируемых трудовым законодательством.<sup>1</sup>

I. По субъектному составу участников спора все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные споры. Субъектами (сторонами) индивидуального трудового спора являются:

а) работодатель - физическое или юридическое лицо;

б) работник - лицо, которое находится в трудовых отношениях с работодателем, который выразил желание заключить трудовой договор и которому было отказано; расторгнувший трудовой договор;

II. Посредством разрешения индивидуального трудового спора существуют разные:

а) споры разрешаются в общем порядке, когда спор разрешается в КТС, а затем в суде;

б) споры разрешаются в суде, когда нет необходимости обращаться в КТС;

в) споры разрешаются в специальном порядке, когда спор разрешается вышестоящим органом в порядке подчинения.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ, индивидуальный трудовой спор отличается от коллективного как содержанием предмета спора и его состав. В индивидуальных спорах субъективные права конкретного работника и его законные интересы обжалуются и охраняются.

Случаи, в которых работник может прибегнуть к самозащите своих трудовых прав, предусмотрены в ряде статей ЛК РФ, размещенных в разных разделах. Например, в некоторых статьях закона закреплено право на отказ (статья 219); в других - такой отказ как средство предотвращения нарушения

---

<sup>1</sup> Трудовые споры и их урегулирование / под ред. У. Хелльманна – Минск: Центр БГУ, 2015. – С. 26–27.

трудовых прав, предусмотренных законом (статья 221); в-третьих, отказ разрешен в соответствии с действиями или распоряжениями работодателя, запрещенными законом (статьи 64 или 60, соответственно).<sup>1</sup>

Некоторые авторы, споры о праве и споры об установлении или изменении условий труда, называли споры о праве и споры об интересе. Эта классификация основана на тех же критериях, терминологических различиях. Впервые разделение всех споров на споры о праве и споры об интересе было предложено известным трудовиком-учёным И.С. Войтинским в своих работах, опубликованных в 1920-х и 1930-х годах.<sup>2</sup>

Со временем эта классификация не утратила своей актуальности. Хочу отметить, что споры по поводу интересов могут быть разными. Если говорить об интересе, который защищен правовыми нормами, то отказ работодателя от реализации этого интереса повлечет за собой его принуждение при совершении каких-либо действий со стороны юрисдикционных органов.

Суть споров об интересе - создание новых условий труда на основе компромиссного решения. Споры о праве (в зарубежной терминологии — конфликты права) касаются применения норм, установленных нормативными и индивидуальными источниками регулирования отношений, входящих в предмет трудового права. К этим источникам, помимо законодательства, можно отнести локальные нормативные акты, коллективные договоры, договоры в их нормативной части, трудовой договор и другие соглашения договоры о труде (ученический договор, договор о материальной ответственности и некоторые другие). Разрешение спора о праве должно привести к восстановлению нарушенного права или устранения препятствий к его реализации.

III. Согласно характеру спора, все трудовые споры делятся на два типа:

1) споры о применении норм трудового законодательства, коллективных или трудовых договоров, соглашений о правах и обязанностях, установленных им. Такие споры могут возникать из всех правовых областей трудового права,

---

<sup>1</sup> Трудовое прав России / под. ред. Ю.П. Орловского – М.: Юрайт, 2014. – С. 654.

<sup>2</sup> Войтинский И.С. Трудовое право СССР. – М.: Госиздат, 1925. – С. 248–249.

т.е. как от труда, так и от всех других, возникающих от них. В таких спорах нарушаются права и права нарушителя права работника или профсоюза или органа трудового коллектива. Это споры о правах и их абсолютное большинство среди индивидуальных трудовых споров;

2) споры о законных интересах, т.е. о создании новых социально-экономических условий труда и жизни, которые не регулируются законом. Споры такого рода могут возникать как из трудовых отношений - установления новых условий работы в местном порядке (новый срок отпуска по уходу за ребенком по графику отпуска, новая тарифная сетка); и от всех правовых отношений (социальное партнерство), имеющих организационный и управленческий характер.

ТК РФ предусматривает единую процедуру разрешения индивидуальных трудовых споров как по трудовым правам, так и по интересам.

IV. Что касается правовых отношений, которые являются предметом трудового права, из которого может возникнуть спор, все трудовые споры делятся на споры, возникающие из:

- 1) трудовые отношения (их подавляющее большинство);
- 2) правоотношения по найму (например, отказ заключить трудовой договор по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей);
- 3) правовые отношения для надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и норм охраны труда (например, действия санитарного инспектора, закрывшего место работы, технического или юридического государственного инспектора государственной инспекции, который наложил штраф на должностное лицо и т. д.);
- 4) правоотношения в области профессиональной подготовки и профессионального развития работников (например, по качеству образования в средних профессиях и т. д.);

5) правовые отношения для возмещения материального ущерба работником предприятию (например, несогласие с суммой вычета из заработка работника за материальный ущерб);

6) правовые отношения по возмещению работодателем ущерба, причиненного здоровью на рабочем месте, или нарушение его права на труд (например, несогласие с уплаченной суммой);

7) правовые отношения профсоюза с работодателем в вопросах труда, жизни, культуры (например, принятие местного нормативного акта об обязательной суточной норме производства);

8) правовые отношения трудового коллектива с работодателем, администрацией (например, при выборе руководителей по экономической части, утверждение планов работы);

9) социальные и партнерские правоотношения.

Классификация трудовых споров на этих основаниях необходима для правильного определения подведомственности, характера и предмета спора по каждому трудовому спору.<sup>1</sup>

### 1.3 Причины и условия возникновения трудовых споров

Причинами возникновения индивидуальных трудовых споров являются обстоятельства, вызывающие разногласия в связи с применением, толкованием законодательства о труде, условий коллективного договора (соглашения), трудового договора.

Нормативной основой для разрешения трудовых споров является Конституция Российской Федерации, а также федеральные законы, в первую очередь ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации каждому гражданину гарантируется судебная защита его прав и свобод, и согласно части

---

<sup>1</sup> Трудовое право России / под ред. Ю.П. Орловского – М.: Юрайт, 2014. – С. 659.

4 ст. 37 Конституция Российской Федерации признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, используя методы их решения, установленные федеральным законом, в том числе право на забастовку. Глава 60 ТК РФ устанавливает порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, определяемый ТК РФ, призван обеспечить защиту трудовых прав и законных интересов работников от любых нарушений и направлен на защиту интересов работодателей от действий недобросовестных работников, которые нарушают порядок и условия трудового договора и внутренние трудовые нормы.<sup>1</sup>

Нормы трудового права, регулирующие порядок разрешения трудовых споров, образуют самостоятельный институт трудового права. При разрешении трудовых споров создаются процессуальные правоотношения для разрешения индивидуальных трудовых споров. Например, такие отношения возникают между Комиссией по трудовым спорам (далее именуемой КТС) и сторонами спора, а также другими участниками (экспертами, свидетелями и т. д.) при рассмотрении индивидуального трудового спора.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествует нарушение труда или других социальных прав работников в сфере труда или других отношений, являющихся прямой причиной спора.

Трудовые споры могут возникать в результате любых действий при применении норм трудового законодательства и в результате бездействия, то есть в случае несоблюдения требований нормативных актов.<sup>2</sup>

Непонимание возникает, когда одна из сторон (виновная) совершает трудовое преступление против другой стороны или если трудовое преступление не совершено, но одна из сторон считает, что против нее были приняты незаконные действия. Основанием для возникновения трудового спора

---

<sup>1</sup>Федин В.В. Трудовые споры. – М.: Юрайт, 2015. – С. 40.

<sup>2</sup>Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2004. – С. 410.

является поручение одной из сторон трудовых отношений трудового правонарушения.<sup>1</sup>

Трудовое правонарушение является ненадлежащим или ошибочным исполнением обязанного субъекта его трудовых обязанностей в сфере труда и распределения и, следовательно, нарушения права другого субъекта данного правоотношения.

Трудовые нарушения сами по себе еще не являются трудовыми спорами. Те же действия могут рассматриваться сторонами по-разному. Разница в оценках - несогласие. Такое несогласие между субъектами трудового права приводит к трудовому спору, если оно не разрешено сторонами в споре, а передается в уполномоченный орган, иными словами, одна сторона оспаривает действие (бездействие) нарушившей себя стороны ее трудового права.

Все авторы дают разные определения условий и причин споров. Например, О.С. Смирнов пишет, что условия возникновения споров - это обстоятельства, которые влияют на трудовые отношения, что приводит к разногласиям между несогласием между работодателем и работником. По его мнению, причины трудовых споров являются юридическими фактами, которые непосредственно вызывают разногласия между работниками и работодателем.<sup>2</sup>

В.Н. Толкунова дает отличное определение причин возникновения трудовых споров - это негативные факторы, которые оспаривают сторонние субъекты для осуществления субъективного трудового законодательства или выполнения работы. Условиями возникновения трудовых споров являются в данном случае негативные факторы, которые способствуют возникновению трудовых споров по тем же вопросам или значительно усугубляют возникший спор. Но без причин сами условия не вызывают трудовых споров.<sup>3</sup>

Опираясь на точку зрения И.А. Костян по причинам споров понимал обстоятельства, которые вызывают разногласия из-за заявления, толкования

---

<sup>1</sup> Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного – М.: Юристъ, 2010. – С. 59.

<sup>2</sup> Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова – М.: Проспект, 2012. – С. 514.

<sup>3</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2004. – С.413.



трудового законодательства, местного регулирования, условий коллективного договора (соглашения), трудового договора. В условиях возникновения индивидуальных трудовых споров понимаются факторы, способствующие возникновению разногласий.<sup>1</sup>

Поэтому мы можем резюмировать, что причины возникновения трудовых споров являются юридическими фактами, которые непосредственно вызывают разногласие между субъектами трудовых отношений. Другими словами, это нарушение любых прав работника или его обязанностей перед работодателем.

Условиями возникновения трудовых споров являются обстоятельства, прямо или косвенно влияющие на трудовые отношения и вызывающие неразрешенные различия между субъектами трудовых отношений. Одной из существенных причин возникновения трудовых споров является низкое знание или даже незнание трудового законодательства работником и работодателем, то есть отсутствие правовой культуры.

Часто трудовые споры возникают в результате несправедливого обращения с некоторыми работниками при исполнении ими своих служебных обязанностей и предъявлении незаконного требования, а также из-за преднамеренного нарушения трудового законодательства некоторыми работодателями.<sup>2</sup>

Тем не менее, основная причина трудовых споров может быть определена объективным характером противоречий, возникающих в процессе осуществления трудовых отношений субъектами: работодателем и работником, которые, с одной стороны, являются работодателем пытается сократить расходы, значительная часть которых - это плата за трудящихся, непосредственно занятых в производственном процессе, а с другой - законные интересы работника, который стремится более выгодно продать свой труд и получить максимальную прибыль за это.

---

<sup>1</sup> Костян И. А. Трудовые споры. 2-е изд. – М.: МЦФЭР, 2014. – С. 29.

<sup>2</sup> Гладков Н.Г. Трудовые споры. – М.: Юрайт, 2014. – С. 18.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику за незаработанный заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности работать. Эта обязанность, в частности, возникает, если зарплата не получена в результате:

- его увольнение или перевод на другую работу или незаконное отстранение работника от работы;
- отказ работодателя выполнить или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудового спора или государственного юридического инспектора труда для восстановления работника до предыдущей работы;
- задержка работодателя при внесении в трудовую книжку неправильного или несовместимого с законодательством формулировки причины увольнения работника, выдача работнику работника;
- другие случаи, предусмотренные федеральными законами и коллективным договором.

В соответствии со статьей 235 ТК РФ работодатель несет ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, полностью возмещает ущерб. Сумма ущерба рассчитывается по рыночным ценам, преобладающим в районе на момент возмещения. С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуральной форме.

Статья 236 ТК РФ регулирует ответственность работодателя за задержку в выплате заработной платы.

В случае нарушения работодателем срока выплаты заработной платы, предусмотренного законом, уплаты отпуска, увольнения и других платежей в связи с работой, работодатель обязан выплатить им проценты (денежную компенсацию) в размере, не менее одной трехсотой текущей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от суммы просрочки, не выплаченной вовремя за каждый день, начиная со следующего

после установленной даты оплаты до дня фактического расчета включительно. Конкретная сумма денежной компенсации, выплачиваемой сотруднику, устанавливается в соответствии с трудовым договором.<sup>1</sup>

Статья 237 ТК РФ определяет обязанность работодателя возмещать моральный ущерб, причиненный работнику.

Моральный вред, причиненный работнику незаконными действиями (бездействием) работодателя, возмещается сотруднику наличными деньгами в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора о факте причинения морального вреда работнику размер компенсации определяется судом независимо от материального ущерба.<sup>2</sup>

С другой стороны, бывают ситуации, когда организациям нужны специалисты, которых трудно найти на рынке труда. В этой ситуации возникают трудовые споры, в которых существующие сотрудники предъявляют претензии к работодателю с целью установления наиболее благоприятных условий труда, а также увеличения заработной платы. Эта ситуация очень часто приводит к трудовым спорам, что приводит к негативным последствиям как для работодателя, так и для работника. В настоящее время существуют специальные кадровые агентства, которые используют эту ситуацию и привлекают высококвалифицированных специалистов для других предприятий.

Рассмотрим еще одну причину возникновения индивидуального спора, когда предъявляются претензии работника.

Это требование к работнику за ущерб, причиненный работодателю, что также приводит к большому количеству индивидуальных трудовых споров. Согласно общему правилу, установленному ст. 238 ТК РФ, работник обязан возместить работодателю причиненный ему ущерб. Незаработанный доход (упущенная выгода) не взимается с сотрудника.

---

<sup>1</sup> Власов В.И., Крапивин О.М. Заключение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации // Гражданин и право. – 2015. – № 4. – С. 127.

<sup>2</sup> Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного – М.: Юристъ, 2010. – С. 96.

Такие индивидуальные трудовые споры на практике возникают между работодателем и работником, который в случаях, установленных трудовым законодательством, несет полную материальную ответственность, установленную ст. 242, 243 ТК РФ.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что условия и причины трудового спора в совокупности вызывают возникновение трудового спора. Условия трудовых споров и становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Трудовые споры часто возникают в результате сочетания нескольких условий или причин. Спор решается на основе общих принципов и идей, которые определяют основные принципы и направления деятельности органов для рассмотрения трудовых споров.

#### 1.4 Современное законодательство о трудовых спорах в России и за рубежом (общая характеристика)

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые споры, являются законы Российской Федерации. Прежде всего, это Конституция Российской Федерации, которая закрепляет основные права в сфере труда, а среди них - право на защиту своих прав.

Важнейшими нормативными актами, регулирующими рассмотрение трудовых споров, являются ТК РФ, главы 60 и 61 из которых посвящены этому вопросу.<sup>1</sup>

Суд при рассмотрении трудовых споров применяет нормы не только материального (ГК РФ, другим законам и другим нормативным правовым актам), но и процессуального законодательства, особенно к нормам ГПК РФ. Поскольку трудовое законодательство является предметом совместной юрисдикции Российской Федерации и ее субъектов, правовое регулирование

---

<sup>1</sup> Пазюк С.П. Защита трудовых прав граждан с учетом последних изменений в ТК РФ. – М.: ГроссМедиа, 2008. – С. 160.

трудовых отношений также осуществляется на уровне законов субъектов Федерации.

Среди нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, значительная доля местных нормативных правовых актов принимается на уровне конкретных работодателей - хозяйственных обществ, предприятий, учреждений, организаций и других организационно-правовых форм. Постепенно растет число актов, принятых в рамках социального партнерства на уровне регионов и секторов национальной экономики.<sup>1</sup>

Современное российское трудовое законодательство старается учесть мировой опыт и международные правовые акты. Кроме того, в соответствии с Конституцией РФ (статья 15) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются неотъемлемой частью его правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, применяются нормы международного договора.

Международные договоры Российской Федерации с иностранными государствами и международными организациями заключаются от его имени уполномоченными федеральными органами. После официального признания, ратификации и утверждения международные договоры в установленном порядке становятся обязательными на всей территории России.<sup>2</sup>

Присоединение России к Совету Европы в 1996 году предоставляет гражданам России дополнительные гарантии для защиты их прав и налагает дополнительные обязательства на государственные органы по соблюдению прав человека.

Проникновение норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство России происходит по двум направлениям: во-первых, путем ратификации конвенций и других актов международных организаций и их

---

<sup>1</sup> Ершова Е.А. Сущность, источники и форма трудового права в Российской Федерации. – М.: РАП, 2009. – С. 52.

<sup>2</sup> Там же – С. 55.

органов, участником которых является Россия; а во-вторых, путем заключения двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами.

Первое направление связано с нормотворческой деятельностью Организации Объединенных Наций (далее - ООН), Международной организацией труда (далее - МОТ), Европейской региональной ассоциацией Совета Европы, Содружества Независимых Государств (далее - СНГ). Прежде всего, это конвенции и рекомендации МОТ. Второе направление совместной нормотворческой практики состоит в двух или нескольких конкретных государствах, заинтересованных в вопросах взаимного или регионального решения вопросов трудового права.

Таким образом, международно-правовое регулирование трудовых отношений становится одним из важнейших разделов российского трудового права, которое необходимо учитывать при разрешении трудовых споров.<sup>1</sup>

Судебная практика имеет большое значение для рассмотрения трудовых споров. Конституция Российской Федерации (статья 126) сохранила право Верховного суда давать разъяснения по вопросам, возникающим в судах общей юрисдикции, но не указав, что они являются управляющими. Решения Пленума Верховного Суда Российской Федерации не являются источником права и не являются частью системы нормативных правовых актов, но содержат судебное толкование соответствующих вопросов, а суды при рассмотрении конкретных дел - руководствуются ими и используют их для разработки единой судебной политики.<sup>2</sup>

Россия является страной континентальной (романо-германской) системы права, нет признания судебного прецедента как источника права, но опубликованные обзоры судебной практики и судебных решений в конкретных случаях оказывают определенное влияние на формирование единообразия в

---

<sup>1</sup> Пазюк С.П. Защита трудовых прав граждан с учетом последних изменений в ТК РФ. – М.: ГроссМедиа, 2008. – С. 95.

<sup>2</sup> Бюллетень Верховного суда Российской Федерации. – 2017. – № 8. – С. 21.

применении закона, помогая формулировать аргументы в процессе принятия решений. Поэтому эксперты в области трудового права и сторон трудового спора не должны игнорировать этот источник информации.

За границей трудовое законодательство характеризуется сочетанием двух методов правового регулирования:

- централизованный (авторитарный), который, в свою очередь, представлен государственными законами и нормативными актами, действующими в национальном масштабе;

- децентрализованный (автономный), который представлен местными источниками права, коллективными договорами и индивидуальными контрактами работника и работодателя.

В трудовом законодательстве стран с развитой экономикой могут быть выделены следующие модели механизма исполнения трудовых норм: англосаксонские и европейские.

Европейская модель включает Францию, которая имеет много правовых положений, содержащих материальную, административную и уголовную ответственность.<sup>1</sup>

В англо-саксонскую модель входят Англия и США. Например, в Соединенных Штатах существуют специальные административные органы, назначаемые Президентом с согласия Сената, которые созданы для наблюдения за соблюдением трудового законодательства. В англосаксонской модели используются судебные приказы как инструменты норм и положений трудового права.<sup>2</sup>

Трудовое законодательство Беларуси, России и других стран СНГ и ЕврАзЭС имеет общие исторические «корни» (Всесоюзная кодификация трудового законодательства 1970-х годов с последующими изменениями в трудовом законодательстве в конце 1980-х и начале 1990-х годов). Почти все

---

<sup>1</sup> Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: моногр. – Н. Новгород: Нижегородский гос. ун-т, 2016. – С. 115.

<sup>2</sup> Лебедева Л.Ф. Трудовые отношения в США // Труд за рубежом. – 2006. – № 2. – С. 26.

постсоветские республики унаследовали традицию кодификации трудового законодательства (за исключением Латвии и Эстонии). Например, Трудовой кодекс Республики Казахстан в 2007 году очень близок по содержанию к Трудовому кодексу России. Однако существуют определенные различия в трудовом законодательстве стран-членов СНГ (иногда концептуальные), сравнительный анализ которых помогает разработать оптимальную модель для регулирования индивидуального труда и связанных с ним отношений.<sup>1</sup>

Рассмотрим трудовое законодательство, регулирующее трудовые споры, на примере Республики Беларусь. В Трудовом кодексе Республики Беларусь регулирование трудовых споров обсуждается в главе XVII «Разрешение индивидуальных трудовых споров» (статья 233-251). Закон Республики Беларусь «О профсоюзах» от 22 апреля 1992 года устанавливает права профсоюзов на защиту граждан, трудовые права (статья 8), права профсоюзов на защиту граждан (статья 9), права профсоюзов в области охраны труда и окружающей среды (статья 10), право профсоюзов заключать договоры о социально-экономической защите граждан государственными и хозяйственными органами управления (статья 12).

Решения Пленума Верховного Суда Беларуси важны для единообразного применения законодательства, регулирующего рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Прежде всего, это решение Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения трудового законодательства судами». В настоящей резолюции содержатся объяснения как процессуальных норм, регулирующих процедуру рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах, так и материальных норм, используемых при рассмотрении этих споров. Для разрешения споров в Беларуси был принят Закон № 58-3 о медиации, принятый 12 июля 2013 года. Однако использование посредничества при разрешении конфликтов не было широко распространено.

---

<sup>1</sup> Томашевский К.Л. Система источников трудового права Беларуси: моногр. – Минск: Амалфея: междунар. ун-т МИТСО, 2013 – С. 370–371.



Например, в западных странах во Франции основным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения, является французский Трудовой кодекс (Code du travail). Этот закон формируется не путем кодификации, а путем включения и частичной консолидации законодательства: он включает законы, положения и приказы, применимые к трудовым отношениям в негосударственном секторе. Во Франции, как и в России, приоритет конвенций МОТ и других международных договоров над национальным законодательством.<sup>1</sup>

Процедура рассмотрения трудовых споров в Германии регулируется Гражданским кодексом Германии - das Buergerliche Gesetzbuch - BGB, порядок рассмотрения трудовых споров определяется гражданским процессуальным законодательством, а также многими дополнительными законодательными актами: ArbGG, KSchG, DurlG, EntgFG и др.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: моногр. – Н. Новгород: Нижегородский гос. ун-т, 2016. – С. 83.

<sup>2</sup> Хлебников Д. Трудовые споры в Германии // Вопросы труда. – 1927. – № 1. – С. 86.

## ГЛАВА 2 ОРГАНЫ ПО РАЗРЕШЕНИЮ И ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

### 2.1 Органы по разрешению индивидуальных трудовых споров в России и за рубежом

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (далее - КТС) в порядке, установленном ТК РФ и судами в гражданском процессе.

При обращении работника в другие инстанции (Федеральная инспекция труда, прокуратура) индивидуального трудового спора не возникает, поскольку эти органы участвуют не в разрешении споров, а в осуществлении контроля и надзора за соблюдением норм трудового законодательства.<sup>1</sup>

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами. Такие специальные меры принимаются, например, против прокуроров, их помощников и судей.

Судебная практика и, в частности, постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации имеют большое значение для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Установленный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не лишает работника права подать жалобу в вышестоящий орган в порядке подчинения. Аналогичным образом, работник может обжаловать незаконные действия работодателя и других органов, способных защитить его права, например, прокуратуру, органы Федеральной инспекции труда (далее - ФИТ) или другие органы, которые контролируют и контролируют соблюдение трудового законодательства.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Трудовое право / под ред. С.Ю. Головиной – М.: Юрайт, 2014 – С. 329.

<sup>2</sup> Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. – М.: Юрайт, 2015. – С. 473.

В то же время представляется разумным выделить условия, при которых работник имеет право подать заявку на разрешение индивидуального трудового спора в органы для их урегулирования.

Закон устанавливает предельный срок по сравнению с общепринятыми по гражданским делам для обращения в суд для разрешения трудовых споров. Статья 392 ГК РФ называет три условия - в зависимости от категории трудового спора и того, кто выступает в качестве истца:<sup>1</sup>

- 1) для работника обращаться в КТС - три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении закона;<sup>2</sup>
- 2) обращение работника непосредственно в суд - три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении закона и о спорах об увольнении - один месяц со дня вручения копии распоряжение об увольнении или с даты выдачи трудовой книжки;
- 3) заявление работодателя в суд о возмещении работнику вреда, причиненного организации - один год с даты обнаружения ущерба.

В отличие от процедуры разрешения коллективного трудового спора для сторон индивидуального трудового спора, закон не предусматривает обязательного соблюдения процедуры предварительного урегулирования конфликта путем переговоров и соглашений. Разумеется, урегулирование конфликта путем гармонизации правовых позиций или путем достижения компромиссного решения, возможность которого оговорено в части 2 статьи 385 ТК РФ, является наиболее желательным результатом решения индивидуального трудового спора, но орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, не может отказаться принять спор для рассмотрения на основании несоблюдения предварительного разрешения спора или избежания любой из сторон в споре от разрешения спора на добровольной основе.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Трудовое право / под ред. С.Ю. Головиной – М.: Юрайт, 2014 – С. 336.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета – 2001 – 31 декабря.

<sup>3</sup> Федин В.В. Трудовые споры. – М.: Юрайт, 2015. – С. 81.

Несоблюдение положений части второй статьи 385 ТК РФ не может служить основанием для отказа в судебной защите нарушенного или предполагаемого права работника. Действующее законодательство не предусматривает осуществления права на судебную защиту трудовых прав с соблюдением обязательного досудебного порядка, включая обязательное досудебное обращение в КТС по трудовому спору, решение которого относится к его компетенции.<sup>1</sup>

КТС является постоянным независимым органом для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, его решения не нуждаются ни в каких одобрениях. Суд не имеет надзорных или контрольных полномочий по КТС и не имеет права рассматривать, изменять или отменять свои решения, которые оцениваются судом в качестве одного из доказательств в деле при рассмотрении спора.

Рассмотрение споров каждым органом регулируется определенной процедурой, которая изложена в главе 60 ТК РФ. В случае нарушения положений Трудового кодекса рассмотрение индивидуального трудового спора не представляется возможным. Предметом рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров могут быть различные проблемы, возникающие в связи с трудовыми отношениями.

Существенная роль суда в сфере трудовых отношений. Суды не только восстанавливают нарушенные трудовые права, но и определяют причины и условия этих нарушений, проводят профилактическую работу по их устранению и предотвращению. Суд может представлять представителям государственных органов, общественных организаций и должностных лиц информацию об устранении нарушений законодательства, причин и условий, способствующих совершению правонарушений.

При рассмотрении трудовых споров суд руководствуется как нормами трудового права, так и нормами гражданского процессуального права и

---

<sup>1</sup> Трудовое право России / под ред. Ю. П. Орловского – М.: Юрайт, 2014. – С. 655–656.

соответствующими руководящими постановлениями Пленума Верховного суда по трудовым вопросам, например, постановлением Пленума Верховного Суд Российской Федерации от 17 марта 2004 года «О применении Трудового кодекса РФ» с изменениями и дополнениями.

Юрисдикция суда в области трудовых споров определяется не только кругом споров в пределах юрисдикции суда, но и тем фактом, что в споре суд может по своей инициативе опираться на сторону третьей стороны обвиняемый виновен в грубом нарушении трудового законодательства. Если в ходе разбирательства суд находит незаконные действия должностных лиц, свидетельствующие о грубом нарушении трудового законодательства, он обязан в соответствии со статьей 226 ГПК РФ принять специальное постановление о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарным и, в соответствующих случаях, уголовной ответственности. Эти конкретные решения направляются соответствующему органу, который в течение одного месяца информирует суд о принятых мерах.

В таблице показаны основные принципы разрешения трудовых споров (Таблица 1).

Принцип	Описание
Демократизм	Участие работников через своих представителей (ст. 29 ТК РФ)
Равенство сторон	Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ст.2 ТК РФ)
Гарантированность государственной защиты	Право всех граждан на судебную защиту предусмотрено ст.37 Конституции РФ
Бесплатность, доступность обращения в орган по тр.спорам	Работники освобождаются от уплаты госпошлин и судебных расходов (ст.393 ТК РФ, гл.25 НК РФ)
Гласность и объективность, полнота исследование	Рассмотрение трудовых споров уполномоченными органами проводится открыто, публично, где любая сторона вправе заявить в начале заседания мотивированный отвод любому из его членов.

Быстрота разрешения трудовых споров	Законодательство устанавливает более краткие процессуальные и исковые сроки для разрешения трудовых споров
Обеспечение реального восстановления нарушенных прав	Исполнение решений юрисдикционного органа, рассмотревшего трудовой спор, обеспечивается в принудительном порядке с привлечением к юридической ответственности работодателя (административной, уголовной и гражданско-правовой)

При принятии заявления о трудовом споре судья самостоятельно принимает решение о принятии или отклонении заявления.

Законодатель проводит различие между двумя группами индивидуальных трудовых споров, рассматриваемыми судами:

- 1) индивидуальные трудовые споры, прошедшие предварительную стадию их разрешения;
- 2) индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно (то есть без их рассмотрения в КТС) судом.

Непосредственно в судах в соответствии со статьей 391 ГК РФ рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- 1) работника (при восстановлении на работе, независимо от основания расторжения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переходе на другую работу, о выплате на время принудительного отсутствия, или о выплате разницы в заработной плате на время исполнения ниже оплачиваемой работы, о незаконных действиях работодателя при обработке и защите персональных данных сотрудника);
- 2) Работодателя (о возмещении ущерба, причиненного организации работником, если иное не предусмотрено федеральными законами);
- 3) лицам, которым отказано в трудоустройстве;
- 4) лица, работающие по трудовому договору с индивидуальным работодателем, не являющимся индивидуальным предпринимателем, и работниками религиозных организаций;

5) лица, которые считают, что они подвергались дискриминации.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации, в Постановлении № 2 от 17 марта 2004 года, также называет другие категории индивидуальных трудовых споров о расторжении трудового договора работником, законности содержания под стражей в срочном порядке договор, признание дисциплинарного взыскания незаконным, возврат заработной платы, отпуск. Особое значение имеют другие постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по трудовым вопросам, например, № 52 от 16 ноября 2006 года «О применении судами законодательства, регулирующего ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Судебное разрешение отдельных трудовых споров по категориям гражданских дел в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 22 ГПК обычно является обязанностью судов общей юрисдикции, система которых возглавляется Верховным судом. Нормативные правила, применяемые другими судами при рассмотрении и разрешении конкретных дел, могут быть сформулированы Верховным судом Российской Федерации при разрешении конкретных дел его Президиумом и Судебной коллегией. Однако решения Пленума Верховного Суда Российской Федерации имеют наивысшую нормативную ценность, в том числе при разрешении трудовых споров. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев с даты, 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 порядка увольнения либо со дня выдачи работодателем права обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения ущерба.<sup>1</sup>

Трудовые споры в России суд рассматривает в составе одного судьи, а споры об увольнениях – в коллективном составе с участием народных

---

<sup>1</sup> Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право России. – М.: Юрайт, 2015. – С. 477.

заседателей. Для сравнения, в Беларуси, трудовые споры в судах общей юрисдикции рассматриваются судьями единолично.

При этом, если все участники спора об увольнении не возражают против единоличного рассмотрения этого спора, то он может быть рассмотрен одним судьей. Мировой судья все подведомственные ему трудовые споры разрешает единолично по нормам ТК РФ и ГПК РФ.<sup>1</sup>

При обращении в суд по искам, вытекающим из трудовых отношений, работники в соответствии со статьей 393 НК РФ освобождаются от уплаты пошлин и судебных издержек.

Альтернативной процедурой разрешения трудовых споров является процедура медиации, которая была зафиксирована в Федеральном законе от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре разрешения споров с использованием посредника (процедура медиации)» (далее - Закон о медиации). В соответствии с пунктом 2 статьи 2 Закона о медиации процедура медиации является методом разрешения споров с помощью посредника на основе добровольного согласия сторон для достижения взаимоприемлемого решения.<sup>2</sup>

Согласно статье 3 Закона - порядок посредничества ведется во взаимном выражении сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равенства сторон, беспристрастности и независимости посредника.

В 2015 году судами общей юрисдикции по первой инстанции было рассмотрено с вынесением решения (судебных приказов) 15819942 гражданских дела и дел, вытекающих из публичных правоотношений. Из них, путем медиации спор урегулирован только лишь в 1115 делах, что составляет 0,007% от числа рассмотренных. На основе медиативного соглашения только в 916 делах утверждено мировое соглашение.

---

<sup>1</sup> Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения. – СПб.: Филиал ГУ ВШЭ, 2008. – С. 26.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации)»// Российская газета. – 2010. – 30 июля.



Путем проведения медиации в 2015 году урегулировано трудовых споров:

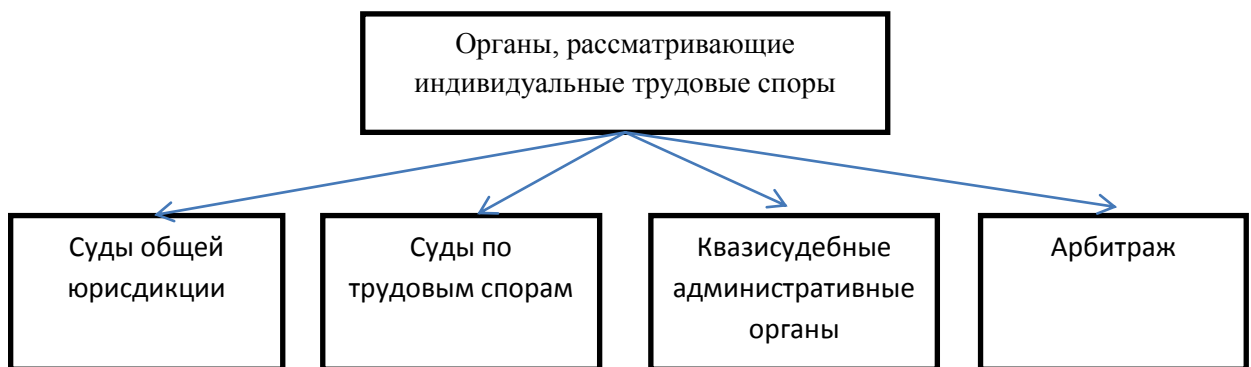
- 1) о восстановлении на работе - 15, в том числе в связи с увольнением по инициативе работодателя (статья 71, 81 ТК РФ) - 8;
- 2) об оплате труда - 24, включая неоплаченной заработной платы, другие выплаты (компенсация за задержку в заработной плате) - 21
- 3) о возмещении ущерба, причиненного во время исполнения трудовых обязанностей - 6, в том числе по искам работодателей - 4;
- 4) другие возникающие трудовые споры - 14.

Статистика показывает, что стороны трудового конфликта в Российской Федерации практически не используют процедуру медиации для разрешения споров.

Обратимся к зарубежному опыту разрешения трудовых споров - мы проанализируем особенности функционирования системы правосудия труда в ряде стран, в частности во Франции и Федеративной Республике Германии.

Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры за рубежом, делятся на 4 группы.

Рис. № 1.



В целом процесс рассмотрения трудовых споров за рубежом основывается, прежде всего, на проведении согласительных процедур для

урегулирования разногласий на данном этапе, препятствующих обращению заинтересованных лиц за судебной защитой.<sup>1</sup>

Примирение сторон на досудебном этапе разрешения индивидуальных трудовых споров в целях снижения количества споров, поступающих в суды общей юрисдикции, характерно для большинства стран мира, например США, Англии, Испании, Италии, Швейцарии, Японии, Австралии, Чехии, Венгрии, Болгарии и некоторых других. Такая процедура является довольно эффективной. Так, установлено, что, в Германии, около 80% трудовых дел разрешаются в процессе обязательной процедуры примирения.

Среди всех судов по трудовым спорам суды Германии обладают самой широкой компетенцией. В этой стране суды по трудовым спорам обладают исключительной юрисдикцией в отношении практически всех споров, вытекающих из трудовых отношений (за исключением дел, связанных с социальным обеспечением, которые рассматриваются другими специальными судами). Немецкие суды по трудовым спорам компетентны рассматривать индивидуальные трудовые споры правового характера, коллективные трудовые споры, касающиеся применения тарифных соглашений, и споры, связанные с деятельностью деловых советов. Это, прежде всего, индивидуальные трудовые споры, чаще всего связанные с заключением, реализацией и прекращением трудового договора, компенсации за ущерб, причиненный друг другу сторонами трудового договора, а также коллективных трудовых споров о правах, например, касающиеся статуса профсоюзов или представительства трудового коллектива на предприятии, участия работников в управлении производством.

Важной особенностью судебной экспертизы трудовых дел в Германии является ее ориентация на достижение компромисса по вопросу о заключении соглашения об урегулировании. Как и во Франции, суд сначала пытается примирить стороны. Это делается одним председателем на предварительном

---

<sup>1</sup> Пилипенко Н.С. Зарубежный опыт досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров // Социальное и пенсионное право. – 2007. – № 1. – С. 30.

слушании. В случае невозможности примирения суд вступает в полную силу и рассматривает этот вопрос, но обычно это занимает несколько месяцев.

На практике споры о правах, возникающих в организации, почти всегда относятся к судам для трудовых споров, если они не могут быть разрешены по соглашению. Италия и Нидерланды - страны, в которых суды общей юрисдикции играют важную (и зачастую исключительную) роль в разрешении трудовых споров. В Нидерландах, в большей степени, чем в любой другой стране, существует система, в которой нет различия между трудовыми и другими гражданскими вопросами. Обычные гражданские суды рассматривают нарушения как индивидуальных трудовых споров, так и коллективных трудовых споров. Также нет специальных административных органов или советов для решения вопросов, связанных с нарушениями трудовых прав. Наконец, нет никаких законов о каких-либо арбитражных органах для добровольного арбитража.

В Соединенных Штатах созданы специальные государственные органы для решения трудовых конфликтов и регулирования трудовых отношений. К ним относятся Министерство труда США, Министерство трудовых отношений, Национальный совет по трудовым отношениям и т. Д. Они осуществляют свою деятельность в соответствии с правовыми актами по ним, а рассмотрение такими органами определенных видов жалоб является предварительным условием досудебного разбирательства.<sup>1</sup>

Например, КТС, действующая в ряде стран бывшего СССР, например, в Республике Беларусь, Украине, Кыргызской Республике, согласительная комиссия в Республике Казахстан, по своему правовому статусу во многом сходна с КТС, сформированных в соответствии с современным трудовым законодательством Российской Федерации.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Трудовое процедурно–процессуальное право / под ред. В.Н. Скобелкина – Воронеж: Воронеж. гос. ун–т, 2002. – С. 97.

<sup>2</sup> Соловьева С.В., Соловьева Е.В. К вопросу об альтернативных способах разрешения индивидуальных трудовых споров // Вестник Калининградского юрид. ин–та МВД России. – 2011. – № 3. – С. 44.

Обратим внимание на работу французских трудовых судов ("прюдоминальные советы (суды)", *conseilles de prud'hommes*). Юрисдикция таких судов распространяется на индивидуальные трудовые споры, связанные с трудовыми и студенческими контрактами. Юрисдикция прюдоминального суда не включает споры, связанные законом с юрисдикцией другого судебного органа. Споры, возникающие в связи с нарушением трудового законодательства, рассматриваются в общих судах. Прюдоминальный суд является пятилетним избранным и образованным на паритетной основе юрисдикционным органом. Он состоит из равного числа работников и предпринимателей. Кандидаты для судей, не требующих юридического образования, выдвигаются организациями работодателей и профсоюзами. Секретарь выполняет функции государственного служащего. Он имеет право на консультативное голосование. Процедура рассмотрения дел в *Prudominal Court* является устной. Судебные дела рассматриваются судебными органами, специализирующимися в отраслях промышленности и категориями служащих (государственных служащих, надомников, консьержей и т. Д.). Каждый такой отдел состоит из двух бюро: бюро примирения и судебного бюро. Жалоба принудительно передается в отделение по примирению, где делается попытка разрешить спор мирным путем на закрытой сессии.

Приняв мировой опыт, следует учитывать, что закон будет действовать эффективно, когда будут созданы условия для адаптации этого опыта с учетом правовых традиций, существующих в государстве, соотношения сил социальных партнеров в правовом механизме для регулирования социально-трудовых отношений, идентичность правовой культуры и т. д.<sup>1</sup>

Принимая во внимание зарубежный опыт, остро стоит необходимость совершенствования трудового законодательства Российской Федерации. Например, можно значительно дополнить главу 60 ТК, поскольку споры, которые могут возникать из трудовых отношений и которые упоминаются в

---

<sup>1</sup> Евразийское трудовое право: учебник / под ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова и К.Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. – С. 200.

законе о медиации, не совпадают с понятием индивидуального трудового спора, согласно ст.381 ТК РФ. Как определено в этом кодексе и упомянутом выше, индивидуальный трудовой спор является неразрешенным разногласием между работодателем и работником в отношении применения трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства, которые сообщаются в отдельный орган по рассмотрению трудовых споров. Такими органами являются КТС и суды (статья 382 ГК РФ). Соответственно, необходимо будет пересмотреть понятие индивидуальных трудовых споров и порядок их рассмотрения и разрешения.

На мой взгляд, теперь необходимо усилить роль КТС, которая уже давно имеет некоторый опыт в разрешении конфликтов между работником и работодателем. Работа этих комиссий помогает снизить нагрузку на суды общей юрисдикции, сократить расходы государственного бюджета и ускорить процедуру разрешения индивидуальных трудовых споров. Кроме того, он вносит свой вклад в реализацию одного из основных принципов правового регулирования труда - обеспечение права работников на участие в управлении организацией, дает возможность получить опыт для сотрудников при осуществлении права на граждан Российской Федерации для участия в отправлении правосудия, закрепленных в части 5 статьи 32 Конституции Российской Федерации.

В этой связи целесообразность дополнения главы 60 Трудового кодекса «рассмотрение индивидуальных трудовых споров» новой статьей «предварительное урегулирование противоречий между работником и работодателем», в котором предусматриваются условия и порядок досудебного урегулирования споров. Кроме того, эта статья предоставит сторонам возможность вести переговоры с помощью посредника. Как показывает опыт европейских стран, посредник может в значительной степени способствовать мирному разрешению споров между работником и работодателем и сближению позиций сторон.

Кроме того, целесообразно дополнить процедуру рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС (статья 387 ТК РФ) с положениями, которые позволят сторонам на любом этапе спора разрешить свои разногласия посредством соглашения об урегулировании. Предлагаемые изменения независимому посреднику позволяют участвовать в процедуре урегулирования споров комиссией, поскольку ее участие может повысить доверие к этой процедуре и увеличить возможность принятия соглашения об урегулировании в ходе этой процедуры.

Важнейшей задачей на современном этапе развития трудового законодательства в нашей стране является создание специализированных трудовых судов, которые разрешат все индивидуальные споры, связанные с трудом и другими общественными отношениями. Создание таких судов обусловлено необходимостью повышения социальных гарантий граждан, прежде всего государства, а не работодателя, а также расширения компетенции судов. Во многих зарубежных странах такие суды созданы и эффективно действуют. Они разрешают как индивидуальные, так и коллективные споры. При организации судами по трудовым спорам в нашей стране следует использовать зарубежный прогрессивный опыт с учетом национальных особенностей России. Стремительное и справедливое урегулирование всех трудовых споров является основой стабильности трудовых споров.

## 2.2 Подведомственность индивидуальных трудовых споров в России и за рубежом

Вопрос о подведомственности трудовых споров - это определение компетентного юрисдикционного органа, которому передается на рассмотрение трудового спора.

Стремительное и правильное разрешение трудовых споров способствует защите трудовых прав граждан и их трудовых коллективов, восстановлению

нарушенных прав и укреплению правопорядка в мире труда. Это направлено на правильное определение юрисдикции трудовых споров, которое должно быть проверено при подаче заявления на разрешение спора.

Подведомственность трудовых споров и компетенция органа, рассматривающего споры - это два тесно связанных понятия, но не идентичные и не эквивалентные.

Компетенция органа - это область правовой деятельности, которая определяется различными функциями в сфере трудовых споров. Компетентность включает в себя право принимать спор к рассмотрению и полномочия рассматривать спор на основе процессуального порядка принятия решения по спору и т. д.<sup>1</sup>

Статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому гражданину возможность отстаивать свои права, в том числе труд, в суде, а также в судебной системе. Конституционный суд Российской Федерации, конституционные суды субъектов Российской Федерации, суды общей юрисдикции и арбитражные суды действуют в Российской Федерации. В рамках своих полномочий каждый из этих судов при осуществлении правосудия обеспечивает защиту прав и свобод граждан Российской Федерации.

Подведомственность - это определение характера и содержания трудового спора, в котором орган первоначально должен решить спор. Такой показатель в индивидуальных спорах - это характер спора и правовые отношения, из которых возникает спор, а также в некоторых случаях предмет и предмет спора. Поэтому, определяя юрисдикцию каждого конкретного трудового спора, сначала необходимо выяснить, какой спор, то есть индивидуальный или коллективный.

---

<sup>1</sup> Анисимов Л.Н., Подведомственность и подсудность гражданских дел и индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. – 2016. – № 9. – С. 62.

Если спор индивидуальный, необходимо определить его характер: применение трудового законодательства и установление новых условий труда, а затем определить, из каких правовых отношений он следует. Если вы не определите эти свойства конкретного трудового спора, вы можете неправильно определить его подведомственность.<sup>1</sup>

Правильное определение юрисдикции конкретного трудового спора имеет большое практическое значение, поскольку разрешение спора со стороны некомпетентного органа не является юридически действительным и не может применяться.<sup>2</sup>

Все индивидуальные трудовые споры в пределах их юрисдикции можно разделить на следующие четыре группы:

1) рассматривается в общем порядке, когда Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) является обязательным основным органом, после чего спор может быть передан в суд. В целом, начиная с КТС и далее в суде, рассматриваются споры, возникающие только из трудовых отношений. Споры, возникающие из правовых отношений, которые предшествуют или следуют трудовым отношениям, в этом порядке не рассматриваются;

2) непосредственно в суде;

3) по решению вышестоящего органа в специальной процедуре (после того, как они могут быть разрешены судом);

4) споры с альтернативой при подборе работника подведомственностью: в КТС, вышестоящем органе или суде.

В соответствии со статьей 22 ГПК РФ, статей 382, 385, 390 ТК РФ подведомственность разделяется и по другим причинам, в частности, в зависимости от того, регулируется ли оно общими или специальными правилами. Соответственно, они распределяют общую и специальную подведомственность.

---

<sup>1</sup> Гладков Н.Г. Трудовые споры. – М: Юрайт, 2016. – С. 109.

<sup>2</sup> Трудовое право России / под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного – М.: Правоведение, 2011. – С. 695.



Таким образом, в соответствии с общей подведомственностью трудовых вопросов суды общей юрисдикции рассматривают дела с участием граждан и организаций в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов в спорах, связанных с трудовыми отношениями. Однако индивидуальные трудовые споры, за исключением общих правил юрисдикции, могут рассматриваться не только судами общей юрисдикции, но и КТС (статья 382 и часть 1 статьи 385 ТК). К особой юрисдикции арбитражных судов относятся случаи индивидуальных трудовых споров, указанные в пункте 11 ст. 16 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Подведомственность, которая определяется как исключение из общих правил в соответствии со специальными нормами, делится на единую (исключительную) и множественную в теории ГПК. В первом случае речь идет о возможности рассмотрения определенных категорий дел одним органом, указанным в законе. Второе означает, что они могут рассматриваться различными типами юрисдикционных органов (например, споры между работником и работодателем о заработной плате могут рассматриваться КТС и судом общей юрисдикции). В зависимости от того, каким образом выбирается юрисдикционный орган для рассмотрения конкретного случая, множественная подведомственность, в свою очередь, делится на альтернативную, договорную и обязательную. В этом случае альтернативой является подведомственность, позволяющая разрешить дело одним из нескольких юрисдикционных органов, указанных в законе, по выбору заинтересованного лица (например, когда работник переходит к спору о заработной плате, не КТС, а непосредственно в суд).<sup>1</sup>

Необходимо назвать юрисдикции, включая рассмотрение дела несколькими органами в определенной законом. Императивная подведомственность характеризуется не только законом, устанавливающим

---

<sup>1</sup> Федин В.В. Трудовые споры. – М.: Юрайт, 2013. – С. 109.

определенную последовательность судопроизводства, но и тем, что соблюдение установленной процедуры является условием отнесения дела к компетенции соответствующего органа.

В соответствии со ст. 391 ГК РФ существует также смешанная подведомственность, которая, по сути, является подвидом альтернативной подведомственности. Она называется смешанной, потому что, после выбора органа для обращения за разрешением трудового спора дело в последствии может быть передано в суд. В частности, такая ситуация характерна для большинства индивидуальных трудовых споров, в которых заявитель имеет право по своему усмотрению выбирать суд или КТС для их разрешения. При выборе суда заинтересованное лицо должно, наконец, реализовать альтернативу, закрепленную в законе, в пределах юрисдикции конкретного дела. Однако, если несогласная сторона решила урегулировать спор в КТС, этот спор также остается под юрисдикцией суда, куда он может быть передан, если заинтересованное лицо того пожелает.<sup>1</sup>

Аналогично альтернативной и договорная подведомственность, в связи с чем она часто не рассматривается в литературе как самостоятельная форма. Например, в соответствии с положениями статьи 57 ТК РФ в трудовом договоре могут быть написаны дополнительные условия, содержащие нормы трудового права. А именно с целью разрешения трудового спора, в трудовом договоре может быть определен орган (КТС, суд с указанием места и адреса), где в случае его возникновения будет рассмотрен спор. Иными словами, обе стороны должны договориться о подведомственности своего спора, если только по своему характеру он может быть урегулирован в нескольких органах.<sup>2</sup>

Согласно части 4 статьи 22 ГПК о невозможности разделения взаимосвязанных исков, некоторые из которых находятся в подчинении суда общей юрисдикции и арбитражного суда, данный вопрос рассматривается и

---

<sup>1</sup> Шиян В.И. Трудовые споры и порядок их разрешения. – М.: МГИУ, 2010. – С. 155.

<sup>2</sup> Анисимов Л.Н. Подведомственность и подсудность гражданских дел и индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. – 2006. – № 9. – С. 65.

решается в суде общей юрисдикции. В частности, как отмечается, такая ситуация часто возникает при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в акционерных обществах, иных хозяйственных товариществах и обществах, когда они сочетаются с оспариванием решений уполномоченных органов организаций или собственников имущества организаций или лиц (органов), уполномоченных собственниками. Соответственно, в дополнение к этим видам специальной подведомственности трудовых споров нужно выделять и подведомственность по связи дел (требований).

В соответствии со ст. 382 ТК РФ органам, уполномоченным рассматривать отдельные трудовые споры, относятся КТС и суды. В КТС по просьбе работника имеет право рассмотреть спор между работодателем и работником о трудовых отношениях между ними, если Федеральным законом не установлена другая процедура их рассмотрения (пункт 1 статьи 385 ТК РФ), Кроме того, рассмотрение индивидуальных трудовых споров в Трудовом кодексе исключает из компетенции КТС как подлежащее прямому разрешению в суде (статья 391 ТК), специальная процедура их рассмотрения устанавливается федеральным законом для определенных категорий работников. Такие особенности были установлены, в частности, для судей (Закон Российской Федерации № 3132-1 от 26 июня 1992 года о статусе судей в Российской Федерации) и прокуроров (Федеральный закон № 2202-1 от 17 января, 1992 г. «О прокуратуре Российской Федерации»<sup>1</sup>).

Трудовой кодекс содержит подробные правила, определяющие порядок формирования КТС в организациях и индивидуальных предпринимателей, а также в структурных подразделениях организаций (статья 384 ТК РФ). Также подробно регламентируется порядок рассмотрения трудового спора в КТС, а также процедура принятия решений и его содержание (статьи 387, 388 ТК РФ). Если работодатель не соблюдает решение КТС в установленный законом срок, работник в соответствии со статьей 389 ТК РФ имеет право подать заявление на

---

<sup>1</sup> Шиян В.И. Трудовые споры и порядок их разрешения. – М.: МГИУ, 2010. – С. 157.

получение удостоверения, который является исполнительным документом и подлежит исполнению в соответствии с правилами, предусмотренными Федеральным законом от 2 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Индивидуальный трудовой спор в соответствии с частью 1 статьи 391 ТК РФ может быть передан в суд и по инициативе прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и другим актам, которые содержат трудовое законодательство. Однако это положение, а также правило о праве профсоюза, представляющее интересы работника, передавать спор для разрешения в суд, применяются в сочетании с правилами процедуры, установленными в правилах гражданского процессуального права. Эти правила не позволяют возбуждать дело против воли лица, права которого являются предметом спора. В частности, прокурор в соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК, имеет право обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан в сфере трудовых отношений только при наличии их соответствующей воли.<sup>1</sup>

В соответствии с пунктом 1 части первой статьи 22 ГПК РФ и статьями 382, 391 ТК РФ дела о спорах, возникающих в связи с трудовыми отношениями, подчиняются судам общей юрисдикции.

Принимая это во внимание, когда подан иск, судья должен определить, возникает ли спор из трудовых отношений, т. е. отношений, основанных на соглашении между работником и работодателем о личной исполнении трудовых обязанностей со стороны сотрудника (работа в соответствии с штатным расписанием, по специальности, конкретный вид работы, возложенной на работника), подчинение работника правилам внутреннего трудового законодательства в случае, если работодатель обеспечивает условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и другие нормативные правовые акты, коллективные договоры, контракты, местные нормативные

---

<sup>1</sup> Бюллетень Верховного суда Российской Федерации. – 2017. – № 1. – С. 46.

акты, трудовой договор (статья 15 Трудового кодекса) и вопрос о том, а также подсудно ли дело этому суду.

Если спор возник из-за невыполнения или ненадлежащего исполнения сторонами условий трудового договора, которые являются гражданскими по своему характеру (например, жилье, выплата суммы работника на покупку жилья), несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своей природе являются гражданским обязательством работодателя и, следовательно, подсудность спора (районный суд или мировой судья) должны определяться на основе общих правил определения юрисдикции дел изложенных в статьях 23-24 ПК РФ.<sup>1</sup>

Статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту, и в Кодексе не содержатся положения об обязательном предварительном внесудебном рассмотрении жалобы КТС, лицо, считающее, что его права были нарушены, по своему собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и имеет право первоначально обратиться в КТС (за исключением случаев, непосредственно рассматриваемых судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в течение десяти дней со дня вручения ему копии решения комиссии или немедленно обратиться в суд.

В соответствии с частью первой статьи 392 ТК РФ, статья 24 ГПК РФ заявление работника о восстановлении на работе подается в суд общей юрисдикции в течение одного месяца со дня получения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, но разрешение другого индивидуального трудового спора в течение трех месяцев

---

<sup>1</sup> Соловьева С.В., Соловьева Е.В. К вопросу об альтернативных способах разрешения индивидуальных трудовых споров // Вестник Калининградского юридического института МВД России. – 2011. – № 3. – С. 47.

со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.<sup>1</sup>

Работники при обращении в суд о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе за несоблюдение или ненадлежащее соблюдение условий трудового договора, которые носят гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (часть первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения КТС (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его представление.<sup>2</sup>

Правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о приеме заявления в суд может быть разрешен судом при условии, что это указано ответчиком.

Чтобы как можно скорее разрешить трудовое дело и восстановить нарушенные или оспариваемые права истца без рассмотрения существа дела, судья должен принять меры для согласования сторон (статьи 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

Особо следует обратить внимание на необходимость строгого соблюдения сроков, установленных статьей 154 ГПК РФ для рассмотрения трудовых дел. В то же время следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны рассматриваться судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам - до истечения двух месяцев с даты получения

---

<sup>1</sup> Постановления Пленума Верховного суда от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 08 апреля.

<sup>2</sup> Костян И. А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. 2-е изд. – М.: МЦФЭР, 2014. – С. 226.

заявление в суд. В указанные сроки включается время, необходимое для подготовки дела к суду (глава 14 ГПК РФ).

Однако в силу части 3 статьи 152 ГПК по сложным делам, с учетом мнений сторон, судья может назначить срок предварительного слушания в дополнение к вышеуказанным условиям.

При разрешении трудовых споров суды должны иметь в виду, что в соответствии со статьей 11 ТК РФ нормы настоящего Кодекса применяются ко всем работникам, которые находятся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

ТК РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении обязанностей военнослужащих, членов Совета директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с этой организацией трудовой договор), лиц, работающих по гражданским договорам или иным лицам, если это установлено федеральным законом, за исключением случаев, когда указанные лица действуют одновременно как работодатели или их представители в установленном порядке (часть восьмая статьи 11 Таможенного кодекса РФ).

Однако, если между сторонами заключен гражданско-правовой договор, во время разбирательства будет установлено, что настоящий договор фактически регулирует трудовые отношения между работником и работодателем, то положения трудового законодательства и других актов, содержащих нормы трудового законодательства, применяются к таким отношениям, в силу части четвертой статьи 11 ТК РФ.

Если суд в разрешении трудового спора определяет, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим высшую

юридическую силу (часть 2 статьи 120 Конституции, часть 2 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, ст. 5 ГК РФ).

Следует иметь в виду, что если международное соглашение Российской Федерации, регулирующее трудовые отношения, устанавливает иные правила, чем те, которые предусмотрены трудовым законодательством и другими актами, содержащими нормы трудового права, суд применяет нормы международного договора (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, часть вторая статьи 10 ЛК РФ, часть 4 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса РФ).<sup>1</sup>

Подведем итоги. Большинство индивидуальных трудовых споров рассматриваются либо непосредственно в КТС, либо последовательно на обоих этапах: КТС, а затем в суде или в суде, как в первой инстанции. Эта процедура удобна, поскольку споры могут рассматриваться непосредственно в организации, то есть по месту работы, где быстрее и легче собирать и оценивать доказательства.

Наличие КТС позволяет быстро и качественно разрешать большинство возникающих индивидуальных трудовых споров в организации. В то же время работодатель не несет судебных издержек.

Каждый юрисдикционный орган (КТС, суд, высший орган по спорам с альтернативной юрисдикцией) является независимым органом с собственной процедурой рассмотрения трудовых споров. Хотя возможность последовательного рассмотрения спора сначала в КТС, затем в суде и называется общей подсудностью, но порядок каждого из этих органов имеет свою собственную, которая по-другому регулируется законом.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС регулируется ТК РФ (статья 383-390) и другими федеральными законами. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде определяется статьями 391-397 ТК РФ и другими федеральными законами, а также ГПК РФ.

---

<sup>1</sup> Гладков Н.Г. Трудовые споры. – М.: Юрайт, 2016. – С. 98.



Таким образом, процедура разграничения полномочий судов общей юрисдикции по рассмотрению и разрешению судебных дел, которые им подчинены, регулируется таким институтом Гражданского процессуального права, который называется подведомственностью. В этой связи юрисдикция представляет собой набор гражданских процессуальных норм, устанавливающих правила разграничения полномочий судов общей юрисдикции.<sup>1</sup>

Часто стороны трудового договора допускают ошибки в толковании закона о юрисдикции. Но правильное определение подведомственности играет важную роль в исходе судебного процесса.

Решение дела с нарушением правил подведомственности не соответствует требованию справедливого судебного разбирательства, поскольку суд, не уполномоченный заниматься конкретным делом, не имеет значения в части 1 статьи 46 и части 1 статьи 47 Конституции Российской Федерации и соответствующих общепризнанных принципов и норм международного права (статьи 7, 8 и 10 Всеобщей декларации прав человека, статья 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, Конвенция о защите прав человека и основных свобод) является законным судом и принятыми судебными актами, т.е. в результате этого обзора не предоставляются гарантии прав и свобод. Значение вышеупомянутого правового положения Конституционного Суда Российской Федерации не ограничивается только апелляционным разбирательством по гражданскому делу.

Очевидно, что он приказывает судам надзорных органов (как в гражданском, так и в арбитражном разбирательстве) безоговорочно отменять судебные акты, принятые по гражданским делам, которые противоречат правилам судебной подведомственности, а также в случаях, когда они проверяются судами кассационной и надзорной инстанций, тем более что они, в

---

<sup>1</sup>Федин В.В. Трудовые споры: учебно–практическое пособие. – М.: Юрайт, 2015. – С. 117.

отличие от апелляционных судов, не ограничены в своих полномочиях передавать дело в новое судебное разбирательство в суд другой. Единственный способ исправить нарушение правил подведомственности - отменить судебный акт и передать дело в суд, который в силу закона должен рассмотреть спор, который возник.

## ГЛАВА 3 ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ИСПОЛНЕНИЯ РЕШЕНИЙ ПО НИМ

### 3.1 Специфика судебного порядка рассмотрения трудовых споров

Трудовые споры в суде рассматриваются в соответствии с общими правилами гражданского судопроизводства.

Процессуальные гарантии защиты прав работников, добросовестно участвующих в производстве по индивидуальным трудовым спорам направлены на обеспечение реализации конституционного права работников на судебную защиту и в соответствии с положениями статьи 1 ТК РФ, которая предусматривает установление государственных гарантий трудовых прав работников в качестве цели трудового законодательства.<sup>1</sup>

Законодательство предусматривает возможность рассмотрения трудовых споров о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы работнику (независимо от суммы) в порядке судебного приказа (ст. 122 ГПК РФ). В соответствии с правилами родовой подсудности, при наличии мирового судьи, решение суда может быть вынесено только мировым судьей.

При вынесении судебного приказа мировой судья должен исходить из определения заработной платы, предусмотренного статьей 129 ТК РФ, т. е. это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсаций характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера,

---

<sup>1</sup> Трудовое право России / отв. ред. И.К. Дмитриева, А.М. Куренной – М.: Правоведение, 2011. – С. 693.

премии и иные поощрительные выплаты). Заявитель на взыскание начисленной, но невыплаченной заработной платы всегда является работником.

Судебный приказ выдается в течение пяти дней со дня поступления заявления в суд без судебного разбирательства и вызова сторон для заслушивания их объяснений.

Постановление суда вынесено в специальной форме. Один экземпляр остается в суде. Второй выдается заявителю. Копия судебного приказа направляется должнику.<sup>1</sup>

В статье 129 ГПК РФ содержится положение об отмене судебного приказа. Согласно ему, судья отменяет судебный приказ, в случае если от должника в установленный законом срок поступили возражения по поводу его вынесения. В определении об отмене суд разъясняет, что отмена судебного приказа не влечет за собой утери права требования, а задолженность можно предъявить в порядке искового производства. Копия определения суда об отмене судебного приказа направляются сторонам по делу не позднее трех дней с момента вынесения.<sup>2</sup>

В случае, если от должника в установленный срок не поступят возражения, суд выдает взыскателю второй экземпляр судебного приказа, заверенный гербовой печатью. В случае неисполнения должником требований судебного приказа добровольно, за взыскателем остается право предъявления его в службу судебных приставов по месту нахождения должника или месту нахождения его имущества.

Рассмотрение заявлений о восстановлении на работе, изменении даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу и т. д., рассматривается в порядке искового судопроизводства.

В соответствии со ст. 131 ГПК РФ исковое заявление должно быть составлено в письменной форме, в нем должно быть указано: наименование

---

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

<sup>2</sup> Настольная книга судьи по гражданским делам / под ред. Н.К. Толмачеева – М.: Проспект, 2016. – С. 133.

суда, в который подается заявление; сведения об истце (физическое лицо - ФИО, адрес; юридическое лицо – наименование, адрес местонахождения, ФИО представителя организации, подавшее заявление); наименование ответчика; сведения о нарушении или угрозе нарушенных прав; обстоятельства на которые ссылается заявитель; цена иска; сведения о соблюдении досудебного порядка и др.

К заявлению необходимо приложить сведения, имеющие отношение к делу, а также возможно заявить ходатайства истца (например, об обеспечении мер).

Судья в течение пяти дней со дня поступления в суд искового заявления по трудовым спорам обязан рассмотреть вопрос о его принятии к производству. О принятии заявления судья выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции.

После возбуждения гражданского дела судья готовит дело к судебному разбирательству. На этой стадии проводится предварительное заседание, целью которого является выяснение обстоятельств для правильного разрешения дела.

Признав дело подготовленным, судья выносит определение о назначении его к разбирательству и извещает стороны и других участников процесса о времени и месте судебного заседания.

Суд, учитывая все обстоятельства дела, принимает мотивированное решение, в котором содержится заключение суда об удовлетворении иска или об отказе в удовлетворении иска. По денежным требованиям указывается конкретная сумма, подлежащая выплате в пользу работника, или сумма, взысканная с работника в погашение причиненного работодателю материального ущерба. В случае признания органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными, они удовлетворяются в полном объеме (статья 395 ТК РФ).

Судебная практика показывает, что подавляющее большинство индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых судами, решается в

пользу работников. Это свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников. Недостатки в этом деле (особенно значительно увеличившийся срок рассмотрения трудовых споров в судах) мешают судам успешно осуществлять государственную защиту прав и интересов граждан.

Статьей 394 ТК РФ установлен порядок принятия решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. При рассмотрении судом споров о переводах и увольнениях суд основывается на соответствующих положениях ТК РФ, ГПК РФ и Постановлениями Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации " от 17.03.2004 № 2, который разъясняет судам порядок применения норм трудового законодательства - соглашений о заключении, изменении и прекращении трудовых договоров.

Увольнение – это прекращение трудовых отношений с работником по всем основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, кроме событий. Основания увольнения приводятся в таблице № 2.

Таблица № 2.

Статья, пункт ТК РФ	Основание увольнения	Условия правомерности увольнения
П.1 ст.77	1. по соглашению сторон	В любое время
2 По инициативе одной из сторон		
П.3 ст.77	2.1. по инициативе работника (собственное желание)	Предупредить работодателя в письменной форме за 2 недели
П.4 ст.77	2.2. По инициативе работодателя:	
П.1 ст.81	Ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП	С выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка
П.2 ст.81	Сокращение штата или численности работников	Если у работника нет преимущественного права (ст.179 ТК РФ); если отказался

		от перевода на др. работу; если нет возможности перевести на другую работу по состоянию здоровья – не позднее чем за 2 месяца до увольнения с выплатой выходного пособия.
П.3 ст.81	Несоответствие работника занимаемой должности	Допускается, если невозможно перевести на другую работу с его согласия
П.4 ст.81	Смена собственника имущества организации	Применяется только к руководителю и гл.бухгалтеру с выплатой компенсации
П.5 ст.81	Неисполнение работником трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания	Дисциплинарное взыскание применено и на момент повторного неисполнения обязанностей не снято
П.6 ст.81	Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей	Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов; Появление в состоянии алкогольного опьянения; Разглашение охраняемой законом тайны (условия прописаны в трудовом договоре)
3. По основаниям, обусловленным невозможностью по тем или иным обстоятельствам продолжать трудовые отношения		
П.2 ст.77	Истечение срока срочного трудового договора	Уведомить работника в письменной форме не менее

		чем за 3 дня до увольнения
П.7 ст.77	Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора	С выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка
Ст.84	Все пункты указанной статьи	если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу; С выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка

При признании увольнения или перевода на другую работу незаконным работник восстанавливается на прежнюю работу (часть 1 статьи 394 ТК РФ). Следует отметить, что при принятии такого решения орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров одновременно принимает решение о выплате среднего заработка за весь период вынужденного прогула (с момента увольнения) или разницу в зарплате за весь период работы на менее оплачиваемой должности (при переводе) (часть 2 статьи 394 ТК РФ).<sup>1</sup>

В тех же обстоятельствах суд может принять иное решение по заявлению работника, если он не желает продолжать работать с работодателем. В этом случае суд ограничивается принятием решения о взыскании этих сумм в пользу работника. Кроме того, если увольнение признано незаконным, суд может по заявлению работника, не желающего продолжать работу с работодателем и требующего изменения формулировки увольнения, принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по

<sup>1</sup> Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения. – СПб.: Филиал ГУ ВШЭ, 2008. – С. 29.



собственному желанию. При принятии такого решения дата увольнения изменяется на дату вынесения судом решения. Если к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, то дата увольнения изменяется на дату, предшествующую первому дню работника с настоящим работодателем.<sup>1</sup>

Если формулировка основания и (или) причины увольнения признана неправильной или не в соответствии с законом, суд выносит решение об изменении формулировки, с указанием в решении основания и причины увольнения в соответствии с законом и ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного Федерального закона (например: уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Если неправильная формулировка внесенного в трудовую книжку работника препятствовала его поступлению на новую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула. Наконец, если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора истек, суд обязан изменить формулировку основания увольнения на "увольнение по истечении срока трудового договора".<sup>2</sup>

Расторжение трудового договора по инициативе работника (собственному желанию) регулируется статьей 80 ТК РФ. Согласно норме этой статьи, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. При отсутствии такого соглашения работодатель не может уволить сотрудника до истечения двух недель после подачи заявления, если в нем не указана дата расторжения, либо до истечения срока действия указан в официальном заявлении. В течение всего срока предупреждения за работником сохраняется его рабочее место или должность.

---

<sup>1</sup> Трудовое право: учебник / под ред. В.Л. Гейхмана – М.: Юрайт, 2014. – С. 178.

<sup>2</sup> Трудовое право Российской Федерации: учебник / под ред. М.Б. Смоленский – Ростов н/Д.: Феникс, 2016. – С. 280.

По просьбе работника суд может принять решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему работодателем, в случае признания увольнения незаконным (без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения) или незаконного перевода. Размер компенсации определяется судом. Решение суда по индивидуальному трудовому спору приводится в исполнение по общему правилу после его вступления в силу (ст. 209 ГК РФ), однако исполнение решений по некоторым трудовым спорам имеет определенные особенности. К ним относится восстановление в должности незаконно уволенного работника или работника, незаконно переведенного на другую работу. В этих случаях решения подлежат немедленному исполнению (часть 1 статьи 396 ТК РФ), что не исключает возможности обжалования решения в вышестоящий суд.<sup>1</sup>

Исполнение решения суда заключается в выдаче приказа об отмене приказа об увольнении или переводе на другую работу и фактическом допуске работника к исполнению своих обязанностей. В случае несвоевременного исполнения работодателем решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника орган, принявший решение, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке (ч. 2 ст. 396 ТК РФ). Если решение суда по трудовым спорам не исполняется добровольно, то по обращению работника осуществляется принудительное исполнение в установленном порядке через судебных приставов.<sup>2</sup>

При отмене решения в порядке надзора сумма, взысканная в пользу сотрудника по решению КТС или суда, не возвращается. Это допускается только в том случае, если отмененное решение было основано на недостоверных данных, предоставленных работником, или представленных им поддельных документах (ст. 397 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Настольная книга судьи по гражданским делам / под ред. Н.К. Толмачева – М.: Проспект, 2016. – С. 135.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 02 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Российская газета. – 2007. – 06 октября.

Решения, подлежащие немедленному исполнению в России, перечислены в ст.396 ТК РФ. В ч.2 ст.33 Закона Кыргызской Республики от 18.03.2002 г. № 39 «Об исполнительном производстве и о статусе судебных исполнителей в Кыргызской Республике» перечислены требования исполнительных документов по трудовым спорам, которые подлежат немедленному исполнению. В Казахстане решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ее срок, за исключением решения о восстановлении на работе, которое подлежит немедленному исполнению. В случае неисполнения решения согласительной комиссии работник вправе обратиться в суд. Решение суда первой инстанции вступает в законную силу в течении срока на его апелляционное обжалование. Немедленному исполнению также подлежат решения, указанные в ст.243 ГПК Казахстана. В Казахстане немедленному исполнению подлежат решения о взыскании в пользу работников заработной платы, но не свыше чем за 3 месяца. В Армении решение суда вступает в законную силу через 15 дней после его оглашения. Норм о немедленном исполнении решений суда по трудовым спорам ни ТК, ни ГПК Армении не содержит.<sup>1</sup>

Обратимся к судебной практике.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ (Дело № 81-КГ17-6 от 31.08.2017 года) удовлетворен иск о восстановлении на работе по кассационной жалобе Ожогоиной Е.Н. на решение Мысковского городского суда Кемеровской области от 7 июня 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 22 сентября 2016 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ находит жалобу подлежащей

---

<sup>1</sup> Евразийское трудовое право: учебник / под ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова и К.Л. Томашевского – М.: Проспект, 2017. – С. 220.

удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ пришла к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм права были допущены судами первой и апелляционной инстанций.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Ожогиной Е.Н. о восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что истец пропустила установленный статьей 392 ТК РФ срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Согласно части 1 статьи 392 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. При пропуске по уважительным причинам названных сроков они могут быть восстановлены судом (часть 3 статьи 392 ТК РФ). Кроме того, Судебная коллегия полагает, что в данном случае решение судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Ожогиной Е.Н. без исследования иных, не связанных со сроком обращения в суд, фактических обстоятельств дела со ссылкой на пропуск ею срока для обращения в суд противоречит задачам гражданского судопроизводства, как они определены в статье 2 ГПК РФ. В связи с чем Судебная коллегия признает обоснованным довод заявителя кассационной жалобы уважительными. В связи с изложенным решение суда первой

инстанции и определение суда апелляционной инстанции, оставившее его без изменения, об отказе в удовлетворении исковых требований Ожогиной Е.Н. к КУМИ Мысковского городского округа о восстановлении на работе Судебная коллегия признает принятыми с существенными нарушениями норм права, повлиявшими на исход дела, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для их отмены и направления дела на новое рассмотрение по существу в суд первой инстанции.<sup>1</sup>

Труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своей трудоспособностью, выбирать профессию или род занятий и иметь одинаковые права при заключении трудового договора. Дискриминация при заключении трудового договора, недопустима.

ТК РФ не содержит правовых норм, которые обязывали бы работодателя заключать трудовой договор с определенным работником, желающим занять вакантное место. Запрещается отказывать в заключении трудового договора по дискриминационным причинам, например, беременным женщинам или женщинам с детьми.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель может отказать в приеме на работу, вопрос о дискриминации при отказе в заключении трудового договора решается судом в каждом конкретном случае.

Если в судебном процессе будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по основаниям, вытекающим из деловых качеств данного работника, то такой отказ считается обоснованным. Под деловыми качествами понимается – способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом его профессиональных качеств (специальности, квалификации), личных качеств (опыт работы, уровень здоровья).

---

<sup>1</sup>Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 31 августа 2017 г. № 81–КТ 17–6 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2017. – № 12.

Работодатель имеет право при заключении трудового договора предъявить к лицу, претенденту на должность, иные требования (например: гражданство, возраст, владение языком).

Обращаясь в суд с иными требованиями, вытекающими из трудовых правоотношений, истец обязан доказать факт заключения с ним трудового договора. Договор составляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, подписывается сторонами договора. Прием на работу оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику в трехдневный срок под роспись. В случае если трудовой договор не подписан, а работник приступил к трудовым обязанностям, то договор считается заключенным.

Исходя из судебной практики, фундаментом возникновения трудовых споров является действие (бездействие) как одной стороны трудового договора, так и обеих, нарушающих условия и злоупотребляющие правами.

Согласно ст.60 и 72 ТК РФ работодателя не имеет права требовать от работника исполнения обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, кроме случаев предусмотренных законом.<sup>1</sup>

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ. Увольнение работника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками трудового законодательства и со ссылкой на соответствующий пункт и статью ТК РФ или иного Федерального закона.

В день увольнения (последний день работы) работодатель обязан:

1) выдать работнику трудовую книжку с записью об увольнении, внесенной в нее. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного Федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью и пункт. Если в день увольнения работника

---

<sup>1</sup> Трудовое право Российской Федерации: учебник / под ред. М.Б. Смоленского – Ростов н/Д.: Феникс, 2016. – С. 280.

невозможно отдать ему трудовую книжку в связи с отсутствием работника или его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости прибытия за трудовой книжкой или дать согласие на отправку ее по почте. Со дня отправки такого уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ).

2) по письменному заявлению работника выдать ему копии документов, связанных с работой.

3) произвести с работником полный окончательный расчет выражающийся в выплате уволенному всех сумм, причитающихся ему от работодателя (заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, выходное пособие и т. д.).<sup>1</sup>

Рассмотрим актуальную статистику рассмотрения гражданских дел по трудовым спорам судами общей юрисдикции по первой инстанции за 2017 год:

На остатке находилось 22673 гражданских дел.

За 2017 год поступило на рассмотрение 581452 заявлений, вытекающих из трудовых правоотношений, из них 242079 заявлений по иску прокуратуры.

Рассмотрено с вынесением решений (определения по существу) – 553613 (95,2%), из них 426985 – судебных приказов.

Отказано в удовлетворении иска 36396.

Прекращено – 5800, из них путем медиации – 89.

В пользу работодателей взыскано 872260690 рублей (по искам о возмещении ущерба, причиненного работником).<sup>2</sup>

Следует отметить, что всего 2,9% от общего количества рассматриваемых гражданских дел судами общей юрисдикции, составляют дела по трудовым спорам (в сравнении: по брачно-семейным отношения – 5,5%; возникающих из жилищных правоотношений – 27,9%).

---

<sup>1</sup> Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения. – СПб.: Филиал ГУ ВШЭ, 2008. – С. 36.

<sup>2</sup> Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2017 год // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2018. – № 3.

В связи с приведенной статистикой хочется не согласиться с предложениями Ханукаевой Т.Э., изложенными в автореферате от 2017 года. Она считает, что необходимо принять комплексный и отсылочный федеральный закон «О рассмотрении и разрешении трудовых споров», закрепляющий процедурные и процессуальные нормы как о процедурах альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве, так и о судебном рассмотрении трудовых споров о праве.

С моей точки зрения ТК РФ и иные нормативные акты достаточно широко и подробно рассматривают положения и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Тем более, что количество исков, поданных в суды, согласно статистике 2017 года, и процент рассмотренных (95,2%) указывают на хорошие результаты работы и профессиональный подход к рассмотрению дел. По моему мнению, достаточно внести изменения в ТК РФ, указанные мною в параграфе 2.1. Главы 2.

### 3.2 Особенности порядка рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

КТС – это орган коллектива работников, созданный непосредственно в организациях или у индивидуальных предпринимателей для рассмотрения трудовых споров работников. Комиссия по трудовым спорам является государственным органом, уполномоченным рассматривать индивидуальные трудовые споры наравне с судами общей юрисдикции (статья 382 ТК РФ).

Формирование КТС осуществляется в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Инициатива создания КТС может исходить от представительного орган работников, которым в России традиционно является профсоюз. Работодатель может инициировать создание КТС, но теперь не только работодатель-юридическое лицо (организация), но и работодатель — физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем. Работодатель и



представительный орган работников при получении письменного предложение о создании КТС, обязаны направить своих представителей в указанную комиссию в течение 10 дней.

КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя, назначаемые в Комиссию, как правило, приказом (распоряжением) работодателя, а от работников избираются общим собранием (конференцией). Представители работников могут быть делегированы в КТС их представительным органом с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.<sup>1</sup>

По решению общего собрания работников КТС могут быть образованы в структурных подразделениях организаций. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации. В КТС структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. КТС организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем. КТС избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.<sup>2</sup>

Трудовой кодекс РФ не ограничивает численность организации, где создается КТС. Однако наиболее целесообразно создание КТС в организациях, имеющих филиалы, представительства и прочие структурные подразделения. Причем образование КТС возможно как в головной организации, так и в подразделениях.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Трудовое право России / под ред. И.К. Дмитриева, А. М. Куренной. 2-е изд. – М.: Правоведение, 2011. – С. 687–688.

<sup>2</sup> Краткая трудовая энциклопедия. Что нужно знать о приеме на работу, трудовом договоре, рабочем времени и времени отпуска, материальной ответственности, аттестации, увольнении и расчете, заполнении трудовой книжки, куда и как подать жалобу // Библиотечка «Российской газеты». – 2004. – № 4. – С. 131.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой Кодекс Российской Федерации» // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

Срок, на который образуется КТС законодателем не установлен, поэтому комиссия может быть создана на неопределенный срок или только для рассмотрения единичного трудового спора.

Компетенция КТС определена в ст.385 ТК РФ, которая предусматривает, что КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Если в Беларуси КТС является первичным и по многим категориям споров обязательным для работника – члена профсоюза этапом рассмотрения индивидуального трудового спора, то в России КТС не является обязательным досудебным органом рассматривающим индивидуальный трудовой спор (обращаться в КТС или нет решает сам работник, независимо от того является ли он членом профсоюза).

До обращения в комиссию работник может самостоятельно принять меры к урегулированию разногласий путем непосредственных переговоров с работодателем. Если разногласия не урегулированы путем соглашения работодателя и работника (или представляющего интересы работника профессионального союза либо другого представительного органа), они могут стать предметом разбирательства комиссии по трудовым спорам.<sup>1</sup>

Следует также отметить, что если работник обратился в комиссию, минуя стадию урегулирования разногласий путем переговоров, отказать работнику в рассмотрении трудового спора комиссия не может.

Вместе с тем, как указывается в п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами

---

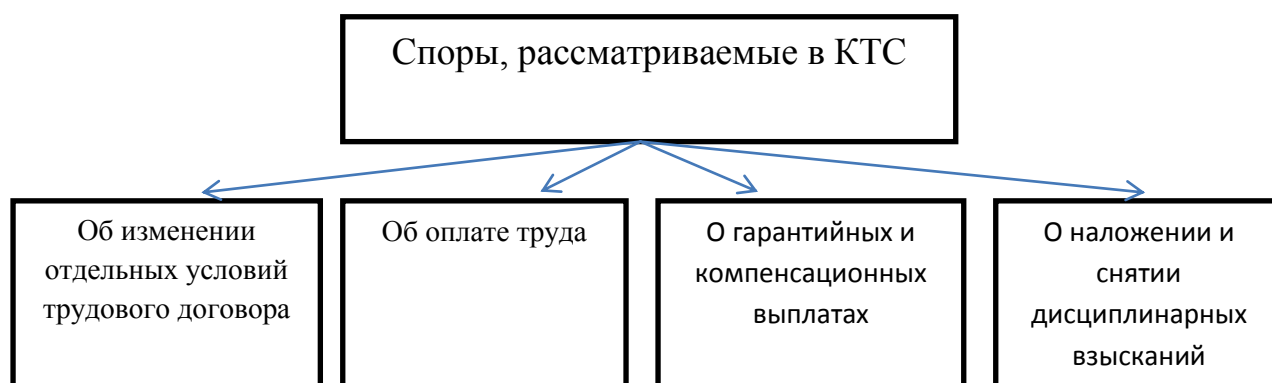
<sup>1</sup> Семенихин В.В. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд // Бухгалтер и закон. – 2012. – № 6. – С. 25.

Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», работник вправе по своему усмотрению выбрать способ разрешения трудового спора и решить, обратиться ему в комиссию или в суд.

Обращаться в комиссию по трудовым спорам может только работник. Работодателю такого права не предоставлено.

Споры, рассматриваемые в КТС отражены в рис.2.

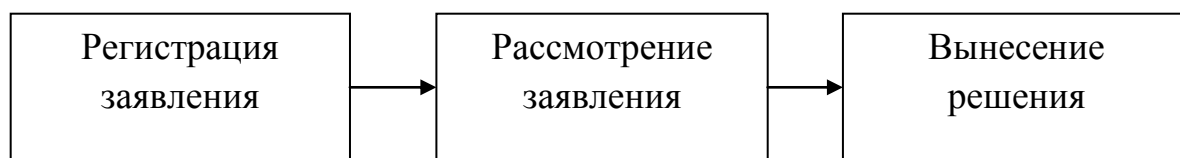
Рис.2.



Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС закреплен в статье 387 ТК РФ. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течении 10-ти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС отображен в рис.3.

Рис.3



Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС

рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

О дате и времени заседания КТС работник (его представитель) и представитель работодателя должны быть извещены заранее, как о дате и времени перенесенного заседания.

Члены КТС должны быть ознакомлены со всеми относящимися к делу документами и материалами, и ТК РФ обязывает работодателя представить эти документы. Срок представления необходимых документов определяет КТС.

Оригинально законодатель определяет кворум для заседания КТС. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в состав комиссии КТС членов, представляющих работников, и не менее половины членов представляющих работодателя. То есть необходимо собрать не просто большинство членов комиссии, а 50 и более процентов участников с каждой стороны.<sup>1</sup>

Нарушение этого условия ведет к тому, что даже если заседание КТС будет проведено, то решение на нем не может быть принято. Заседание в этом случае считается несостоявшимся.

На следующем этапе досудебного разбирательства целесообразно доложить о том, какое заявление рассматривается на заседании комиссии, какие требования были заявлены работником, какие документы собраны по данному делу. После того следует выслушать требования работника (его представителя) и его соображения, а также представителя работодателя.

По требованию КТС руководитель организации обязан в установленный срок представить ей необходимые документы.

---

<sup>1</sup> Трудовое право: учебник / под ред. С.Ю. Головиной – М.: Юрайт, 2014. – С. 333.

КТС имеет право привлекать свидетелей и экспертов, предусмотренное пунктом 4 статьи 387 ТК РФ. Однако присутствие свидетелей на заседании КТС не является для них обязательным. Применять принудительные меры к свидетелям в целях обеспечения их присутствия на заседании КТС не вправе. Присутствие на заседании вполне может быть заменено письменными показаниями. На заседании КТС составляется протокол, который подписывается председателем КТС или его заместителем и скрепляется печатью КТС. Протоколы заседаний КТС отражают ход спора и все возникающие вопросы, такие как ходатайства сторон, их аргументы, показания свидетелей, экспертов, оценка письменных доказательств и другие данные по спору.<sup>1</sup>

Решение комиссии принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Решение не принимается, если за него проголосовало половина или менее половины присутствующих на заседании членов комиссии.

Протокол заседания подписывается всеми членами комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания КТС, но вправе изложить в нем свое мнение.<sup>2</sup>

В целях достижения максимальной объективности и непредвзятости при вынесении решения ТК РФ устанавливает форму тайного голосования. Тайное голосование предполагает наличие бюллетеней для голосования. Обязанность по подготовке и хранению бюллетеней возлагается на постоянного работника, который назначается руководителем организации либо индивидуальным предпринимателем приказом (распоряжением) для выполнения обязанностей по организационно-техническому обслуживанию комиссии по трудовым спорам. Для проведения тайного голосования избирается счетная комиссия,

---

<sup>1</sup> Трудовое право: учебник / под ред. В.Л. Гейхмана – М.: Юрайт, 2014. – С. 172.

<sup>2</sup> Семенихин В.В. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд // Бухгалтер и закон. – 2012. – № 6. – С. 27.

которая должна провести подсчет голосов. Результаты работы комиссии обязательно отражаются в протоколе заседания КТС.<sup>1</sup>

Статья 388 ТК РФ предусматривает, что решение КТС должно включать:

- 1) наименование организации (структурного подразделения) или фамилия, имя и отчество работодателя - индивидуального предпринимателя; фамилия, имя, отчество, профессия или специальность работника, обратившегося в Комиссию;
- 2) дата обращения работника в КТС и рассмотрения существа спора с указанием существа данного спора;
- 3) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании Комиссии, и результаты голосования;
- 4) суть решения КТС и его обоснование со ссылкой на конкретные нормы права.

Заверенные печатью и подписанные председателем или его заместителем копии решения КТС выдаются участникам индивидуального трудового спора в трехдневный срок со дня принятия комиссией решения по существу спора.

Обжаловать решение КТС в суд в 10-дневный срок со дня вручения работнику или работодателю заверенную копию решения КТС. При пропуске данного процессуального срока вопрос о его восстановлении решается судом по правилам статьи 112 ГПК РФ.

Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в суд и в случае несоблюдения КТС установленного законом 10-дневного срока его рассмотрения. Такая ситуация может сложиться и в случае отложения или снятия рассмотрения спора в КТС в связи с неявкой на ее заседание самого работника, причем причины неявки значения не имеют. В данном случае спор в комиссии по существу не рассматривается, что не препятствует обращению работника непосредственно в суд.

---

<sup>1</sup> Краткая трудовая энциклопедия. Что нужно знать о приеме на работу, трудовом договоре, рабочем времени и времени отпуска, материальной ответственности, аттестации, увольнении и расчете, заполнении трудовой книжки, куда и как подать жалобу // Библиотечка «Российской газеты». – 2004. – № 4. – С. 135.

Стороны могут быть не согласны с вынесенным решением как полностью, так и частично. Обжаловать решение комиссии работник, работодатель вправе не только в силу противоречия его трудовому законодательству, но и по любому другому основанию. В этом случае к заявлению должна прилагаться копия решения комиссии по трудовому спору, подтверждающая разрешение трудового спора. Также не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском им срока на его предъявление.<sup>1</sup>

Стороны также вправе просить суд рассмотреть дело в их отсутствие и направить им копию решения суда. Суд может признать участие сторон в судебном заседании обязательным, если это необходимо по обстоятельствам дела для принятия решения по существу трудового спора. В случае обращения работника в суд с трудовым спором или жалобой на решение комиссии по трудовым спорам работник освобождается от судебных расходов.

В силу статьи 390 ТК РФ суд принимает к производству трудовые дела, после рассмотрения Комиссией по трудовым спорам, если они не отнесены непосредственно к компетенции суда (без обращения в Комиссию).

Работодатель также имеет право обратиться в суд. Его право не ограничивается никаким условием, например, что решение комиссии по трудовым спорам противоречит закону. По любой причине, работодатель, как и работник, может оспорить решение КТС в суде. К заявлению должна быть приложена копия удостоверения КТС, подтверждающая разрешение трудового спора в Комиссии. Суд не имеет права изменять или отменять решение КТС. Он только имеет право проверить законность и обоснованность решения комиссии по трудовым спорам и в случае нарушений принять новое решение по существу спора.

---

<sup>1</sup>Семенихин В.В. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд // Бухгалтер и закон. – 2012. – № 6. – С. 28.

Решение КТС не обжаловано в суд в течение 10 дней, становится обязательным для участников индивидуального трудового спора и должны быть исполнены им в течение трех дней. Принудительное исполнение решения КТС осуществляется по истечении указанных трех дней, предусмотренных для его добровольного исполнения, на основании удостоверения КТС, являющегося исполнительным документом. Он должен быть представлен судебному приставу не позднее трех месяцев со дня его выдачи, но и этот срок может быть восстановлен комиссией, выдавшей удостоверение, если для этого есть веские основания. В отличие от России, в Беларуси и Кыргызстане выданное работнику удостоверение КТС предъявляется для принудительного исполнения в суд по месту нахождения организации в трехмесячный срок со дня выдачи. Удостоверение исполняется по общим правилам исполнительного производства.<sup>1</sup>

### 3.3 Особенности исполнения решений по трудовым спорам

Исполнением решений по трудовым спорам, вынесенных судами и КТС в Российской Федерации занимается Федеральная служба судебных приставов, задачами которой в соответствии со ст.2 ФЗ № 229 «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 года (далее – ФЗ № 229) является правильное и своевременное исполнение судебных актов, актов других органов и должностных лиц в целях защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов граждан и организаций. Работа службы судебных приставов строится на принципах: законности, своевременности совершения исполнительных действий, уважении чести и достоинства гражданина.

Исполнительными документами, предъявляемыми к исполнению являются:

---

<sup>1</sup> Евразийское трудовое право / под ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова и К.Л. Томашевского – М.: Проспект, 2017. – С. 229.



- 1) исполнительные листы, выдаваемые судами общей юрисдикции и арбитражными судами;
- 2) судебные приказы;
- 3) удостоверения, выдаваемые КТС.

В соответствии со ст.13 ФЗ № 229 документы, предъявляемые к исполнению должны соответствовать требованиям, предъявляемым к исполнительным документам. То есть, должны содержать: наименование и адрес органа выдавшего документ, наименование дела, дата принятия акта, сведения о должнике и взыскателе, резолютивную часть содержащую требования о возложении обязанности на должника и др.

При поступлении исполнительного документа на исполнение судебный пристав-исполнитель в трехдневный срок выносит постановление о возбуждении исполнительного производства, либо об отказе в возбуждении исполнительного производства. Если исполнительный лист поступил в службу впервые, то судебный пристав в постановлении о возбуждении исполнительного производства устанавливается должнику срок для добровольного исполнения требований исполнительного документа, который не может превышать 5 дней с момента ознакомления должника с постановлением о возбуждении исполнительного производства, если иное не установлено законом.<sup>1</sup>

Судебный пристав-исполнитель не устанавливает срок для добровольного исполнения в случаях, если требование исполнительного документа содержит требование о восстановлении на работе.

Сторонами исполнительного производства являются: должник и взыскатель.

В постановлении о возбуждении исполнительного производства должнику разъясняется, что в случае неисполнения им требований, содержащихся в исполнительном документе, к нему будут приняты меры

---

<sup>1</sup> Научно–практический комментарий к ФЗ № 229 от 02.10.2007 г. «Об исполнительном производстве» / под ред. Н.А. Винниченко – М.: Юрайт, 2016. – С. 88.

принудительного исполнения, предусмотренные ст. 68 ФЗ № 229. Мерами принудительного исполнения являются действия, совершаемые судебным приставом-исполнителем, в целях получения с должника имущества, в том числе денежных средств, подлежащих взысканию по исполнительному документу. К таким мерам относятся:

- 1) обращение взыскание на имущество должника, в том числе денежные средства, находящиеся на счетах в банке;
- 2) обращение взыскания на периодические выплаты, получаемые должником (заработная плата, пособие);
- 3) обращение взыскания на имущественные права, в том числе на право требования платежей по производству, где он является взыскателем;
- 4) наложение ареста на имущество должника с целью его дальнейшей реализации и др.;

Исполнение требований неимущественного характера, содержащихся в исполнительных документах регламентируется главой 13 ФЗ № 229.

Особое внимание хочется уделить ст.106 ФЗ № 229 «Исполнение содержащегося в исполнительном документе требования о восстановлении на работе и последствия его неисполнения». Требования, содержащиеся в исполнительном документе должны быть исполнены не позднее первого рабочего дня после поступления исполнительного документа в отдел судебных приставов (ч.4 ст.36 ФЗ № 229).

Так как исполнение исполнительных документов о восстановлении на работе лежит на руководителях организаций, то судебный пристав обязан в соответствии с ч.18 ст.30 ФЗ № 229 предупредить должника об уголовной ответственности, предусмотренной ст.315 УК РФ – за злостное уклонение от исполнения решения суда, вступившего в законную силу.

В случае неисполнения должником требования исполнительного документа в срок, предоставленный судебным приставом-исполнителем, без уважительных причин, судебный пристав-исполнитель выносит постановление

о взыскании исполнительного сбора. В соответствии со ст.112 ФЗ № 229 сумма исполнительского сбора составляет 7% от суммы долга, но не менее 1000 рублей с физических лиц, и не менее 10000 рублей с юридических лиц. По исполнительным документам неимущественного характера сумма исполнительского сбора устанавливается в размере 5000 рублей на физических лиц и 50000 рублей на юридических лиц.

В соответствии с п.1 статьи 106 ФЗ № 229 требование о восстановлении на работе считается фактически исполненным, если взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя.

Основанием для окончания исполнительного производства является акт составленный судебным приставом-исполнителем в котором обязательно отражаются сведения о том, что взыскатель приступил к своим прежним трудовым обязанностям, отсутствуют препятствия к проходу на его прежнее рабочее место.

Закон об исполнительном производстве также предусматривает меры защиты прав организаций при исполнении содержащегося в исполнительном документе требования о восстановлении на работе (ст.120 ФЗ № 229).<sup>1</sup>

Приведем актуальную статистику исполнения судебных решений по трудовым спорам по Челябинской области за 1 квартал 2018 года.

В первом квартале 2018 года на исполнении в структурных подразделениях УФССП по Челябинской области находилось 3124 исполнительных производства о взыскании задолженности по заработной плате на сумму 227804 тыс.руб. Из них: 2808 исполнительных производств на сумму 156885 тыс.руб. возбуждены на основании судебных актов (89,9 %) и 315 исполнительных производств на сумму 70919 тыс.руб. – на основании удостоверений комиссий по трудовым спорам (10,1 %).

---

<sup>1</sup> Научно–практический комментарий к ФЗ № 229 от 02.10.2007 г. «Об исполнительном производстве» / под ред. Н.А. Винниченко – М.: Юрайт, 2016. – С. 426.

Окончено и прекращено 1221 исполнительное производство на сумму 46381 тыс.руб. или 39,1% от количества находившихся на исполнении исполнительных производств.

Перечислено гражданам в счет погашения задолженности по заработной плате (с учетом частичного исполнения) 28331 тыс.руб.

По состоянию на 31.03.2018 остаток исполнительных производств о взыскании заработной платы составил 1901 исполнительное производство на сумму 173354 тыс.руб.<sup>1</sup>

Основными причинами нахождения на остатке производств данной категории являются:

- 1) не завершена проверка имущественного положения;
- 2) в отношении должников введена процедура банкротства;
- 3) в рамках исполнительного производства проведены арестные мероприятия или проводится процедура реализации имущества.

Несколько иначе обстоят дела по исполнительным производствам о восстановлении на работе и иным категориям, вытекающим из трудовых отношений. Таких на исполнении в УФССП по Челябинской области находилось 56 исполнительных производств. Окончено фактическим исполнением 52 исполнительных производства. Уголовные дела по ст. 315 Уголовного кодекса РФ не возбуждались.

Эффективность исполнения требований исполнительных документов достигается путем постоянного контроля со стороны Управления за деятельностью судебных приставов на предмет своевременности, полноты и правильности совершения процессуальных действий.

Подводя итоги данной главе отметим, что рассмотрением индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации занимаются прежде всего КТС и суды общей юрисдикции. В последние годы по трудовым спорам шире стала применяться и процедура медиации, но она все еще не нашла

---

<sup>1</sup> Справка о результатах работы в 1 квартале 2018 года // Архив УФССП по Челябинской области за 2018 год

должного урегулирования в ТК РФ. При рассмотрении индивидуальных трудовых споров важно учитывать порядок и соблюдать сроки. Судебная практика показывает, что подавляющее большинство индивидуальных трудовых споров решается в пользу работников. Это свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников.

Исполнением требований актов судов и иных органов (КТС) в России занимается Федеральная служба судебных приставов, деятельность которой направлена на своевременное, правильное исполнение требований документов, защиту нарушенных прав и законных интересов граждан.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Радикальные изменения в социальном производстве и характере труда, вызванные экономическими и социальными преобразованиями в условиях перехода России к рыночной экономике, повысили необходимость совершенствования правового механизма защиты и реализации трудовых прав трудящихся. Без этого сложно обеспечить стабильность в социально-трудовых отношениях, достигнуть баланса интересов сторон. Эти отношения сегодня являются ключевыми, поскольку они определяют трудовое поведение, социальную мораль и демографические показатели. Существует значительная потребность в более совершенном процессуально-правовом механизме реализации трудового законодательства.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированное разногласие между работодателем и работником о применении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора. Индивидуальным трудовым спором также признается спор между работодателем и лицом, ранее имевшим трудовые отношения с этим работодателем, а также лицом, выразившим желание заключить трудовой договор с работодателем в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Главная его особенность:

1) существует реальное или предполагаемое нарушение установленных законом норм в сфере труда и непосредственно связанных с ним отношений;

2) в основе индивидуального трудового спора лежит несогласие сторон при оценке их правового статуса, то есть определенный набор субъективных прав и обязанностей на определенный период времени;

3) индивидуальный трудовой спор возникает как социально-трудовой конфликт, стороны которого приняли меры по разрешению возникших разногласий путем совместных переговоров, но не достигли компромисса;

4) предметом конфликта является применение трудового законодательства, договоров, коллективных договоров, локальных нормативных актов, конкретных условий трудового договора;

5) споры возникают между работником и работодателем, а неурегулированный конфликт приводит к трудовому спору, если он передается на разрешение в компетентный юрисдикционный орган.

С процессуальной стороны понятие индивидуального трудового спора содержит указание на участников процессуальных отношений, на момент его возникновения (обращение в орган по рассмотрению индивидуального трудового спора), на предмет иска и его основание (в общих чертах), на органы, призванные рассматривать и разрешать трудовой спор (юрисдикцию спора). Законодательное определение индивидуального трудового спора позволяет выявить процессуальные особенности данной категории гражданских дел.

Основным законодательным актом, регулирующим порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, является Трудовой кодекс РФ, глава 60 которого специально посвящена этому вопросу.

Нормы гражданского процессуального законодательства, определяющие порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах, закреплены в ГПК РФ.

С точки зрения порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров необходимо учитывать принцип разделения процесса рассмотрения трудового спора на этапы и принцип последовательности этих этапов. Принцип последовательности этапов рассмотрения трудового спора заключается в том, что процессуальное законодательство четко определило последовательность этих этапов. Субъекты разрешения трудовых споров не вправе изменять порядок его рассмотрения.

Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения действующего трудового законодательства, коллективного договора и других локальных нормативных актов, а также выполнения условий трудового договора, рассматриваются: комиссиями по

трудовым спорам в организациях (ст. 382, 385 ТК РФ) и судами общей юрисдикции (ст. 382 ТК РФ).

Глава 60 ТК сохранила опробованный практикой порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Трудовой кодекс устанавливает альтернативу при выборе органа, в который передается для разрешения индивидуальный трудовой спор. Трудовой кодекс разграничивает компетенцию этих органов. Распределение компетенции между КТС и судом таково, что защитой прав работника в трудовых отношениях в первую очередь занимается комиссия.

В настоящее время влияние норм трудового права, имеющих материально-правовой, нормативный характер, на порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров настолько велико, что особенности рассмотрения дел, вытекающих из трудовых отношений, обусловленные этим влиянием, в совокупности образуют качественное состояние, которое более не вписывается в общие положения ГПК. В интересах правильного и своевременного разрешения спора и защиты прав участников трудовых отношений, предлагаем следующие изменения:

1) усилить роль КТС, которые уже давно имеют определенный опыт разрешения конфликтов между работником и работодателем;

2) в связи с отсутствием в главе 60 ТК РФ упоминания о процедуре медиации предлагаю дополнить главу новой статьей "Предварительное урегулирование противоречий между работником и работодателем путем медиации";

3) в интересах правильного и своевременного разрешения споров и защиты прав участников трудовых отношений необходимо законодательно закрепить процессуальные функции в виде отдельной главы ГПК РФ "Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров". В первой статье этой главы, следует отметить, что дела, возникающие из трудовых правоотношений, рассматриваются по общим правилам искового производства



с особенностями, установленными в настоящей главе ГПК РФ и другими федеральными законами. Внесении изменений в ГПК РФ позволит правоприменителям обратить внимание на эти особенности, учитывать их на любой стадии процесса, в частности, поможет более четко определить подведомственность трудовых споров, порядок возбуждения дела в суде, определять состав участников процесса, их права и обязанности, для решения проблемы доказывания в условиях фактического неравенства между работодателем и работником в процессе трудовых споров, обеспечить обязательное применение примирительной процедуры.

Изложенные в работе предложения по решению определенных проблем, возникающих при рассмотрении трудовых споров, могут быть применены на практике. Если они будут отражены в законодательстве, то это позволит сократить количество индивидуальных трудовых споров, улучшить отношения между работодателями и работниками, повысить экономическое благосостояние страны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК<sup>1</sup>

## 1 Нормативные правовые акты

1. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 20. – Ст. 2143.
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
3. Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – № 1. – Ст. 1.
4. Федеральный конституционный закон от 05 февраля 2014 г. № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации» // Российская газета. – 2014. – 07 февраля.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.
7. Трудовой кодекс республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.
9. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Российская газета. – 2002. – 20 ноября.
10. Трудовой Кодекс республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗРК // Казахстанская правда. – 2015. – 25 ноября.

---

<sup>1</sup> Примечание: во всех электронных ресурсах дата обращения: на 01.05.2018.

11. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета. – 1995. – 25 ноября.
12. Федеральный закон от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская газета. – 1992. – 26 июня.
13. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Российская газета. – 2002. – 02 ноября.
14. Федеральный закон от 02 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // Российская газета. – 2007. – 06 октября.
15. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Российская газета. – 2010. – 30 июля.
16. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 года (утратил силу) // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.
17. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 года (утратил силу) // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.
18. Кодекс законов о труде РСФСР 1971 года (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.
19. Закон СССР от 15 июля 1970 г. «Об утверждении Основ законодательства СССР и союзных республик о труде» (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1973. – № 33. – Ст. 440.
20. Закон СССР от 11 марта 1991 г. № 2016-1 «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» (утратил силу) // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета СССР. – 1991. – № 21. – Ст. 593.
21. Закон РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 "О внесении изменений и дополнений в КЗоТ РСФСР" (утратил силу) // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РФ. – 1992. – № 14. – Ст. 712.

22. Постановление «О порядке разрешения конфликтов, возникающих на почве применения труда в негосударственных предприятиях и учреждениях» от 18 января 1922 г. (утратил силу) // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 19. – Ст. 224.
23. Положение о примирительных камерах и третейских судах от 18 июля 1922 г. (утратил силу) // Собрание Указаний и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 45. – Ст. 560.
24. Правила о примирительно третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов от 29 августа 1928 г. (утратил силу) // Собрание законодательства СССР. – 1928. – № 56. – Ст. 495.
25. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров от 20 мая 1974 г. № 6006-VIII (утратил силу) // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – № 31. – Ст. 469.

## 2 Постановления высших судебных инстанций и материалы судебной практики

26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 08 апреля.
27. Постановления Пленума Верховного Суда РФ 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. – 2006. – 29 ноября.
28. Бюллетень Верховного суда Российской Федерации / под ред. П.П. Серкова – М.: Юридическая литература. – 2017. – № 1. – С. 46-48.
29. Бюллетень Верховного суда Российской Федерации / под ред. П.П. Серкова – М.: Юридическая литература. – 2017. – № 3. – С.40-42.

30. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 31 августа 2017 г. № 81-КТ 17-6 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2017. – № 12.

### 3 Литература

31. Анисимов Л.Н. Подведомственность и подсудность гражданских дел и индивидуальные трудовые споры / Л.Н. Анисимов // Трудовое право. – 2006. – № 9. – С. 62–69.

32. Балашов А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения: учебное пособие / А.И. Балашов. – СПб.: Филиал ГУ ВШЭ, 2008. – 116 с.

33. Бердычевский В.С. Трудовое право: учебное пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов; под общ. редакцией В.С. Бердычевского. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004. – 470 с.

34. Винниченко Н.А. Научно-практический комментарий к ФЗ № 229 от 02.10.2007 г. «Об исполнительном производстве» / Н.А. Винниченко. – М.: Юрайт, 2016. – 456 с.

35. Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России / О.А. Виноградова // Управленческое консультирование. – 2013. – № 3. – С. 95–105.

36. Войтинский И.С. Канадская система и арбитраж на железнодорожном транспорте в США / И.С. Войтинский // Вопросы труда. – 1927. – № 7. – С. 96–106.

37. Войтинский И.С. Основные вопросы соглашения и арбитража. Примирительное и третейское разбирательство в капиталистических странах / И.С. Войтинский. – М.: Советское законодательство, 1926. – 314 с.

38. Войтинский И.С. Примирительное и третейское разбирательство в Германии / И.С. Войтинский // Вопросы труда. – 1923. – № 9. – С. 58–62.

39. Войтинский И.С. Трудовое право СССР / И.С. Войтинский. – М.: Красный пролетарий, 1925. – 364 с.

40. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В. Л. Гейхмана. — М.: Юрайт, 2015. — 407 с.
41. Гефтер Ю.А. Правовое регулирование труда в Соединенных Штатах Америки / Ю.А. Гефтер // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2009. — № 9. — С. 100–108.
42. Гладков Н.Г. Трудовые споры: Учебно-практическое пособие / Н.Г. Гладков. — М.: Юрайт, 2016. — 191 с.
43. Головина С.Ю. Трудовое право: учебник для бакалавров / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина; под общ. редакцией С.Ю. Головиной — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во Юрайт, 2014 — 398 с.
44. Дедюева М.В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров / М.В. Дедюева // Трудовое право. — 2006. — № 6. — С. 3–8.
45. Ершова Е.А. Сущность, источники и форма трудового права в Российской Федерации / Е.А. Ершова. — М.: РАП, 2009. — 452 с.
46. Ефимов А.Ф. Настольная книга судьи по гражданским делам / А.Ф. Ефимов и др.; под ред. Н.К. Толмачеева. — М.: Проспект, 2016. — 512 с.
47. Киселев И.Я. Современный капитализм и трудовое законодательство / И.Я. Киселев. — М.: Юрид. лит., 1971. — 294 с.
48. Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. 2-е изд., перераб. и доп. / И.А. Костян. — М.: МЦФЭР, 2014. — 320 с.
49. Краткая трудовая энциклопедия. Что нужно знать о приеме на работу, трудовом договоре, рабочем времени и времени отпуска, материальной ответственности, аттестации, увольнении и расчете, заполнении трудовой книжки, куда и как подать жалобу // Библиотечка «Российской газеты». — 2004. — №4 — С.130–136.
50. Куренной А.М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования / А.М. Куренной // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2010. — №4. — С.4–17.

51. Куренной А.А. Трудовое право России: Учебник / под общ. ред. А.М. Куренного – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд. дом «Правоведение», 2008. – 544 с.
52. Лебедева Л.Ф. Трудовые отношения в США: основы трудового регулирования / Л.Ф. Лебедева // Труд за рубежом. – 2006. – №2. – С. 3–26.
53. Лушников А.М. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
54. Лушникова М.В. Евразийское трудовое право: учебник / под ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова и К.Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. – 496 с.
55. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Научно-практическое пособие / Н.Л. Лютов. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. – 127 с.
56. Орловский Ю.П. Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 854 с.
57. Пазюк С.П. Защита трудовых прав граждан с учетом последних изменений в ТК РФ: практическое пособие / С.П. Пазюк – М.: ГроссМедиа РОСБУХ, 2008. – 160 с.
58. Пилипенко Н.С. Зарубежный опыт досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров / Н.С. Пилипенко // Социальное и пенсионное право. – 2007. – № 1. – С. 10–14.
59. Пискарев И. К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров / И.К. Пискарев. – М.: Проспект, 2014. – 128 с.
60. Рыженков А.Я. Трудовое право: краткий курс лекций / под ред. А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 206 с.

61. Семенихин В.В. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд / В.В. Семенихин // Бухгалтер и закон. – 2012. – №6. – С. 25–29.
62. Скобелкин В.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / В.Н. Скобелкин, С.В. Передерин, С.Ю. Чуча, Н.Н. Семенюта и др.; под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. – 504 с.
63. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б. Смоленский. – Ростов н/Д.: Феникс, 2016. – 491с.
64. Соловьева С.В. К вопросу об альтернативных способах разрешения индивидуальных трудовых споров / С.В. Соловьева, Е.В. Соловьева // Вестник Калининградского юридического института МВД России. – 2011. – № 3. – С. 44–47.
65. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России / Т.А. Сошникова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 54–56.
66. Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский; науч. ред. О. С. Курылева — Минск: Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
67. Томашевский К.Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : монография / К.Л. Томашевский. – Минск : Амалфея : Междунар. ун-т МИТСО, 2013. – 460 с.
68. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография / И.А. Филипова. – Н.-Новгород: Нижегородский гос. ун-т, 2016. – 115 с.
69. Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов / В.В. Федин. – М.: Юрайт, 2013. – 527 с.
70. Хлебников Д. Трудовые споры в Германии / Д. Хлебников // Вопросы труда. – 1927. – № 1. – С. 83–95.



71. Шиян В.И. Трудовые споры и порядок их разрешения / В.И. Шиян. – М.: МГИУ, 2010. – 166 с.

#### 4 Диссертации и авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

72. Ханукаева Т.Э. Трудовые споры о праве: сравнительный анализ правовых норм Российской Федерации и зарубежных государств: автореферат...канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т.Э.Ханукаева; МГЮА. – М., 2017. – 25 с.