

УДК 349.22 **УРЕГУЛИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ГРАЖДАН**

© 2020

*М.И. Росенко, С.А. Запорожец*

Севастопольский государственный университет

В статье проведено исследование индивидуального трудового спора с правовой точки зрения, изучены методы разрешения и процессуальные формы разрешения таких споров, отмечены особенности, выявлены проблемные аспекты правоприменения механизма разрешения индивидуального трудового спора с участием комиссии по трудовым спорам; предложены новые подходы к комплексному усовершенствованию законодательных норм, регулирующих механизмы разрешения индивидуальных трудовых споров.

*Ключевые слова:* индивидуальный трудовой спор, суд, комиссия по трудовым спорам, субъекты трудовых правоотношений.

***М.И. Росенко***

*Профессор кафедры конституционного и административного права  
Юридического института  
Севастопольского государственного университета, доктор политических наук*

***С.А. Запорожец***

*Доцент кафедры конституционного и административного права  
Юридического института  
Севастопольского государственного университета, кандидат политических наук*

Конституция Российской Федерации в числе основных прав человека и гражданина закрепляет право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров способами, установленными законодательством, в том числе право на забастовку (статья 37).

К законодательству, регулиющему трудовые отношения между работником и работодателем, кроме Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК), можно отнести Федеральный закон Российской Федерации «О государственной гражданской службе Российской Федерации», который содержит особенности трудовых отношений, возникающих в сфере государственной службы. На этапе проведения процедур отбора и найма, на каждом этапе существующих трудовых отношений и на каждом этапе их прекращения могут возникать трудовые споры, механизмы разрешения которых

должны быть отражены в действующем законодательстве.

В соответствии со статьей 381 Трудового кодекса Российской Федерации под индивидуальным трудовым спором понимаются неурегулированные споры между работодателем и работником при применении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора (в том числе устанавливающих или изменяющих индивидуальные условия труда), которые заявлены в орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры.

В этой же статье разъясняется, что индивидуальный трудовой спор – это спор между работодателем и лицом, которое ранее состояло в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, выразившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя заключить такой договор. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ расширяет круг субъектов, дополняя теми сотрудниками, которые находятся в служебных отношениях. Так, в соответствии со статьей 69 указанного закона «индивидуальный служебный спор – неурегулированные между представителем нанимателя и гражданским служащим либо гражданином, поступающим на гражданскую службу или ранее состоявшим на гражданской службе, разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров».

Вместе с тем правоприменительная практика решения индивидуальных трудовых споров свидетельствует о неоднозначности механизмов разрешения трудовых споров и возникающих проблемных вопросах в процессе их реализации, что актуализирует тему исследования.

Одним из характерных признаков является основание спора, представляющее собой разногласие, специфическим предметом которого является объем собственности участников конкретных общественных отношений. Анализ положений вышеназванных законодательных актов показал, что различия могут возникать в отношениях между субъектами материального права, которые уже связаны конкретными отношениями по отношению друг к другу, определенным набором прав и обязанностей, и которые не связаны конкретным правоотношением, но имеют по отношению друг к другу комплекс прав и обязанностей, лежащих в плоскости конституционных прав человека и гражданина.

Еще одной важной особенностью спора в собственно юридическом смысле слова является разрешение или урегулирование разногласий в рамках формализованных процессуально-правовых форм, имеющих характер юридически обязывающих или рекомендательных процедур, сторонами спора после приобретения статуса субъектов соответствующих процессуальных правоотношений.

Вопрос о субъектах спора является одним из основных при определении существа трудовых споров.

Из норм, содержащихся в статье 381 ТК РФ, видно, что споры правового характера в сфере труда могут возникать не только в рамках прямых трудовых отношений. Примером таких споров могут служить споры, возникающие из организационно-управленческих отношений, в том числе споры, связанные с установлением условий труда, споры по вопросам трудоустройства, споры, связанные с нарушением прав и / или вызванные прекращением трудовых отношений. Трудовым спором можно считать неразрешенные, различные по существу разногласия субъектов трудовых отношений, предметом которых является конкретный факт применения установленных условий труда, по-разному оцениваемый сторонами трудовых или тесно связанных отношений, либо конкретное условие труда, предложенное к установлению одним из субъектов договорного регулирования трудовых отношений и отклоненное полностью или частично другим, переданные в орган, уполномоченный государством на разрешение таких споров.

Статья 45 Конституции Российской Федерации закрепляет право каждого на защиту своих прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом, а статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует право на судебную защиту.

Исследуем детальнее самые распространенные формы защиты прав и свобод граждан в сфере трудовых отношений: судебная защита и посредством комиссии по трудовым спорам, коллегиальным органом, создаваемым работодателем с участием трудового коллектива.

При наличии множественной юрисдикции трудовых споров, в случае обязательной юрисдикции, законодательство определяет последовательность обращения в различные органы.

Так, согласно статье 385 ТК РФ, прежде чем обратиться в комиссию по трудовым спорам, работник должен предпринять действия по разрешению разногласий путем переговоров с работодателем или при обращении в суд для установления юридического факта подтверждения занятости, работник должен обратиться в орган, который вправе удостоверить тот или иной юридический факт и выдать соответствующие документы.

Альтернативная юрисдикция предполагает, что заинтересованное лицо выбирает орган, в который оно желает обратиться для защиты своих нарушенных трудовых прав.

Трудовые споры подлежат рассмотрению как судами общей юрисдикции, так и специально уполномоченными органами — комиссиями по трудовым спорам, трудовым арбитражем, а также иными органами, наделенными юрисдикционными полномочиями в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, такими как федеральная инспекция труда.

Действующая система и процессуальная форма защиты прав в сфере трудовых отношений имеют ряд специфических особенностей, обусловленных применением норм трудового и смежных отраслей права, которые носят материально-правовой характер.

В соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьями 382, 391 Трудового кодекса Российской Федерации дела по спорам, возникающим из трудовых отношений, подведомственны судам общей юрисдикции. Под подведомственностью трудовых споров понимают распределение компетенции по рассмотрению трудовых споров между подведомственными органами, правомочными рассматривать

такие споры и принимать решения, обязательные для исполнения всеми субъектами трудовых отношений.

Компетенция юрисдикционного органа по рассмотрению трудовых споров определяется видом этого спора по субъектам, участвующим в споре, и по предмету этого спора.

Трудовой кодекс не содержит положений об обязательном предварительном внесудебном порядке разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам; лицо, считающее, что его права были нарушены, по своему усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (за исключением случаев, рассматриваемых непосредственно судом), либо в случае несогласия с ее решением – в суд в течение десяти дней со дня вручения копии решения комиссии, либо сразу же обратиться в суд. Если индивидуальный трудовой спор не рассматривается комиссией по трудовым спорам в течение десяти дней со дня подачи заявления работником, он вправе передать его рассмотрение в суд.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при принятии искового заявления судья определяет, возникает ли спор из трудовых отношений, т. е. отношений, основанных на соглашении между работником и работодателем о личном исполнении работником за плату трудовой функции (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии и квалификации работника), подчинении работника внутренним трудовым правилам, при обеспечении работодателем условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При исключительной подсудности спор по трудовым отношениям разрешается только одним органом – судом в случаях, перечисленных в ст. 391 ТК РФ. К таким случаям отнесены:

1) заявления работника: а) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора; б) об изменении даты и формулировки причин увольнения; в) о переводе на другую работу; г) оплате за период вынужденного прогула; д) выплате разницы в заработной плате за низкооплачиваемую работу;

е) о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

2) заявления работодателя о возмещении работником вреда, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами;

3) индивидуальные трудовые споры: а) об отказе в приеме на работу; б) лиц, работающих по трудовому договору с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, и работниками религиозных организаций; в) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Особенность индивидуальных трудовых споров заключается в том, что независимо от субъектов и предмета спора к ним применяются «принцип универсальной подсудности судебных дел судам общей юрисдикции» и общепризнанные принципы в исковом производстве: равноправие сторон спора; предмет спора – нарушенное, оспариваемое право или охраняемый законом интерес.

При рассмотрении трудовых споров применяются различные сроки. Так, дела о восстановлении на работе рассматриваются судом в месячный срок (в то время как другие гражданские дела могут быть рассмотрены в течение 2 месяцев), мировой судья рассматривает трудовые споры в месячный срок. Трудовое законодательство также предусматривает такую процессуальную особенность, как возможность обращения в суд профсоюза, отстаивающего трудовые права работника (статья 391 ТК). Прокурор может также обратиться в суд, если решение КТС не соответствует законам или иным нормативным правовым актам (статья 391 ТК).

Статья 396 ТК предусматривает немедленное исполнение решения суда о восстановлении на работе. Процессуальной особенностью является также норма, в соответствии с которой возвратное взыскание сумм, полученных работником по решению суда, отмененному в порядке надзора, допускается только в тех случаях, когда отмененное решение основывалось на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК).

Как упоминалось выше, рассмотрение индивидуальных трудовых споров во внесудебном порядке осуществляется основными органами по рассмотрению таких споров. В соответствии со статьей 382 ТК таковыми являются комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) и Федеральная инспекция труда (статьи 354–365 ТК).

Однако статья 385 ТК предусматривает, что право работника обратиться в КТС возникает только после того, как он не урегулировал свои разногласия самостоятельно (или с участием своего представителя) в ходе прямых переговоров с работодателем. Вместе с тем в статье 385 ТК не уточняется, какие споры подлежат рассмотрению КТС, но поскольку статья 391 ТК РФ определяет компетенцию судов рассматривать трудовые споры, то очевидно, что все остальные категории споров рассматриваются КТС, за исключением тех, для которых законом установлен особый порядок, и за исключением индивидуальных трудовых споров по заявлениям: а) работника, работодателя или профсоюза, защищающих интересы работника, когда они не согласны с решением КТС; б) когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам; в) по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Решение КТС принимается тайным голосованием простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании, в течение десяти дней со дня подачи заявления работником. В течение трех дней со дня принятия решения работник и руководитель организации получают надлежащим образом заверенные копии решения.

Решение КТС может быть обжаловано в суд в течение 10 дней со дня вручения работнику и работодателю копии решения комиссии. Если решение комиссии не обжаловано, оно должно быть исполнено работодателем в течение 3 дней после 10 дней, отведенных на обжалование.

В соответствии с требованиями статьи 389 ТК, в случае неисполнения решения в установленный срок КТС выдает работнику удостоверение, которое является исполнительным документом. На основании удостоверения, выданного КТС и представленного работником в подразделение Федеральной службы судебных приставов не позднее трех месяцев со дня его получения, судебный пристав-исполнитель исполняет решение КТС.

Данная норма представляется весьма спорной. Решение о восстановлении прав работника является обязательным для всех, в том числе и для организации, образовавшей КТС, а привлечение к исполнению решения КТС органа государственной исполнительной власти – террито-

риального органа Федеральной службы судебных приставов свидетельствует о неэффективности КТС и ее зависимости, как подведомственного работодателю органа разрешения трудовых споров.

На наш взгляд, это нивелирует сущность института разрешения трудовых споров, которым является КТС, и ставит под сомнение ее место и роль в разрешении трудовых споров, если ее решение игнорируется работодателем, как субъектом трудового спора.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров имеет существенный недостаток – отсутствие самостоятельной позиции КТС. Разрешение споров в государственных судах имеет существенное преимущество – решения судов имеют обязательную силу и подкрепляются принудительной силой государства. Кроме того, государственные суды имеют право отменить решение, вынесенное ранее специальным органом организации труда, в данном случае комиссией по трудовым спорам.

Относительно полномочий федеральной инспекции труда – при проведении проверок государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства. Индивидуальный трудовой спор – разновидность спора о праве (то есть существование права или его нарушение не признано обеими сторонами, не вытекает из закона и подлежит доказыванию). Признаки индивидуального трудового спора отсутствуют, если выявленные нарушения носят очевидный, бесспорный и однозначный характер.

При разрешении трудовых споров стороны приобретают новые трудовые права или изменяют существующие трудовые права, реализуя тем самым свои интересы. Реализация интересов сторон трудового спора является наиболее реальной при достижении баланса их интересов.

В качестве перспективного способа разрешения индивидуальных трудовых споров может быть предложена альтернативная форма – процедуры медиации, с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны – медиатора, которая помогает восстановить, а затем и укрепить прямые связи между конфликтующими сторонами с целью выработки определенного соглашения по

спору. Только в этом случае можно исключить возможность влияния стороны спора на основании властной позиции, т.к. все участники разрешения спора лишены преимущества, основанного на законе.

На основании судебной практики можно определить, как «работает» принцип очевидности нарушения трудового законодательства и по каким критериям оценивается индивидуальный характер спора<sup>1</sup>:

Критерии, указывающие на индивидуальный характер трудовых споров	Критерии, указывающие на очевидные нарушения трудового законодательства
<b>Споры по выплате заработной платы</b>	
Размер выплаты заработной платы (Решение Ленинского районного суда г. Оренбурга от 19.12.2014 по делу № 2-8864/2014)	Факт и сроки выплаты заработной платы, в т. ч. при увольнении (Решение Промышленного районного суда г. Смоленска от 11.06.2015 по делу № 12-405/2015)
<b>Споры о выплате компенсаций</b>	
Выплата компенсаций по ст. 236 ТК РФ. Не может считаться очевидным нарушением закона, поскольку предприятие вправе считать неправомерными требования работника (Апелляционное определение Московского городского суда от 28.08.2014 по делу № 33-34136)	Выплата компенсаций в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы и отпускных (Определение Алтайского краевого суда по делу от 15.10.2013 № 33-8335/13)
<b>Споры об оплате сверхурочной работы</b>	
Количество часов сверхурочной работы за спорный период (Апелляционное определение Московского городского суда от 30.04.2014 по делу № 33-15664)	Факт неоплаты за сверхурочные часы (Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 10.02.2015 по делу № 33-516/2015)
<b>Споры по стимулирующим выплатам</b>	
Снижение размера премии (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10.01.2014 № 5-КГ13-146)	Всегда носят индивидуальный характер, поскольку соответствующие выплаты регулируются локальным нормативным актом
<b>Споры по факту расторжения трудового договора</b>	
Законность и обоснованность увольнения работника (Апелляционное определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 18.06.2015 по делу № 33-8861/2015)	Формальные нарушения процедуры увольнения в случаях, когда порядок установлен нормами трудового права
<b>Споры по привлечению к дисциплинарному взысканию (в т. ч. по увольнению)</b>	
Несогласие работника с фактом наличия дисциплинарного проступка и наложением дисциплинарного взыскания (Решение Октябрьского районного суда г. Самары от 28.07.2016 по делу № 2-4027/2016)	Нарушение процедуры привлечения к дисциплинарному взысканию
<b>Споры по отпускам (в т. ч. дополнительным)</b>	
Спор по факту оплаты предоставленного отпуска, деления его на части (Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2014 по делу № 33-11206)	Непредоставление дополнительных дней отпуска за работу во вредных условиях (Решение Нижегородского районного суда от 25.02.2014 по делу № 2-2309/2014)

Таким образом, подводя итоги, можно сделать вывод, что действующее законодательство в сфере регулирования трудовых споров имеет как сильные, так и слабые стороны. Применяемые формы разрешения индивидуальных трудовых споров – государственные, негосударственные и смешанные – имеют свои недостатки и преимущества. Многообразие видов трудовых споров и мно-

говариантность способов их разрешения, важность проблемных вопросов процессуальных особенностей рассмотрения и разрешения дел, возникающих из трудовых отношений, регламентация разрешения этих вопросов требуют дальнейшего научного развития и совершенствования законодательных норм, регламентирующих механизмы разрешения индивидуальных трудовых споров.

*Библиографический список*

1. Иванова М.Б. Проблемные вопросы судебной подведомственности споров, возникающих из трудовых отношений // Юридические науки: проблемы и перспективы: Материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). Казань: Бук, 2016. С. 59–61.
2. Карынов Ч.К. Правовые основы и проблемные вопросы регулирования индивидуальных трудовых споров // Известия вузов (Кыргызстан). 2013. № 5. С. 197–199.
3. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяс-

нения. Практич. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2010. 562 с.

4. Саффинова А.А. Федеральная инспекция труда: орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров или орган по урегулированию трудовых разногласий? // Трудовое право. 2008. № 2. С. 11–17.

5. Холодионова Ю.В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения // Инновации в науке: Сб. ст. по матер. X Междунар. науч.-практ. конф. Часть II. Новосибирск: СибАК, 2012.

6. Шмигельская Н.А. Категории споров, допускаемых к рассмотрению в судах неспортивной юрисдикции // Молодой ученый. 2015. № 11.2. С. 37–39.

---

<sup>1</sup> Фадеева У.Г. Для ГИТ вход воспрещен, или Как распознать в трудовом споре индивидуальный характер? // Кадровые решения. 2016. № 11.

**SETTLEMENT OF INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES: PROBLEMATIC ISSUES  
OF LAW ENFORCEMENT IN THE CONTEXT OF PROTECTION OF CITIZENS' RIGHTS**

***M.I. Rosenko***

*Professor of the Department of Constitutional and Administrative Law of the Law Institute  
of the Sevastopol State University, Doctor of Sciences (Political Science)*

***S.A. Zaporozhets***

*Associate Professor of the Department of Constitutional and Administrative Law of the Law Institute  
of the Sevastopol State University, Candidate of Sciences (Political Science)*

The article deals with the study of individual labour disputes from a legal point of view. The authors examine the methods and procedural forms for resolution of such disputes and note some particular features of the procedure. Some new approaches to the comprehensive improvement of legislative norms regulating the mechanisms for resolving individual labour disputes are proposed.

*Keywords:* individual labour dispute, court, commission on labour disputes, subjects of labour relations.