(cc) BY

Горожанкина Марина Анатольевна
канд. юрид. наук, доцент
Черноусова Юлия Константиновна
студентка
Фёдорова Диана Юрьевна
студентка
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
университет путей сообщения»
г. Новосибирск, Новосибирская область

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Аннотация*: в данной статье рассматривается понятие «трудовые споры». Авторами раскрыты особенности индивидуальных трудовых споров и порядок их разрешения.*

Ключевые слова*: трудовой конфликт, спор, индивидуальные трудовые споры.*

В процессе развития трудовых правоотношений между работниками и работодателями всегда есть вероятность возникновения трудового конфликта. Это, как правило, происходит в результате несовпадения интересов работодателя и нанимаемого им работника, и в связи с этим данная тема исследования не теряет своей актуальности.

Такое понятие как «трудовой конфликт» не предусматривается в трудовом законодательстве. Однако не один автор научных работ давал определение данному явлению, сопоставляя его с понятием «трудового спора», не являющимися по своей сущности равнозначными. Прежде всего это определяется как сторонами спора – работник, то есть физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а также лицо, которое ранее состояло в трудовых отношениях с работодателем (бывший работник) или же лицо, желающее вступить в трудовые отношения посредством заключения трудового договора, но которому отказано в этом работодателем и, соответственно, сам работодатель, так и

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

применением тех нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта и трудового договора[1]

В свою очередь трудовой конфликт предполагает столкновение противоположных интересов его сторон или даже серьезное разногласие, преследующих различные цели. Следовательно, в разрешении трудового конфликта не исключается применение неправовых средств.

Таким образом, можно говорить о том, что возникновение трудового конфликта выступает как начальная стадия образования трудового спора или же как своеобразная его разновидность. Тем не менее, трудовой конфликт не всегда может трансформироваться в трудовой спор, например, в случае разрешения сторонами конфликта добровольно, путем мирных переговоров и не допуская перехода диссонанса, возникшего между ними, на этап развития трудового спора.

Трудовой кодекс Российской Федерации оперирует понятием именно «трудовой спор» (ст. 381, 398), также дает понятие коллективного и индивидуального трудовых споров, но, независимо от вида спора, законодатель устанавливает, что это в любом случае неурегулированные разногласия [4].

Т.В. Рязанцева считает, что данная статья трудового кодекса расширяет субъективный состав сторон, между которыми возникает спор, включив лиц, ранее состоящих в трудовых правоотношениях с работодателем и тех, кто ещё ни в каких отношениях с работодателем не состоял, но считает, что ему было необоснованно отказано в приёме на работу [3].

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что Российское трудовое законодательство нацелено в первую очередь на то, чтобы защитить права и интересы, как работников, так и работодателей, поэтому в ст. 2 ТК РФ предусматриваются основные принципы трудового права:

– обязательность возмещения вреда, который был причинён работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

– обеспечение права работника и работодателя на защиту государством его трудовых прав и свобод;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

– обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, право на забастовку, в порядке, который устанавливает ТК РФ;

– обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Исходя из данных принципов, можно выделить особенности индивидуальных правовых споров, в качестве которых выступают неурегулированные споры; споры, по вопросам применения трудового законодательства; споры, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Когда же участникам конфликта не удается решить противоречия своих взглядов и привлечение специально уполномоченных органов для его разрешения является необходимым, трудовой конфликт перерастает в трудовой спор. Однако и здесь есть нюанс: спор редко становится предметом судебного разбирательства, что и является основной проблемой в сфере трудовых споров. Это часто происходит в связи с тем, что работник боится или же не хочет обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров, оставляя факт конфликта неразрешенным, несмотря на то, что именно работнику законом предоставляется право на возбуждение трудового спора, независимо от того, кто из сторон является его виновником.

На данный момент существует три вида процедур решения трудовых споров: досудебный, судебный и внесудебный порядок урегулирования. Досудебный порядок подразумевает использование данного вида, непосредственно, до обращения лица, трудовые права которого были нарушены, в суд. Судебный порядок может быть применён в том случае, если работника или работодателя не устроило решение комиссии по трудовым спорам. Внесудебный порядок осуществляется независимо от стадии судебного разбирательства, то есть комиссией по трудовым спорам. Следовательно, трудовые споры могут решаться как в судебном порядке, так и в комиссиях по трудовым спорам.

Зачастую работники напрасно пренебрегают возможностью решить трудовой спор в судебном порядке, поскольку такие споры в основном решаются именно в пользу работника. Так, например, Белогорским городским судом

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Амурской области рассматривалось дело работника, уволенного после уведомления им своего работодателя о прекращении выполнения своих должностных обязанностей в связи с невыплатой заработной платы. Иск данного работника об оспаривании приказа об увольнении, о восстановлении на работе, о взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, заработной платы, денежных средств за использование транспортного средства, подотчётных денежных средств был частично удовлетворен. И, таким образом, приказ об увольнении данного работника был признан недействительным, а сам работник восстановлен в должности. Также была удовлетворена часть иска о взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и заработной платы за определенный период [2]

Следовательно, как отмечалось ранее, суд зачастую оказывается на стороне работников, поскольку работодатели пренебрегают положениями трудового законодательства, нарушая тем самым права занятых граждан, что впоследствии порождает трудовой спор.

Помимо суда, для разрешения трудового спора в соответствии с действующим трудовым законодательством работник также вправе обратиться в специальную комиссию по трудовым спорам.

До настоящего времени роль КТС остается неоднозначной. Явный недостаток КТС – это некомпетентность членов, входящих в ее состав. Не имея подготовки, юридического образования и соответствующей практики им вряд ли удастся разобраться в некоторых вопросах действующего трудового законодательства. Это в свою очередь повлечет вынесение неправильных решений. Также обращение в КТС ни к чему не может привести, кроме как затягивания процедуры разрешения индивидуального трудового спора. И связано это с тем, что комиссия состоит из равного числа как представителей от работников, так и от работодателя, следовательно, спор, скорее всего, так и не будет решен и работнику придется обратиться в суд.

Но вместе с тем есть и свои плюсы в рассмотрении спора между работником и работодателем непосредственно на предприятии. Это в первую очередь

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

основывается на хорошей осведомлённости членов КТС о специфике и особенностях трудовых отношений в организации, что значительно может облегчить решение задачи обоснования своей позиции каждой из сторон.

Подводя итог всему вышесказанному, ещё раз подчеркнём, что работники могут защитить свои права с помощью переговоров с работодателем, не только в КТС, но и в судебном порядке. Работник в любой момент может обратиться в соответствующие органы с жалобой, но не делает этого, потому что боится проиграть дело, но, как отмечалось ранее, суд чаще всего становится именно на сторону работника, нежели работодателя, поскольку со стороны второго нарушение прав наблюдается намного чаще. Работодатели считают, что, так как они предоставляют работу, они преобладают в правах над человеком и могут легко манипулировать его правами и обязанностями, а боязнь работников обратиться в соответствующие органы лишний раз даёт им возможность злоупотреблять своим положением.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – №1. – Ч. 1. – Ст. 3.

2. Дело №2–2527/2017 (01.12.2017) // Архив Белогорского городского суда Амурской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sudact.ru/regular/doc/YAnipIScfVoh/

3. Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Теория науки. – 2013. – №6. – С. 161.

4. Чернышева Л.А. Трудовые споры: проблемы теории и практики / Л.А. Чернышева, Г.П. Лебедева // Ленинградский юридический журнал. – 2017. – №2 (48). – С. 161.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)