

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Пензенский государственный университет»

Юридический факультет Кафедра «Государственно-правовые дисциплины»

Направление подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»

Профиль Правозащитная деятельность

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: **Трудовые конфликты в Российском законодательстве**

Студент: гр.15 ЮДО 7 _____ Имангулов Раиль Ринатович
номер группы подпись, дата фамилия, имя, отчество

Научный руководитель доктор политических наук,
доцент кафедры ГПД _____ Сеидов Ш.Г.
подпись, дата фамилия, инициалы

Консультанты:

по _____
наименование раздела, звание, должность подпись, дата фамилия, инициалы

по _____
наименование раздела, звание, должность подпись, дата фамилия, инициалы

по _____
наименование раздела, звание, должность подпись, дата фамилия, инициалы

Нормоконтролер: к.ю.н. доцент _____ Катомина В.А.
подпись, дата фамилия, инициалы

Работа допущена к защите в ГЭК (протокол заседания кафедры ГПД от __ января 2019 № __)

Заведующий кафедрой ГПД _____ Романовская О.В.
подпись, дата фамилия, инициалы

Работа защищена с оценкой _____ (Протокол ГЭК № __ от февраля 2019г. № __)

Секретарь ГЭК _____ Вдовина Т.Е.
подпись, дата фамилия, инициалы

Пенза, 2019

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Юридический факультет

Кафедра «Государственно-правовые дисциплины»

Направление 40.03.01 «Юриспруденция»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой ГПД

_____/Романовская О.В./

___ декабря 2018 г.

ЗАДАНИЕ

на бакалаврскую работу студент гр.15 ЮДО-7

Имангулова Раиля Ринатовича

Тема работы: **Трудовые конфликты в Российском законодательстве**

1. Научный руководитель: доктор политических наук,

доцент кафедры ГПД

_____Сеидов Ш.Г.

2. Дата выдачи задания:

03 декабря 2018г.

3. Срок сдачи студентом законченной работы:

13 января 2019 г.

4. Перечень подлежащих разработке вопросов:

- изучить понятия трудового конфликта и его виды;
- выявить особенностей процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- роль юрисдикционных органов в рассмотрении трудовых конфликтов.

6. Консультанты, с указанием, относящимся к ним разделов

Раздел	Консультант	Задание выдал	Выполненное задание принял
Введение		3 декабря 2018 Сеидов Ш.Г.	7 декабря 2018 Сеидов Ш.Г.
Трудовая конфликтология		7 декабря 2018 Сеидов Ш.Г.	15 декабря 2018 Сеидов Ш.Г.
Конфликт интересов, как предпосылка возникновения трудового спора		15 декабря 2018 Сеидов Ш.Г.	28 декабря 2018 Сеидов Ш.Г.
Правовые аспекты трудовых конфликтов по законодательству Российской Федерации		28 декабря 2018 Сеидов Ш.Г.	10 января 2019 Сеидов Ш.Г.
Заключение		10 января 2019 Сеидов Ш.Г.	13 января 2019 Сеидов Ш.Г.

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ТРУДОВАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ.....	7
2 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВОГО СПОРА.....	9
2.1 Трудовой конфликт — понятие, типы.....	15
2.2 Виды и способы решения трудовых споров по трудовому законодательству.....	18
3 ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	24
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	49
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	53

ВВЕДЕНИЕ

В Российской Федерации, если право гражданина на труд нарушено, разрешено использовать законодательно разрешенные способы защиты своих трудовых прав вплоть до забастовки¹.

При этом разрешается использовать все процедуры и методы, которые не запрещаются законодательством.

Действующее трудовое законодательство помогает решать эти конфликты, регулирует порядок рассмотрения их рассмотрения.

Предметом исследования является особенности правового механизма рассмотрения трудовых конфликтов.

Значение института трудовых споров в нашей стране выражается в том, что, количество споров указанных типов еще велико.

Только судами, в Российской Федерации, по делам связанных с трудовыми спорами о восстановлении на работе и об оплате труда за 6 месяцев 2018 года было рассмотрено 201180 дел, из них в Приволжском Федеральном округе 50238, что составило 24,9%,² в Пензенской области 2894,³ а количество дел рассмотренных комиссиями по трудовым спорам из-за отсутствия статистических данных определить невозможно.

Актуальность темы данной работы определяется, во-первых, значением трудовых споров, а во-вторых, постоянными нововведениями, касающимися порядка их рассмотрения и разрешения в Российской Федерации.

В Трудовом кодексе РФ нормы о рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров нашли свое отражение в кодифицированном виде. Однако об успехе можно говорить только в аспекте законодательной техники. С точки же зрения требований жизни эти нормы оказались далекими от совершенства.

¹ ч.4.ст.37 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

² Основные статистические показатели деятельности судов общей юрисдикции за 6 месяцев 2018 г. [Электронный ресурс] // URL: http://oper_otchetnost_1-2018_g.xls

³ Аналитическая справка о работе судов Пензенской области в 1 полугодии 2018 г. [Электронный ресурс] // URL:<http://oblsud.penza.ru/item/a/1608/>

В Российской Федерации, полагаем, необходимо разработать новый механизм разрешения трудовых конфликтов, который поможет находить компромиссные решения между работниками и работодателями.

По нашему мнению решение этой проблемы было бы возможным путем создания трудовых судов или трудовых арбитражей, которые занимались только рассмотрением трудовых споров, о чем мы будем говорить ниже.

Цель данной работы заключается в исследовании вопросов связанных с рассмотрением и разрешением трудовых конфликтов в Российской Федерации, особенностей их развития и совершенствования в современных условиях.

Главные задачи настоящей выпускной квалификационной работы:

- изучение понятия трудового конфликта и его видов;
- выявление особенностей процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- роль трудового суда и трудового арбитража в рассмотрении трудовых конфликтов.

Для решения указанных задач, в работе использовались общенаучные методы исследования, а также специально-юридические методы исследования - сравнительно-правовой, формально-юридический и системный.

Изучением и анализом проблем рассмотрения и разрешении трудовых конфликтов занимались такие деятели трудового права, как А.М Куренной., Н.А Бриллиантова., А.Ф. Нуртдиновой, В.С Бердычевский., В.В. Липковская Ю.П. Орловский, К.Н Гусов., В.И. Шиян и другие.

Структура работы предопределяется целями и задачами исследования и включает: введение, три раздела, заключение и список использованных источников.

1 ТРУДОВАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

В трудовом законодательстве Российской Федерации, после принятия в 1989г. Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» появились такие понятия как «трудовой спор» и «трудовой конфликт»¹.

До настоящего времени эти понятия рассматриваются как синонимы.

Полагаем, что это не совсем верно.

Ведь возникший трудовой конфликт не всегда это не какое-то конкретное требование, например, объявляя забастовку, работники могут выдвигать требования не только о повышение заработной платы, но и об улучшении условий труда на рабочем месте и т.п.

Аналогичную картину можно наблюдать при возникновении трудовых конфликтов при заключении коллективного договора (соглашения) между работодателем и трудовым коллективом.

Средства разрешения трудового конфликта – это не только нормы трудового законодательства, но и другие правовые и неправовые средства.

Например, один из вариантов разрешения забастовки может сводиться к удовлетворению работодателем требований бастующих об индексировании оплаты их труда (на основании ст. 135 ТК РФ – нормы трудового права); кроме того, возможно решение региональных или центральных органов управления о дополнительном строительстве жилья, объектов социального или культурного назначения и т.п. (иные правовые средства).

Индивидуальный трудовой конфликт также может выходить за рамки чисто трудового спора. В частности, спор по поводу увольнения с работы зачастую перерастает в конфликт не только трудовых, но и других интересов (например, требование работодателя освободить занимаемую работником служебную жилую площадь после увольнения и т.п.).

¹ Закон СССР от 20.05.1991 № 2179-1 (с изм. от 17.05.1995) "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" // Ведомости СНД и ВС СССР, 05.06.1991, № 23, ст. 654. /утратил силу/

Сказанное позволяет сделать вывод, что трудовой конфликт (индивидуальный или коллективный) представляет собой спор между работником (группой работников), с одной стороны, и работодателем (а также иным лицом или органом) – с другой, по поводу применения законодательных и иных нормативных актов о труде: коллективного, договора и других соглашений о труде, условий трудового договора, а также других условий, связанных с трудовыми правоотношениями или вытекающих из них.

2 КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ КАК ПРЕДПОСЫЛКА ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВОГО СПОРА

Категория "конфликт интересов" появилась в российском трудовом законодательстве относительно недавно, при этом общих норм, регулирующих конфликт интересов работника и работодателя, в законодательстве не содержится. Кроме того, в трудовом праве отсутствуют специфические доктринальные признаки категории "конфликт интересов" в трудовом правоотношении, а ее применение связано с особым статусом таких субъектов, как работники государственных корпораций, публично-правовых и государственных компаний, работники, указанные в [ст. 349.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации, а также граждане, замещающие должности государственной или муниципальной службы.

В связи с выше изложенным была поставлена цель исследовать значение категории "конфликт интересов" применительно к трудовым отношениям в целом, а не только к указанным категориям работников.

Для реализации поставленной цели требовалось ответить на вопрос, какое место занимают понятия "интерес" и "конфликт интересов" в трудовых отношениях, а также обосновать возможность существования конфликта интересов в трудовом праве как самостоятельной категории в качестве предпосылки для возникновения трудового спора; выявить различия в значении понятия "конфликт интересов", примененного для целей законодательства о противодействии коррупции, а также для трудового законодательства.

Вместе с тем проблема применения в трудовом законодательстве такой категории, как конфликт интересов, не часто становится предметом самостоятельных научных исследований¹, что во многом объясняется отсутствием данного понятия в тексте Трудового [кодекса](#) РФ до 2010 г.²,

¹ Зайцева Л.В. Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 4.

² ст. 349.1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

когда в [ст. 349.1 ТК РФ](#), наконец, появилась категория "конфликт интересов", в соответствии с которой в отношении работников госкорпораций и госкомпаний было установлено требование сообщать работодателю о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая может привести к конфликту интересов.

В связи с этим возникает вопрос: может ли конфликт интересов рассматриваться как трудовая категория, и если да, то в чем состоит его специфика?

Прежде чем ответить на него, обратимся к имеющимся сегодня исследованиям понятия "конфликт интересов" и составляющих его категорий.

Сложно согласиться с утверждением некоторых авторов, что конфликт интересов - это категория административного права¹. Такая точка зрения может быть сформирована под влиянием общественной значимости принимаемых в последние годы законодателем мер по противодействию коррупции, важным инструментом которых является предотвращение конфликта интересов на государственной и муниципальной службе. Однако рассматриваемая категория имеет общетеоретическое значение в праве, обретая в каждой отрасли свою специфику. В исследованиях российских ученых, посвященных данному явлению, отмечается, что впервые понятие "конфликт интересов" использовано в отечественном законодательстве, относящемся к частному праву, а именно относительно к предпринимательской деятельности².

Анализ нормативных правовых актов в частноправовой сфере, а также специальной литературы показывает, что единое регулирование и единые подходы к понятию "конфликт интересов" отсутствуют, равно как отсутствует систематизированное понимание того, какие ситуации свидетельствуют о наличии конфликта интересов в частной сфере вообще.

1 См.: Зайцева Л.В. Указ. соч. С. 143

2 Ноздрачев А.Ф. Науч.-практ. Пособие. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование: / Т.С. Глазырин, Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова и др.; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. М., 2016. С. 37.

Так, в отдельных федеральных законах конфликт интересов неоднократно упоминается, однако понятие его не раскрывается ни в одной из статей, например в федеральном законе "О рынке ценных бумаг"¹.

В других нормативных актах конфликт интересов не только упоминается, но и дается его определение. Например, в Федеральном законе № 193-ФЗ "О сельскохозяйственной кооперации"² регламентируется сделка, в которой присутствует конфликт интересов.

Здесь, ключевым понятием при определении конфликта интересов в данном случае является противопоставление имущественных интересов председателя кооператива, исполнительного директора и членов правления кооператива интересам самого кооператива.

Как известно, своеобразие трудового права как самостоятельной отрасли проявляется в том, что оно не может быть в полной мере отнесено к частному праву, равно как не является и отраслью публичного права. Оно сочетает в себе публично-правовые и частноправовые элементы. Поэтому для определения понятия "конфликт интересов" в трудовом правоотношении важен анализ его содержания не только в частных, но и в публичных отраслях права.

Как известно, важной характеристикой законодательства о труде является его особое предназначение - гарантировать меру социальной справедливости и свободы в отношении работающих граждан со стороны работодателей и государства.

Специфика правового положения работника, выражающаяся в формальном равенстве сторон при заключении трудового договора и последующем подчинении его власти работодателя, влечет некоторые проблемы, связанные с тем, что в большинстве работники не могут реализовать свои права самостоятельно, независимо от одобрения работодателя.

¹ (ст. ст. 3, 5, 29.1, 29.2, 29.4, 44) Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ (ред. от 03.08.2018) "О рынке ценных бумаг" // Собрание законодательства РФ, № 17, 22.04.1996, ст. 1918.

² ст. 38 Федеральный закон от 08.12.1995 № 193-ФЗ (ред. от 23.04.2018) "О сельскохозяйственной кооперации" // Собрание законодательства РФ, 11.12.1995, № 50, ст. 4870.

Сущность трудовых отношений заключается в том, что, вступая в них, работник соглашается лично выполнять за плату трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя (ст. 15 ТК РФ). Одновременно законодатель наделяет работника правом защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законом способами (ст. 21 ТК РФ).

Таким образом, противопоставление в трудовых правоотношениях обязательства работника действовать в интересах работодателя, с одной стороны, а с другой - его права на защиту собственных интересов позволяет говорить о наличии конфликта интересов в трудовых отношениях. При этом очевидно, что природа такого противостояния не тождественна природе конфликта интересов, обозначенного в законодательстве о противодействии коррупции.

В трудовом праве с начала 2000-х гг. категория "интерес" исследовалась в основном с позиции обеспечения законных интересов сторон трудового правоотношения¹.

Но в последние годы тематика исследований в данной сфере несколько изменилась, что обусловлено проникновением отдельных норм законодательства о противодействии коррупции в систему норм Трудового кодекса РФ.

Понятие "конфликт интересов" в некоторых случаях упоминается в ТК РФ (ст. 349.1) с отсылками к законодательству о противодействии коррупции, а в других - с общей отсылкой к нормативным правовым актам Российской Федерации (ст. 64.1). В каждом случае речь идет об особенностях, обусловленных спецификой государственной или муниципальной службы.

¹ Абрамова О.В. [Законный интерес как категория](#) права и специфика его проявления в трудовом праве. // Журнал российского права. 2007. № 8. С. 3-11. Молчан О.Л. Законный интерес и его защита в трудовом праве // Труд. Профсоюзы. Общество. 2013. № 4. С. 58 - 61.

Как было обозначено выше, в каждой отрасли права конфликт интересов имеет свою специфику, обусловленную интересами субъектов правоотношения.

Как известно, существуют две противоположные позиции относительно этой проблемы.

Одна из них выражается в том, что сопоставление устоявшихся в теории и в законодательстве представлений о коррупции с правовым положением работодателя и работника позволяет сделать вывод о беспочвенности предположений о возможности существования проявлений коррупции в сфере трудовых отношений¹.

Другая позиция заключается в том, что в трудовом праве стороны не равны, власть работодателя фактически слишком велика, что приводит к коррупционным проявлениям². В качестве примеров коррупции называются теневая экономика, эксплуатирование работников-мигрантов, злоупотребление служебным положением, кадровая коррупция (ее разновидность - необоснованное повышение заработной платы работающим в организации родственникам), мздоимство³.

На наш взгляд, более обоснованной является первая точка зрения. Из теории права известно, что содержание правоотношения составляют права и обязанности его субъектов. В трудовых отношениях поведение субъектов протекает в пределах, очерченных нормами права, иными словами, трудовое право не регламентирует поведение субъектов, противоречащее закону, как, например, административное или уголовное право, соответственно, интересы субъектов в трудовых отношениях можно характеризовать как законные. В текстах нормативных актов они употребляются совместно с правами, являясь при этом самостоятельным объектом.

¹ Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф., Моцная О. Коррупция и трудовые отношения // Коррупция: природа, проявления, противодействие / Отв. ред. Т.Я. Хабриева. М., 2012. С. 223 - 234.

² Абузярова Н.А. [Коррупционные проявления в трудовых отношениях](#) // Журнал российского права. 2012. № 12. С. 52 - 60.

³ Там же

Рассмотреть понятие конфликта интересов в трудовом аспекте, минуя категорию трудовых споров, на наш взгляд, не представляется возможным. Как отмечает А.М. Куренной, "интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов"¹.

Традиционное понимание конфликта в трудовом праве тесно связано с понятием "трудовой спор". Однако в вопросе соотношения указанных категорий нет единства.

Некоторые авторы считают, что трудовой конфликт, являясь разновидностью социального конфликта, представляет собой более широкое понятие, чем трудовой спор, как по субъектам и предмету, так и по способам разрешения².

Другие отстаивают противоположную точку зрения, полагая, что "конфликт" обозначает в действительности лишь одну разновидность споров и потому как часть целого в принципе не может рассматриваться синонимом более широкого понятия "спор"³.

Отсутствие единообразия в определении трудовых конфликтов осложняет понимание места конфликта интересов в системе трудовых отношений.

Разделяя точку зрения о том, что не каждый конфликт перерастает в юридический спор и что участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт мирным путем и не допустить перехода возникающих между ними разногласий в стадию трудового спора⁴, полагаем: в трудовых отношениях конфликт интересов следует рассматривать как разновидность юридического конфликта, в котором в результате применения норм права противопоставляются охраняемые

¹ Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Науч.-практ. [пособие](#). М., 2010.

² Прасолова И.А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 9.

³ Трудовые споры: Учеб. пособие / Под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М., 2013. С. 4.

⁴ Куренной А.М. [Правовое регулирование коллективных трудовых споров](#). Науч.-практ.-пособие. М.2010.

законом интересы работника и работодателя, что может привести к трудовому спору.

Таким образом, субъектами конфликта интересов могут быть не только работники отдельных организаций, обозначенных в [ст. 349.1 ТК РФ](#), но в принципе любые работники и работодатели.

В заключение обратим внимание, что на практике формальный подход к определению объема правового содержания понятия "конфликт интересов" в трудовых отношениях может привести к росту недоверия со стороны работников и репутационных рисков со стороны работодателей.

2.1 Трудовой конфликт — понятие, типы

Трудовые отношения неизбежно порождают столкновение интересов. Создание бесконфликтной модели организации профессиональной деятельности, практически невозможно. Поскольку разные сотрудники имеют различные взгляды на одни и те же ситуации. Нередко, не совпадают интересы отдельных групп сотрудников, что также приводит к подобным ситуациям.

Не менее часто, возникают противоречия между интересами работодателя и членами трудового коллектива. Подобные ситуации относятся к категории трудовых конфликтов. И их разрешение является первоочередной задачей при выявлении таких ситуаций. Ведь они серьезно дезорганизуют деятельность предприятия, приводят к снижению результатов труда.

Данное событие представляет собой выражение несоответствия интересов, поведенческих моделей, ценностей.

Субъектность споров может быть совершенно различной. Исходя из этого и выделяют основные типы таких взаимоотношений. Они могут возникать и существовать между отдельными сотрудниками, коллективами или между персоналом и руководством.

При этом основным признаком спора является его выраженность. Пока он не стал очевиден, он не заметен. Потенциальные участники спора мирятся с существующими условиями и никак не выражают своего недовольства. Соответственно, важной задачей работодателя является предотвращение таких ситуаций. А это, во многом, зависит от мотивации персонала и условий труда.

Причины трудовых конфликтов в организации.

Причинами могут быть самые различные обстоятельства. Это может быть личностное неприятие. Такие ситуации наименее опасны, поскольку они затрагивают интересы только двух или нескольких сотрудников.

Более опасны ситуации, когда противоречие интересов существует между группами или между работодателем и персоналом. К тому же, серьезное значение имеют и противоположные профессиональные интересы.

В целях упорядочивания деятельности по предотвращению конфликтов, многие работодатели используют систему норм поведения. С ней знакомят всех новичков.

При этом Трудовой Кодекс конфликт интересов подробно не регламентирует. Схожее понятие существует в антикоррупционном законодательстве. Но там речь идет о конфликте между личными и профессиональными интересами. И такие нормы относятся с государственным служащим и работникам государственных корпораций.

Однако, такие нормы вполне применимы и для персонала остальных предприятий. Но этого невозможно сделать на законодательном уровне, поскольку ТК РФ данных норм не содержит.

Соответственно, причины могут основываться на:

- межличностных спорах;
- неблагоприятных условиях труда;
- недовольстве оплатой.

Например, основные причины трудовых конфликтов в организации здравоохранения заключаются в объемах оплаты сотрудникам при

одинаковой их квалификации. То есть, различное вознаграждение одинакового труда становится частой причиной для столкновений.

Трудовой конфликт и методы его разрешения.

Такая функция выполняется руководством организации. Иных вариантов просто нет. Создавать специализированную комиссию, бессмысленно. Однако необходимо подходить к разрешению таких ситуаций очень взвешенно, ведь это затрагивает интересы как минимум двух лиц. И раз дело дошло до столкновения, то эти интересы очень важны для них.

Для понимания причин и нахождения способов их преодоления, очень важен анализ конфликтов в трудовых коллективах. Необходимо выяснить конкретные причины, которые чаще всего приводят к столкновению интересов в коллективе. Это даст возможность выработать комплекс профилактических мер. Возможно, нужно пересмотреть отношение к оплате за труд или мерам безопасности.

В любом случае, полученная в результате анализа информация окажется очень полезной и позволит сократить до минимума число спорных моментов.

Предупреждение и профилактика трудовых конфликтов.

Нельзя сказать, что возможно полностью исключить возникновение рассматриваемых ситуаций. Но предупредить большинство из них, можно. Для этого необходимо отслеживать и анализировать состояние взаимоотношений в коллективе. Одновременно с этим нужно создать справедливую систему работы. Каждый член коллектива, понимая это, будет ценить такое положение вещей, и опасаться его изменения.

Создание системы сдержек и противовесов позволит понять коллективу ценность существующего спора. Но если кто-либо умышленно провоцирует их, с таким работником следует расстаться.

В любом случае, в каждом случае нужно искать пути решения. Например, в трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя

группами, следует направить представителя руководства. Нужно разобраться в причинах ситуации и совместно выработать меры для ее разрешения.

Могут ли конфликты выполнять положительную роль в трудовом коллективе?

Положительная роль весьма сомнительна. Однако такие события способны вскрывать противоречия. Это дает возможность разрешить спор и принять меры к предупреждению подобных случаев впредь. Тем более что они неизбежны. Поэтому, следует быть готовым к ним и воспринимать ситуации, как способ улучшить условия работы и стимулировать коллектив.

2.2 Виды и способы решения трудовых споров

Современное трудовое законодательство России — сложное и запутанное. Лишь специалисты способны увидеть и применить тонкости нормативно-правовой базы.

Трудовые споры — то, что появляется, когда между работодателем и сотрудником возникают расхождения в реализации норм трудового права, при подписании либо прекращении договорных отношений. Трудовые споры могут появляться относительно любых законодательных актов действующей законодательной базы в сфере данных правоотношений.

Разногласия возможны вне зависимости от того, какой был заключен трудовой договор и какие в нём установлены условия работы. Согласно ст. 36 Конституции РФ каждый трудящийся может защищать свои индивидуальные права и свободы предусмотренным законодательством методом, в том числе забастовкой.

Отличительная черта трудовых споров — неурегулированность. Именно из-за отсутствия регулятора подобных отношений возникают разногласия. Спор считается официальным, который начался, после подачи заявления в специально уполномоченный орган.

Рассмотрением заявлений занимаются комиссиями и судами. Причины появления разногласий кроются в негативных факторах современного

социума. Это именно те ситуации, которые вызывают споры. Детерминанты трудовых конфликтов подразделяются на:

- объективные;
- субъективные.

Первый вид — те причины, которые логично вытекают из ведения хозяйственной или предпринимательской деятельности. Например, банкротство фирмы приводит к задержке или отсутствию зарплаты сотрудников. Произошедшее не зависит от воли работодателя, поэтому относится к объективным причинам.

Второй вид — то, что появляется из-за неточной или ошибочной деятельности субъектов. Такая ситуация складывается вследствие неправильного понимания нормы права как одной, так и другой стороной, также из-за личных неприязненных отношений.

Структура споров о труде.

Как особый вид правоотношений, споры имеют собственную структуру, состоящую из 5 неизменных объектов. При отсутствии хотя бы одного из них, юридический конфликт не считается действительным.

Стороны.

В рамках трудового законодательства участниками юридического конфликта считаются субъекты, между которыми создалось недопонимание. Ими выступают действующие, бывшие сотрудники или кандидаты на должность с одной стороны и работодатели с другой стороны. В зависимости от формы собственности предприятия одной из сторон может выступать работодатель лично, уполномоченные представители, профсоюзные организации.

Объект — это те общественные отношения, на которые было совершено посягательство. В данном случае это нормальное, стабильное функционирование предприятия, но и осуществление правоотношений в том виде, в котором были бы удовлетворены интересы, как работника, так и предприятия.

Предмет правоотношений — это конкретизированное и индивидуально выраженное отражение объекта. Предметом выступают конкретные субъективные интересы, права и обязанности, которые не могут быть реализованы из-за имеющихся разногласий между сторонами. В конкретном споре предметом может выступать право на отдых, на заработную плату, обязанность выполнения своего служебного долга.

Объективная сторона «Внешняя» составляющая спора.

Юридически значимые деяния, которые были совершены сторонами с целью покушения на объект. Выражается в поведении сотрудника либо работодателя, их действиях или бездействии. Также сюда относятся возможные негативные последствия юридического конфликта.

Субъективная сторона «Внутренняя» составляющая спора.

Отношение одной из сторон к совершаемому деянию. Мотив, цель, вина — составляющие субъективной стороны. Важно определить наличие вины, ведь невиновное деяние не подлежит каким-либо санкциям. Виды и классификация Ученые, которые занимаются трудовым правом как наукой, выделяют много классификаций споров в сфере труда.

Основные из них: В зависимости от субъектного состава: индивидуальные; коллективные. В зависимости от характера спора: исковые; неисковые. В зависимости от вида правоотношений: по трудоустройству; по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации; по материальной ответственности; по надзору и контролю. В зависимости от места отрасли в системе трудового права в сфере охраны труда; в сфере коллективных договоров; в сфере труда молодёжи; в сфере труда женщин; в сфере дисциплинарной ответственности; в сфере выплат гарантий и компенсаций.

Индивидуальные трудовые споры.

Идёт речь о защите индивидуальных субъективных прав конкретного сотрудника: действующего, бывшего или кандидата. Подобные разногласия имеют все шансы появиться, к примеру, в случае безосновательного перехода

либо возобновления на должности, оплате труда за период вынужденного пропуска рабочего дня, об отмене дисциплинарной ответственности. Данный вид споров призван защитить вас как сотрудника от самоуправства руководителя фирмы-работодателя. Согласно действующему ТК каждый трудящийся имеет определённый перечень прав, реализацию которых можно требовать у работодателя.

Коллективные трудовые споры.

В данном виде конфликтов охраняются права и интересы не отдельно взятого сотрудника, а коллектива трудящихся в целом, его доли либо конкретного отдела.

Предметом, как правило выступают правоотношения в сфере оплаты труда, назначения отдыха и отпуска, нормирования рабочего дня. Коллективы сотрудников нередко защищают свои общественно-финансовые права, условия труда и другие вопросы, касающиеся совместного круга интереса коллег.

Законодательством предусмотрена чёткая подведомственность споров. А также для их рассмотрения на местах создаются специальные комиссии. Конкретная компетенция комиссии регламентируется статьей 385 Трудового кодекса РФ. Данная комиссия рассматривает исключительно индивидуальные трудовые споры, и то не все подряд. Стоит отметить, что лишь после принятия документов на рассмотрение юридический конфликт считается начатым. Также КТС является органом досудебного рассмотрения споров. Комиссии не рассматривают вопросы, касательно: норм труда и обслуживания, установления тарифов и зарплат; начисления трудового стажа; льготных категорий; формирование либо корректировка тарифов и объемов оклада.

Комиссии формируются в особенном порядке и занимаются исключительно рассмотрением обращений трудящихся или работодателей. Исходя из инициативы работников или представительского органа с одной или с другой стороны формируется состав комиссии. Выбирается равное

число участников на основании принципа паритета: одинаковое количество представителей с обеих сторон объединяются для решений разногласий. На общем собранием, путём голосования выбирается состав независимой КТС. Срок её существования не оговорен современным законодательством, он устанавливается, как правило, на том же собрании.

Самостоятельным органом в этой сфере является суд. Суд может выступать альтернативным органом в рассмотрении данных дел, и выполнять те же функции, что и КТС.

Однако ТК предписывает конкретный перечень вопросов, которые должны решаться исключительно в суде, не проходя стадию комиссии. В первую очередь рассматриваются обращения: нарушение прав работника во время выполнения служебной деятельности. Кодекс предусматривает исчерпывающий перечень ситуаций.

Работодателя — если сотрудник во время выполнения своих служебных обязанностей принёс ущерб хозяину фирмы. Тех, кому отказано в приёме на работу. Если человек считает, что отказ был на неправомерном основании, он имеет право обращаться напрямую в суд. Когда работодатель не оформлен в предусмотренном государством порядке как лицо, совершающее какую-либо предпринимательскую деятельность, сотрудники могут обратиться в суд с заявлением.

Гражданам, которые были подвергнуты дискриминации на работе, при приёме, либо были уволены с должности из-за предвзятого отношения.

Забастовка. Понятие и способы решения проблемы

Забастовка — право граждан, предусмотренное законодателем в нормативно-правовых актах. В первую очередь, конституция РФ закрепляет право людей на законную забастовку. Признать забастовку незаконной можно по двум признакам: существует угроза безопасности страны, жизни и здоровью других граждан, либо если бастует определённая категория работников. Эти критерии могут быть как по отдельности, так и применяться вместе.

ТК предусматривает все правила для проведения забастовки. Если пренебречь данными условиями, собрание людей можно считать неправомерным. Потому что за участие в незаконной забастовке предусмотрена дисциплинарная ответственность, а также возможно наложение штрафных санкций в виде возмещения компании убытков во время забастовки.

Для сотрудников, которые будут бастовать в соответствии с рамками закона, предусмотрен перечень гарантий. Так, например, это не будет считаться заурядным невыходом на работу, за который можно лишиться должности. Работодатель на своё усмотрение выплачивает зарплату за пропущенные рабочие дни, то есть, законодатель никак не наказывает людей, решивших отстоять свои права организацией забастовки.

Всё же, это радикальные меры, к которым прибегают, в крайнем случае. Не стоит забывать, что первоочередные конституционные положения — это честь, достоинство и репутация человека

3 ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Нормы законодательства, регулирующие разрешение трудовых споров имеют некоторые неясности, которые в этой работе мы попытаемся выделить.

Работник и работодатель в процессе труда, каждый, преследует свои интересы, но не всегда эти интересы совпадают, что приводит к возникновению конфликтов – трудовых споров.

Причин, для возникновения трудового конфликта в наши дни, может быть множество и возникнуть они могут на любой стадии трудового правоотношения.

Трудовой Кодекс РФ делит возникший трудовой конфликт на коллективный и индивидуальный спор, в зависимости от того, выступает стороной конфликта весь коллектив, или только один работник.

Энциклопедическое определение термина «трудовые споры» подразумевает под собой разногласия между администрацией предприятия и работником по поводу условий труда или же применения трудового законодательства на предприятии.

В современной юридической практике понятие трудовых споров включает в себя любые конфликтные ситуации между участниками трудовых взаимоотношений.

Статистические данные показывают, что процент возникновения трудовых разногласий продолжает оставаться высоким. И это не удивительно – каждая сторона трудовых отношений ждет от оппонировающей стороны более качественного исполнения обязанностей.

Только судами, в Российской Федерации, по делам связанных с трудовыми спорами о восстановлении на работе и об оплате труда в 1 полугодии 2018 года было рассмотрено 195768 дел, в Приволжском Федеральном округе 49347 дел¹, в Пензенской области 2893 дел², а

¹ Основные статистические показатели деятельности судов общей юрисдикции за 6 месяцев 2018 г. [Электронный ресурс] // URL [Oper_otchetnost_1-2018_g.xls](http://oper_otchetnost_1-2018_g.xls)

² Аналитическая справка о работе судов Пензенской области в I полугодии 2018 г. [Электронный ресурс] // URL <http://www.oblsud.penza.ru/item/1608/>

количество дел рассмотренных комиссиями по трудовым спорам из-за отсутствия статистических данных определить невозможно.

В науке, соотнося признаки, закреплённые в этих определениях, выводят общее понятие трудового спора. Так Бриллиантова Н.А. определяет трудовые споры следующим образом: «...это неурегулированные разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, переданные на рассмотрение и разрешение предусмотренных законом органов»¹.

На наш взгляд, данное определение не совсем точное.

Да, достаточно сложно объединить признаки присущие индивидуальному и коллективному трудовым спорам, но если поставлена цель, вывести общее понятие, то нужно обратить внимание на все положения.

Мы считаем, положение, что трудовое разногласие начинает считаться трудовым спором в момент передачи на рассмотрение и разрешение предусмотренным законом органы.

В этом определении днём, когда трудовое разногласие начинает считаться трудовым спором, указан день, когда заинтересованное лицо обращается в орган по разрешению трудовых споров. Это положение верно только в части, касающейся индивидуального трудового спора, так как закреплено в самом определении (ст. 381 ТК РФ). А в отношении коллективного трудового спора это положение не соответствует законодательству, так как днём его начала является день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателем (его представителем) своего решения.²

Как мы видим, трудовой спор считается таковым в разных его видах в разные моменты.

¹. Трудовое право: учеб./Н.А. Бриллиантова; под ред.О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой.-4-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009.

² ст.398 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

Если говорить ещё о несоответствиях, то можно обратить внимание на субъектный состав. Бриллиантова Н.А. упоминает работников и работодателей, а в определении коллективного трудового спора законодатель установил ещё одну сторону - представителей работников и работодателей.

Принимая во внимание вышеназванные моменты, представленное определение трудового спора, по нашему мнению, могло бы выглядеть следующим образом – «это неурегулированные разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, переданные на рассмотрение и предусмотренных законом органов, *либо отклонение работодателем всех или отдельных требований работников или несообщение им своего решения*».

Одним из способов защиты своих нарушенных прав является обращение заинтересованного лица в комиссию по трудовым спорам (далее КТС).

До настоящего времени в науке нет чёткого подхода к тому, является ли создание КТС обязанностью или правом.

Положение о том, что создание КТС является обязанностью, считаем более соответствует закону, но только в том случае, когда о её создании просят работники (их представительный орган) или работодатель. Это подтверждается ст. 384 ТК РФ, согласно которой «работодатель и представительный орган работников, получившее предложение в письменной форме о создании КТС, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей»¹.

Направление представителей в КТС говорит о фактическом обязанности создать КТС, если об этом просит одна из сторон.

В науке нет чёткого подхода в вопросе о том, является ли КТС обязательным органом при разрешении индивидуального трудового спора.

Так, например, Шиян В.И. говорит о том, что КТС является

¹ Ст.384 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

обязательным первичным органом рассмотрения всех индивидуальных трудовых споров, возникающих из трудового правоотношения по применению трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, кроме тех, для которых установлен иной порядок их рассмотрения¹.

С этим трудно согласиться, так как законодатель в ст.391 ТК РФ прямо указывает, что в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры, даже если работник обращается в суд, минуя КТС. На это обстоятельство указал и Пленум Верховного Суда РФ, разъяснив следующее: «Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ)»².

Актуальным является также вопрос о подведомственности разрешения трудовых споров. Неясность заключается в разграничении подведомственности между судами общей юрисдикции и арбитражными судами.

До недавнего времени все дела по трудовым спорам разрешались в судах общей юрисдикции, на что указывалось в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «Дела об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций

¹ Шиян В.И. Трудовое право: Учебное пособие. - М.: МГИУ, 2008 с. 158.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004.

(генеральными директорами акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ и т.п.), а также членами советов директоров (наблюдательных советов) организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций либо собственников имущества организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) об освобождении их от занимаемых должностей подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе»¹.

Но в октябре 2009 года были приняты изменения в АПК РФ.

В статье 27 АПК РФ говорится, что арбитражные суды рассматривают дела: по спорам, указанным в статье 225.1, но п. 4 данной статьи гласит, что «Арбитражные суды рассматривают дела по спорам связанные с назначением или избранием, прекращением, приостановлением полномочий и ответственностью лиц, входящих или входивших в состав органов управления и органов контроля юридического лица, споры, возникающие из гражданских правоотношений, между указанными лицами и юридическим лицом в связи с осуществлением, прекращением, приостановлением полномочий указанных лиц...»².

По сути, эти изменения устанавливают подведомственность арбитражных судов по трудовым спорам, возникающих в отношении только при увольнении лиц, входящих в органы управления и контроля юридических лиц, что противоречит ранее закреплённому порядку.

Боле того, ранее действующий закон «О третейских судах в Российской федерации» с 1 сентября 2016 года прекратил свое действие³.

На сегодня это противоречие не устранено

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003 № 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ" // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 1, 2004. /утратил силу/

² п.4 Ст.225.1 Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ, 29.07.2002, 30, ст. 3012.

³ Федеральный закон от 24.07.2002 № 102-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О третейских судах в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 29.07.2002, № 30, ст. 3019 /утратил силу./

До настоящего времени нет чёткого подхода в решении вопроса о том, какой характер имеет разрешение трудового спора в суде. Одни считают, что разрешение трудовых споров происходит в исковом порядке, другие с этим не согласны.

Так Бриллиантова Н. А. указывает, что в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ суды рассматривают и разрешают дела по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, в порядке искового производства. Индивидуальные трудовые споры не могут разрешаться и в таком «неисковом» порядке судопроизводства, каким является приказное производство, так как тут нет спора о праве¹.

Иной позиции придерживается Орловский Ю.П.. Он считает, что в форме судебного приказа возможно разрешения трудового спора².

Данная позиция, считаем, более соответствует действующему трудовому законодательству. Так статьёй 142 ТК РФ установлена ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы работникам. Исходя из этого, можно сделать вывод, что в обязанности работодателя входит не только начисление, но и выплата заработной платы. Трудовой спор, возникший между работником и работодателем по поводу невыплаты в законный срок заработной платы, не содержит спора о праве. При этом такой трудовой спор будет разрешён только после выплаты заработной платы работнику. Таким образом, обращение работника в суд с требованием о выдаче судебного приказа о взыскании не выплаченной ему заработной платы является финальной стадией разрешения трудового спора.

Законодатель установил общие положения о порядке образования КТС, её компетенции, о сроках обращения, о порядке рассмотрения, принятия решения, исполнении решения по индивидуальному трудовому спору. Эти

¹ Трудовое право: учеб./ Бриллиантова Н.А.; под ред. Смирнова О.В., Снигирёвой И.О..-4-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009.

² Трудовое право России / Учебник. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова — 3-е изд. - М.: Юрид. фирма "КОНТРАКТ": "ИНФРА-М", 2010.

положения, которые закреплены в ТК РФ являются недостаточными для нормального регулирования работы КТС и её членов.

В частности возникает множество вопросов таких как:

- представители работников избираются общим собранием работников, или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников (ст.384 ТК РФ);

- как проводятся выборы представителей, утверждение на собрании, а что будет, если представителей не утвердят?;

- КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388 ТК РФ) – а если большинства нет? (членов от каждой стороны равное количество).

Так же не определён численный состав КТС (исходя из того, что из представителей с обеих сторон в КТС должны быть избраны председатель, заместитель председателя и секретарь (ст. 384 ТК РФ) то численный состав должен быть не менее 4 человек), срок работы, порядок работы, какой характер будет носить эта работа (как сверхурочная или ещё как), и т.д.

Интересным является вопрос о возможности наличия у сторон права на отвод членов КТС. Это положение никак не закреплено в ТК РФ.

В науке представлено мнение, что эти и подобные вопросы, связанные с работой КТС необходимо разрешать путём соглашения сторон либо путём создания положения о КТС.

Полагаем, что для решения этих вопросов, необходимо разработать соответствующее положение о КТС. Это можно сделать в любой форме. Например, по подобию положений о примирительных комиссиях, трудовом посреднике и арбитраже, установленные постановлениями Минтруда РФ.

На практике положения о КТС принимаются непосредственно сторонами в конкретной организации. Исходя из этого, общее положение о КТС, закреплённое в ведомственном акте необходимо, так как в нём должны быть установлены конкретные нормы о работе КТС.

На это положение должны будут опираться стороны спора при создании своего (локального положения).

Итогом работы КТС становится принятое ей решение. В ст. 389 ТК РФ говорится о том, что в случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдаёт работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Затем говорится, что «работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС»¹.

Срок в один месяц, в данной норме установлен некорректно. В обоснование можно сказать следующее - после того, как решение было принято КТС, сторонам спора вручаются копии этого решения в течение трёх дней (ст. 388 ТК РФ).

Решение КТС может быть обжаловано в десятидневный срок со дня вручения копии решения (ст. 390 ТК РФ). Решение КТС подлежит исполнению в течение трёх дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ).

Получается что срок с момента вынесения решения КТС и до момента, когда работник вправе обратиться в КТС за удостоверением составляет шестнадцать дней (вручении копии - 3 дня, обжалование - 10 дней, исполнение - 3 дня = итог - 16).

В соответствии со ст. 389 ГК РФ (работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС) получается, что у работника остаётся только 15 дней половина месяца для обращения в КТС за удостоверением.

Полагаем, что решением этой проблемы могло бы быть внесение в ст. 389 ТК РФ изменения *«Работник может обратиться за удостоверением со дня неисполнения в установленный срок решения в течение одного месяца»*.

¹ ст.389 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

ТК РФ употребляет такие понятия как общее собрание (конференция) работников (ст.384 ТК РФ) и соответствующее собрание (конференция) работников (ст. 399). Возникает вопрос: в чем между ними разница? И какая разница между собранием и конференцией?

Разница между общим и соответствующим собранием (конференцией) заключается в том, что общее применяется при разрешении индивидуального трудового спора, т.е. сторонами выступает работник и работодатель, и вопрос о представителях в КТС решают на общем собрании работников всей организации. И соответствующее собрание проводится при разрешении коллективного трудового спора, где стороной спора могут выступать не только работники организации, но и работники филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, т.е. соответствующее собрание, будет проводиться только в том филиале, в том представительстве или в той организации, где возник коллективный трудовой спор.

А разница между собранием и конференцией заключается в том, что в общем собрании принимают участие все работники организации, а в конференции - делегаты, избранные работниками.

Конкретизация этих вопросов позволило бы устранить противоречия в действующем законодательстве.

В науке нет чёткого подхода к вопросу о сторонах в коллективном трудовом споре.

Одни считают, что представительные органы выступают непосредственно стороной, другие считают, что профсоюзы и иные представители выступают по своему непосредственному назначению.

Так Бриллиантова Н.А. сторонами коллективного трудового спора называет работников и работодателя (работодателей). Она это обосновывает тем, что хотя ТК РФ и указывает также на представителей работников и работодателей, между которыми может возникнуть коллективный трудовой спор, поскольку они как коллективные субъекты могут осуществлять свои права и обязанности, но по её мнению «Представитель выступает в интересах

представляемой стороны (работников или работодателей) и не имеет особых интересов в споре. Поэтому представители не могут быть признаны самостоятельной стороной коллективного трудового спора»¹.

Противоположной позиции придерживается Орловский Ю.П., который говорит, что в зависимости от уровня, на котором возникает коллективный трудовой спор, его сторонами выступают: работодатель и представительный орган работников².

Думается, что позиция Ю.П. Орловского является более приемлемой, Положения норм ТК РФ, сводятся к тому, что представители сторон могут выступать в качестве стороны в коллективном трудовом споре, но с некоторой оговоркой.

Так, в ст. 398 ТК РФ говорится о том, что - коллективный трудовой спор - это неурегулированные согласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями). Как мы видим, законодатель в самом определении устанавливает стороны спора помимо работников и работодателей и их представителей.

Далее в ст. 399 РФ говорится, что правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Так же там закреплено, что требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства. А вот в ст. 400 ТК РФ законодатель отделил требования работников и их представителей. В первом абзаце данной статьи говорится о том, что работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников (про представителей тут не говорится). Во втором абзаце этой статьи говорится уже, что представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные к ним требования профессиональных союзов (их объединений).

¹ Трудовое право: учеб./Н.А. Бриллиантова; под ред.О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой.-4-е изд., перераб. и М: Проспект, 2010.

² Трудовое право России Учебник. / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма "КОНТАКТ", "ИНФА-М", 2008. С.475.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что представительные органы могут считаться сторонами в коллективном трудовом споре. Исходя из логики законодателя, можно сделать и такой вывод, что при возникновении спора по поводу заключения и изменения соглашения, сторонами такого спора выступают профессиональные союзы и представители работодателей.

Затрагивая вопрос о сторонах в коллективном трудовом споре необходимо рассмотреть порядок выдвижения выдвижении требований и об их рассмотрении, когда это делают представители. Законодатель, регулируя эти вопросы (ст., ст. 399-400 ТК РФ), применяет такие понятия как: представители работников, представительный орган работников и профессиональные союзы, и их объединения.

Для того чтобы разграничить их необходимо проанализировать ст. 29 ТК РФ. Исходя из её положений, можно сказать, что термин представитель является общим для представительного органа и профсоюза, т.е. они соотносятся как часть и целое. А вот разница между представительным органом и профсоюзом заключается в предмете и уровне интересов, которые защищает представитель.

Так, представительный орган защищает интересы работников на локальном уровне (в рамках организации), предметом которого является проведение коллективных переговоров, заключение и изменение коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением. Профсоюзы защищают интересы работников на уровне, выходящим за пределы одной организации (отраслевом/масштабном), предметом которого является проведение коллективных переговоров, заключение или изменение соглашений, разрешение коллективных трудовых споров по поводу заключения и изменения соглашений, осуществление контроля за их выполнением.

Соотнося вышесказанное с предметом коллективного трудового спора можно сделать вывод, что отношения, по поводу которых может возникать

коллективный трудовой спор можно разделить на два вида в зависимости от уровня.

К первому уровню (локальному - в пределах организации) относятся отношения по поводу:

- установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективных договоров.

Ко второму уровню относятся отношения по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений.

Требования, которые выдвигаются в связи с нарушением отношений, входящих в первую группу выдвигает представительный орган работников. А требования, которые выдвигаются в связи с нарушением отношений, входящих во вторую группу выдвигает профсоюз.

Исходя из этого, рассмотрение требований осуществляется также разными субъектами. Требования представительного органа рассматриваются работодателем, а требования профсоюза рассматриваются представителями работодателей (как стороной социального партнёрства).

Обязательный этап разрешения коллективного трудового спора, рассмотрение спора в примирительной комиссии (ст.401).

Если одна из сторон спора уклоняется от работы в примирительной комиссии, то спор передается в трудовой арбитраж (ст.406).

Статья 401 ТК РФ устанавливает, что рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Также в ст. 406 ТК РФ говорится о том, что в случае уклонения одной из сторон спора от участия в создании или работе в примирительных процедурах, коллективный трудовой спор передаётся в трудовой арбитраж. А ст. 404 ТК РФ устанавливает, что трудовой арбитраж создаётся в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решения.

Исходя из вышесказанного, получается - несмотря на то, что законодатель устанавливает этап разрешения примирительной комиссией коллективного трудового спора как обязательный, он также установил случай, когда разрешение на этом этапе не проводится, а сразу передаётся в трудовой арбитраж. Но передать спор в трудовой арбитраж нельзя просто так, потому что арбитраж создается только по соглашению сторон об обязательном выполнении решения арбитража.

Также интерес в этой связи представляет положение о признании забастовки недействительной, и об обжаловании решения КТС и органа исполнительной власти о минимуме необходимых работ. Думается, что эти вопросы суд должен решать в ином порядке, нежели в исковом.

Законодатель предусмотрел в ст. 381 ТК РФ, что кроме работника непосредственно работающего у работодателя, стороной в индивидуальном трудовом споре могут быть и лица, ранее состоявшие в трудовых отношениях с этим работодателем, а так же лица, изъявившие желание заключить трудовой договор, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Нужно отметить, что лицо, которое изъявило желание заключить трудовой договор, в случае отказа работодателем в его заключении не может обратиться за защитой в КТС, а непосредственно только в суд. Такой порядок вытекает из ст. 391 ТК РФ - непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры: об отказе в приёме на работу.

А лицо, которое состояло ранее в трудовых отношениях с работодателем может обратиться за защитой как в КТС, так и непосредственно в суд (в зависимости от сути спора).

Также, в отношении этих лиц, считаем недочётом в законодательстве то, что в ТК РФ они закреплены как стороны в споре, но только в статье, которая даёт определение индивидуальному трудовому спору, а в статьях, посвящённых непосредственному разрешению, применяется термин «работник». Наверное, право примирителя в процессе разрешения спора

должны рассматривать их как синонимы (для каждого конкретного случая).

На наш взгляд, Верховный Суд РФ мог бы в своём постановлении закрепить это положение.

Законодатель установил общие положения о порядке образования КТС, её компетенции, о сроках обращения, о порядке рассмотрения, принятия решения, исполнении решения по индивидуальному трудовому спору. Эти положения, которые закреплены в ТК РФ, являются недостаточными для нормального регулирования работы КТС и её членов.

В частности возникает множество вопросов таких как: представители работников избираются общим собранием работников, или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников (ст.384 ТК РФ) - как проводятся выборы, утверждение на собрании, а что будет, если представителей не утвердят?; КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388 ТК РФ) - а если большинства нет? (членов от каждой стороны равное количество).

Так же не определён численный состав КТС (исходя из того, что из представителей с обеих сторон в КТС должны быть избраны председатель, заместитель председателя и секретарь (ст. 384 ТК РФ) то численный состав должен быть не менее 4 человек), срок работы, порядок работы, какой характер будет носить эта работа (как сверхурочная или ещё как), и т.д.

Интересным является вопрос о возможности наличия у сторон права на отвод членов КТС. Это положение никак не закреплено в ТК РФ.

В науке представлено мнение, что эти и подобные вопросы, связанные с работой КТС необходимо разрешать путём соглашения сторон либо путём создания положения о КТС.

На наш взгляд, необходимо разработать соответствующее положение о КТС. Это можно сделать в любой форме. Например, по подобию положений о примирительных комиссиях, трудовом посреднике и арбитраже, установленные постановлениями Минтруда РФ.

На практике положения о КТС принимаются непосредственно сторонами в конкретной организации. Исходя из этого, общее положение о КТС, закреплённое в ведомственном акте необходимо, так как в нём должны быть установлены конкретные нормы о работе КТС. На это положение должны будут опираться стороны спора при создании своего (локального положения).

В ст. 393 ТК РФ установлено, что при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В связи с этим возникает вопрос: почему только работники освобождаются от судебных расходов? В трудовом споре у нас присутствуют две стороны, права которых могут быть нарушены. Конечно, подавляющее большинство споров связаны с нарушением прав работников, но ТК РФ предусматривает и случай, когда работодатель может обратиться за защитой нарушенного права в суд - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателем (ст.391 ТК РФ). Полагаем, что необходимо освободить и работодателя от судебных расходов с тем, чтобы не нарушать принципа равноправия сторон.

ТК РФ употребляет такие понятия как общее собрание (конференция) работников (ст.384 ТК РФ) и соответствующее собрание (конференция) работников (ст. 399). Возникает вопрос: в чём между ними разница? И какая разница между собранием и конференцией?

Разница между общим и соответствующим собранием (конференцией) заключается в том, что общее применяется при разрешении индивидуального трудового спора, т.е. сторонами выступает работник и работодатель, и вопрос о представителях в КТС решают на общем собрании работников всей организации. А соответствующее собрание проводится при разрешении коллективного трудового спора, где стороной спора могут выступать не

только работники организации, но и работники филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, т.е. собрание будет проводиться только в том филиале, в том представительстве или в той организации, где возник коллективный трудовой спор.

А разница между собранием и конференцией заключается в том, что в общем собрании принимают участие все члены профсоюзной организации, а в конференции - делегаты, избранные членами профсоюза.

В науке нет чёткого подхода к вопросу о сторонах в коллективном трудовом споре. Одни считают, что представительные органы выступают непосредственно стороной, другие считают, что профсоюзы и иные представители выступают по своему непосредственному назначению. Так Бриллиантова Н.А. сторонами коллективного трудового спора называет работников и работодателя (работодателей). Она это обосновывает тем, что хотя ТК РФ и указывает также на представителей работников и работодателей, между которыми может возникнуть коллективный трудовой спор, поскольку они как коллективные субъекты могут осуществлять свои права и обязанности только через представителей, но по её мнению представитель выступает в интересах представляемой стороны (работников или работодателей), не имеет особых интересов в споре. Поэтому представители не могут быть признаны самостоятельной стороной коллективного трудового спора¹.

Противоположной позиции придерживается Орловский Ю.П., который говорит, что в зависимости от уровня, на котором возникает коллективный трудовой спор, его сторонами выступают: работодатель и представительный орган работников².

Полагаем, что позиция Ю.П. Орловского является более приемлемой. Положения норм ТК РФ, сводятся к тому, что представители сторон могут выступать в качестве стороны в коллективном трудовом споре, но с

¹ Трудовое право: учеб./Н.А. Бриллиантова; под ред.О.В. Смирнова, И.О. Снегирёвой. -4-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009.

² Трудовое право России / Учебник. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008

некоторой оговоркой.

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

Как мы видим, законодатель в самом определении устанавливает стороны спора помимо работников и работодателей и их представителей. Далее в ст. 399 ТК РФ говорится, что правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Так же там закреплено, что требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнёрства.

А вот в ст. 400 ТК РФ законодатель отделил требования работников и их представителей. В первом абзаце данной статьи говорится о том, что работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников (про представителей тут не говорится). Во втором абзаце этой статьи говорится уже, что представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные к ним требования профессиональных союзов (их объединений).

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что представительные органы могут считаться сторонами в коллективном трудовом споре. Исходя из логики законодателя, можно сделать и такой вывод, что при возникновении спора по поводу заключения и изменения соглашения, сторонами такого спора выступают профессиональные союзы и представители работодателей.

Затрагивая вопрос о сторонах в коллективном трудовом споре можно сказать пару слов о выдвижении требований и об их рассмотрении, когда это

делают представители сторон. Законодатель, регулируя эти вопросы (Ст. 399 и 400 ТК РФ), применяет такие понятия как: представители работников, представительный орган работников и профессиональные союзы, и их объединения.

Для того чтобы разграничить их необходимо проанализировать ст. 29 ТК РФ.

Исходя из её положений, можно сказать, что термин представитель является общим для представительного органа и профсоюза, т.е. они соотносятся как часть и целое. А вот разница между представительным органом и профсоюзом заключается в предмете и уровне интересов, которые защищает представитель.

Так, представительный орган защищает интересы работников на локальном уровне, предметом которого является проведение коллективных переговоров, заключение и изменение коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением.

Профсоюзы защищают интересы работников на уровне, выходящим за пределы одной организации (отраслевом/масштабном), предметом которого является проведение коллективных переговоров, заключение или изменение соглашений, разрешение коллективных трудовых споров по поводу заключения и изменения соглашений, осуществление контроля за их выполнением.

Соотнося вышесказанное с предметом коллективного трудового спора можно сделать вывод, что отношения, по поводу которых может возникать коллективный трудовой спор можно разделить на 2 вида в зависимости от уровня. К первому уровню (локальному - в пределах организации) относятся отношения по поводу:

- установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективных договоров.

Ко второму уровню относятся отношения по поводу заключения,

изменения и выполнения соглашений.

Требования, которые выдвигаются в связи с нарушением отношений, входящих в первую группу выдвигает представительный орган работников. А требования, которые выдвигаются в связи с нарушением отношений, входящих во вторую группу выдвигает профсоюз.

Исходя из этого, рассмотрение требований осуществляется также разными субъектами. Требования представительного органа рассматриваются работодателем, а требования профсоюза рассматриваются представителями работодателей (как стороной социального партнёрства).

Статья 401 ТК РФ устанавливает, что рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Также в ст. 406 ТК РФ говорится о том, что в случае уклонения одной из сторон спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передаётся в трудовой арбитраж.

А ст. 404 ТК РФ устанавливает, что трудовой арбитраж создаётся в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Исходя из вышесказанного, получается - несмотря на то, что законодатель устанавливает этап разрешения примирительной комиссией коллективного трудового спора как обязательный, он также установил случай, когда разрешение на этом этапе не проводится, а сразу передаётся в трудовой арбитраж. Но передать спор в трудовой арбитраж нельзя просто так, потому что арбитраж создаётся только по соглашению сторон об обязательном выполнении решения арбитража.

Регулируя положения о забастовке, законодатель применяет такие понятия как объявление забастовки и начало забастовки. Возникает вопрос - одинаковы ли эти понятия, и как они соотносятся между собой. Статья 410 ТК РФ предусматривает, что решение об объявлении забастовки принимается собранием работников организации, по предложению представительного органа.

Далее в этой статье говорится, что в решении об объявлении забастовки указывается: дата и время начала забастовки. Получается, что день принятия решения об объявлении забастовки является днём её объявления, а дата начала и время забастовки, указанная в этом решении, является днём, когда непосредственно начинается проведение забастовки, т.е. мы сначала её объявляем, а потом проводим (после того как договоримся о минимуме необходимых работ). И положение о том, что работодатель должен быть предупреждён о начале забастовки не позднее, чем за десять дней, должно соотноситься с вышесказанным.

И тут интересен вопрос - срок начала забастовки составляет два месяца со дня принятия решения об объявлении забастовки. А работодатель предупреждается за десять дней до начала забастовки (получается, что забастовка может быть объявлена уже двадцать дней). Также работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (ст. 410 ТК РФ). А минимум необходимых работ определяется в течение пяти дней с момента принятия решения об объявлении забастовки. Как можно договориться сторонам о минимуме в течение указанного срока, когда работодателя можно оповестить о начале забастовки по истечении двадцати дней с момента её объявления?

Данный подход можно считать формальным, но такой порядок вытекает непосредственно из норм ТК РФ. Существующий, на мой взгляд, пробел можно устранить путём изменения ст. 410 ТК РФ «Об объявлении предстоящей забастовки работодатель должен быть предупреждён в письменной форме не позднее десяти календарных дней».

В ТК РФ установлены основания для объявления забастовки, порядок её проведения. Также в ст. 410 ТК РФ говорится, что после пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. При

проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

Исходя из этого, возникают определённые вопросы.

Например, применимы ли к предварительной забастовки требования (по поводу оснований объявления, сроков, требований и т.д.) предъявляемые к основной забастовки?

Из норм ТК РФ можно подумать, что положения для основной забастовки не являются обязательными для предварительной, так как она практически не может им соответствовать. Хотя некоторые положения всё таки могут применяться - например, ст. 410 (в части), 411 ТК РФ. Но законодатель чётко определил, что при проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ. Минимум необходимых работ (услуг), определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Если предварительная забастовка проводится всего на один час и единожды, то когда и как нужно договариваться о минимуме необходимых работ?

И ещё один вопрос - является ли предварительная забастовка самостоятельной забастовкой или же она является составной частью основной забастовки?, т.е. если предварительная забастовка проведена без выполнения минимума необходимых работ, а уже при проведении основной забастовки этот минимум выполнялся, то будет ли работать положение ст. 412 ТК РФ о том, что при необеспечении минимума необходимых работ забастовка может быть признана незаконной.

Если исходить формально из ст. 410 ТК РФ, то нужно говорить, что предварительная забастовка считается самостоятельной забастовкой и необеспечение минимума работ при её проведении может повлечь её недействительность, но никак не скажется на основной забастовке, если при

её проведении эти минимумы работ будут обеспечены.

ТК РФ предусматривает, что в решении об объявлении о забастовки должна быть указана её примерная продолжительность. На мой взгляд, это не логично, так как забастовка - это крайняя мера, когда стороны не могут договориться по существу спора, и работники готовы отстаивать свои права самыми радикальными способами. Логично проводить забастовку до того момента, когда соглашение по спору всё таки будет достигнуто.

Ещё, в этой связи интересен вопрос о том, что законодатель в ст. 410 ТК РФ установил, что в случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном статьей 401 ТК РФ (прохождение заново всех примирительных процедур).

Тут, на наш взгляд, нет логики, так как забастовка возможна лишь тогда, когда ранее стороны не смогли договориться при проведении примирительных процедур. Если за просрочку срока начала забастовки начинать заново те процедуры, которые не дали результата ранее (стороны значит принципиально не хотят идти на компромисс) то можно ли считать, что либо изменится и, что стороны не будут как прежде игнорировать эти процедуры.

В связи с этим, полагаем, что норма ст. 412 ТК РФ так же не совсем логична в части, где говорится, что в период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур. То, что в период забастовки нужно продолжать решать спор, это очевидно. И если хотя бы соглашаться с законодателем, то он мог бы установить какими именно процедурами должны пользоваться стороны.

В ст. 410 ТК РФ установлено, что в решении об объявлении о забастовки должна указываться дата начала её проведения, и что забастовка не может быть начата по истечения двух месяцев со дня её объявления. Далее в этой статье также указано, что при просрочке начала забастовки решение

спора проводится в порядке примирительных процедур.

А ст. 413 ТК РФ предусматривает, что суд может отложить начавшуюся забастовку на срок до тридцати дней. И тут возникает вопрос - как соотносить положения о просрочке начала забастовки и положения отложении начала забастовки. Думается, что при исчислении срока, к установленному сроку начала забастовки нужно прибавить срок, на который суд отложил начала забастовки. Но дань положение не закреплено в ТК и РФ. ВС РФ также мог осветить данное положение.

ТК РФ предусматривает основания, по которым забастовка может считаться незаконной. Практически все они сводятся к нарушению процессуальных требований порядка проведения забастовки. Получается, что при признании забастовки по таким основания коллективный спор как таковой не разрешается. И что в этом случае делать работникам? Забастовка, по сути, является последним способом решения спора.

Аналогичный вопрос возникает и в отношении лиц, которым запрещено бастовать. Если проводимые ими примирительные процедуры не приводят к соглашению, а забастовка запрещена, то каким образом должен решаться трудовой спор в этой ситуации?

ТК РФ пользуется таким понятием как прекращение забастовки. Так ст. 413 ТК устанавливает, что работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В ст. 417 ТК РФ говорится о том, что работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергну дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. А представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки,

причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств размере, определенном судом.

Что касается прекращения забастовки работниками это понятно - приступить к работе. Но что законодатель понимает под прекращением забастовки со стороны представительного органа это не совсем понятно. Возможно указанная в ст. 413 и 417 ТК РФ обязанность сразу же (в д получения копии) после вручения представительному органу копии решения суда, вступившего законную силу оповестить работников, участвующих в забастовке о её незаконности. Больше никаких действий законодатель не установил для представительного органа, которые бы должен выполнить для прекращения забастовки.

И в этой связи интересен вопрос о сроке прекращения забастовки работниками и оповещения их представительным органом. Законодатель установил срок для оповещения в течение дня, когда была получена копия решения суда.

А работники должны выйти на работу на следующий день после того как представительный орган получил копию решения суда. Как представляется, такой срок является недостаточным для осуществлении этой обязанности.

Интересным является положение о локауте. Согласно ст. 415 ТК РФ локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллектив трудовом споре или в забастовке. По нашему законодательству он запрещается, но только в период участия работником в коллективном трудовом споре или в забастовке (на другие периоды запрет не распространяется). Положение о локауте считаю несправедливым, так как право коллективный трудовой спор и забастовку предусмотрено законом. В связи с этим закрепление ст. 415 ТК РФ фактически основания для увольнения (после разрешения спора или после признания забастовки недействительной работодатель, по сути, может уволить работни участвующих в коллективном споре и в забастовке) считаю необоснованным

и неправомерным.

Рассмотренные нами вопросы относятся непосредственно к нормам ТК РФ. А в науке существует ещё большое количество спорных вопросов в отношении регулирования трудовых споров. Например, такие как о создание специализированных трудовых судов, о принятии трудового процессуального кодекса и иные вопросы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В завершении работы необходимо отметить положительные и отрицательные черты трудового законодательства, регулирующего порядок рассмотрения и разрешения трудовых конфликтов, а также пути преодоления существующих недостатков.

В Российской Федерации любому гражданину, если его право нарушено, Конституцией РФ, предоставлено право на защиту своих прав и законных интересов.

При этом разрешается использовать все процедуры и методы, которые не запрещаются законодательством.

Действующее законодательство, регулирующее разрешение трудовых споров имеет неясности, которые необходимо устранить.

Работник и работодатель в процессе труда, каждый, преследует свои интересы, но не всегда эти интересы совпадают, что приводит к возникновению конфликтов – трудовых споров.

По нашему мнению современное трудовое законодательство России — сложное и запутанное. Лишь специалисты способны увидеть и применить тонкости нормативно-правовой базы.

Отличительная черта трудовых споров — неурегулированность. Именно из-за отсутствия регулятора подобных отношений возникают разногласия.

В Российской Федерации, полагаем, на современном этапе, необходимо разработать новый механизм разрешения трудовых конфликтов, который поможет находить компромиссные решения между работниками и работодателями.

Полагаем решение этой проблемы было бы возможным путем создания трудовых судов или трудовых арбитражей, которые занимались только рассмотрением трудовых споров.

В науке принято считать, что трудовым спором является: «...неурегулированные разногласия между работником (работниками) и

работодателем (работодателями) по вопросам трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, переданные на рассмотрение и разрешение предусмотренных законом органов».

Мы полагаем - положение, что трудовое разногласие начинает считаться трудовым спором в момент передачи на рассмотрение и разрешение предусмотренным законом органы, не совсем точное.

Да, достаточно сложно объединить признаки присущие индивидуальному и коллективному трудовым спорам, но если поставлена цель, вывести общее понятие, то нужно обратить внимание на все положения.

В этом определении днём, когда трудовое разногласие начинает считаться трудовым спором, указан день, когда заинтересованное лицо обращается в орган по разрешению трудовых споров. Это положение верно только в части, касающейся индивидуального трудового спора, так как закреплено в самом определении (ст. 381 ТК РФ). А в отношении коллективного трудового спора это положение не соответствует законодательству, так как днём его начала является день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателем (его представителем) своего решения.¹

Как мы видим, трудовой спор считается таковым в разных его видах в разные моменты.

Принимая во внимание вышеназванные моменты, представленное определение трудового спора, по нашему мнению, могло бы выглядеть следующим образом – «это неурегулированные разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, переданные на рассмотрение и предусмотренных законом органов, *либо отклонение работодателем всех или отдельных требований работников или*

¹ ст.398 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

несообщение им своего решения».

Одним из способов защиты своих нарушенных прав является обращение заинтересованного лица в комиссию по трудовым спорам (далее КТС).

До настоящего времени в науке нет чёткого подхода к тому, является ли создание КТС обязанностью или правом.

Много вопросов по созданию и работы комиссии по трудовым спорам в конкретных организациях. В науке представлено мнение, что эти вопросы, связанные с работой КТС необходимо разрешать путём соглашения сторон либо путём создания положения о КТС.

Полагаем, что для решения этих вопросов, необходимо разработать соответствующее положение о КТС. Это можно сделать в любой форме. Например, по подобию положений о примирительных комиссиях, трудовом посреднике и арбитраже, установленные постановлениями Минтруда РФ.

Актуальным является также вопрос о подведомственности разрешения трудовых споров.

Неясность заключается в разграничении подведомственности между судами общей юрисдикции и арбитражными судами.

До недавнего времени все дела по трудовым спорам разрешались в судах общей юрисдикции, на что указывалось в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ¹

Но в октябре 2009 года были приняты изменения в АПК РФ.

По сути, эти изменения устанавливают подведомственность арбитражных судов по трудовым спорам, возникающих в отношении только при увольнении лиц, входящих в органы управления и контроля юридических лиц, что противоречит ранее закреплённому порядку. Что противоречит ранее закреплённому порядку.

Трудовой Кодекс РФ говорит, что одной из стадий разрешения коллективного трудового спора является трудовой арбитраж, который в

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003 № 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ" // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 1, 2004. /утратил силу/

своей деятельности должен руководствоваться законом «О третейских судах в Российской Федерации», но он с 1 сентября 2016 года прекратил свое действие¹.

Практически эта стадия рассмотрения коллективного трудового спора не нашла своего окончательного решения.

На сегодня это противоречие не устранено.

В ст. 393 ТК РФ установлено, что при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В трудовом споре у нас присутствуют две стороны, права которых могут быть нарушены. Конечно, подавляющее большинство споров связаны с нарушением прав работников, но ТК РФ предусматривает и случай, когда работодатель может обратиться за защитой нарушенного права в суд - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателем (ст.391 ТК РФ). [Полагаем, что необходимо освободить и работодателя от судебных расходов](#) с тем, чтобы не нарушать принципа равноправия сторон.

Рассмотренные нами вопросы относятся непосредственно к нормам ТК РФ. А в науке существует ещё большое количество спорных вопросов в отношении регулирования трудовых споров, которые требуют своего решения.

¹ Федеральный закон от 24.07.2002 № 102-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О третейских судах в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 29.07.2002, № 30, ст. 3019 /утратил силу./

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

3. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ, 29.07.2002, 30, ст. 3012.

4. Федеральный закон от 22.04.1996 № 39-ФЗ (ред. от 03.08.2018) "О рынке ценных бумаг" // Собрание законодательства РФ, № 17, 22.04.1996, ст. 1918.

5. Федеральный закон от 08.12.1995 № 193-ФЗ (ред. от 23.04.2018) "О сельскохозяйственной кооперации" // Собрание законодательства РФ, 11.12.1995, № 50, ст. 4870.

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004.

7. Основные статистические показатели деятельности судов общей юрисдикции за 6 месяцев 2018 г. [Электронный ресурс] // URL: http://Oper_otchetnost_1-2018_g.xls

8. Аналитическая справка о работе судов Пензенской области в 1 полугодии 2018 г. [Электронный ресурс] // URL: <http://oblsud.penza.ru/item/a/1608/>

9. Федеральный закон от 24.07.2002 № 102-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О третейских судах в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 29.07.2002, № 30, ст. 3019 /утратил силу./

10. Закон СССР от 20.05.1991 № 2179-1 (с изм. от 17.05.1995) "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" // Ведомости СНД и ВС СССР, 05.06.1991, № 23, ст. 654. /утратил силу/.

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003 № 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ" // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 1, 2004. /утратил силу/.

УЧЕБНАЯ И НАУЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА

12. Абрамова О.В. Законный интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве // Журнал российского права. 2007. № 8.

13. Бриллиантова Н.А. Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009.

14. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. Науч.-практ.-пособие. // М.2010.

15. Липковская В.В. Интересы работодателя в трудовом праве: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011.

16. Молчан О.Л. Законный интерес и его защита в трудовом праве // Труд. Профсоюзы. Общество. 2013. № 4.

17. Ноздрачев А.Ф. Научно-практическое пособие. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование: / Т.С. Глазырин., Т.Л. Козлов, Н.М. Колосова и др.; отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. М., 2016.

18. Нуртдинова А.Ф. Права работодателей в трудовых отношениях: Монография / Под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М., 2009.

19. Орловский Ю.П. Трудовое право России. Учебник. // Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова — 3-е изд. - М.: Юрид. фирма "КОНТРАКТ": "ИНФРА-М", 2010.

20. Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М., 2010.

21. Прасолова И.А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005.

22. Стрыгина М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2012.

23. Шиян В.И. Трудовое право: Учебное пособие. - М.: МГИУ, 2008.

ПУБЛИКАЦИИ В НАУЧНЫХ ЖУРНАЛАХ, СБОРНИКАХ СМИ

24. Абрамова О.В. Законный интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве. // Журнал российского права. 2007. № 8.

25. Абузярова Н.А. Коррупционные проявления в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2012. № 12.

26. Гонцов Н.И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3.

27. Зайцева Л.В. Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 4.

28. Куренной А.М. Новые проблемы в регулировании отношений, связанных с реализацией права граждан на труд // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Матер. Междунар. науч.-практ. конф. / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2006.

29. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Науч.-практ. пособие. М., 2010.

30. Молчан О.Л. Законный интерес и его защита в трудовом праве

// Труд. Профсоюзы. Общество. 2013. № 4.

31. Сафонова В.А. Трудовые споры: Учеб. пособие / Под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М., 2013.

32. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф., Моцная О. Коррупция и трудовые отношения // Коррупция: природа, проявления, противодействие / Отв. ред. Т.Я. Хабриева. М., 2012.