на правах рукописи

Бережнов Андрей Александрович

ДОСУДЕБНЫЙ ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Специальность 12.00.05 - трудовое право;

право социального обеспечения

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Москва - 2012

Работа выполнена в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова (юридический факультет).

Научный руководитель:	доктор юридических наук **Костян Ирина Александровна**
Официальные оппоненты:	**Зайцева Ольга Борисовна** доктор юридических наук, доцент, Оренбургский институт (филиал) Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина (г. Оренбург), зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения
	Бойченко Татьяна Александровна кандидат юридических наук, Московская городская коллегия адвокатов, адвокат
Ведущая организация:	Уральская государственная юридическая академия (г. Екатеринбург)

Защита состоится 24 октября 2012 года в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 501.001.99 при Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова по адресу: 119991, ГСП - 1, г. Москва, Ленинские горы, МГУ имени М.В. Ломоносова, 1-й корпус гуманитарных факультетов, юридический факультет, аудитория 826.

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций Научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова по адресу: 119991, ГСП - 1, г. Москва, Ломоносовский проспект, д. 27, Фундаментальная библиотека, сектор А, 8 этаж, комната 882.

Автореферат разослан «____» сентября 2012 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета В.А. Чибисов

Актуальность темы исследования. Период реформирования экономики в нашей стране продолжается уже более 20 лет. За это время произошли значительные изменения в законодательстве, регулирующем трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Следует отметить, что практика применения отдельных правовых институтов обнажила несовершенство действующего трудового законодательства. Особенно остро эти проблемы ощущаются в ходе разрешения индивидуальных трудовых споров. До настоящего времени не получили своего развития нормы, направленные на стимулирование деятельности досудебных органов, наделенных полномочиями рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры. В отличие от процедуры разрешения трудовых споров, регламентированной законодательством ряда западных стран, российское трудовое законодательство не уделяет должного внимания примирительным процедурам разрешения индивидуальных трудовых споров. Существующий порядок их рассмотрения по-прежнему нацелен на принуждение сторон к исполнению принятого комиссией по трудовым спорам решения, что не отвечает требованиям современности и не в полной мере приспособлен к современной экономической, социальной, правовой обстановке.

Недостатки механизма разрешения индивидуальных трудовых споров наиболее явственно проявились в период экономического кризиса, когда резко возросло количество нарушений прав работников со стороны работодателей, стремившихся сократить свои издержки за счет снижения расходов на персонал, то есть за счет снижения уровня правовых гарантий работников, состоящих с ними в трудовых отношениях. На этом этапе наблюдается увеличение количества индивидуальных трудовых споров. Отсутствие адекватных механизмов их досудебного разрешения обусловило массовое обращение работников в суды общей юрисдикции. Увеличения обращений за судебной защитой явилось одной из причин неудовлетворительного уровня рассмотрения трудовых дел судами общей юрисдикции, низкое качество судебных решений, включая судебные ошибки.

Практика показывает, что зачастую решения, выносимые по трудовым делам, являются недостаточно аргументированными, обоснованными, при этом конфликты между работниками и работодателями, несмотря на формальное разрешение спора, конфликты между работниками и работодателями не только продолжаются, но в ряде случаев усиливаются.

В этой связи крайне важно уделять самое пристальное внимание таким механизмам урегулирования разногласий, которые с одной стороны, были бы доступными, дешевыми и удобными, с другой стороны, обеспечивали бы реализацию права на защиту нарушенных или оспариваемых прав и законных интересов как работников, так и работодателей и справедливое разрешение индивидуальных трудовых споров, исполнение принятых решений. Несомненно, значимое место в таком механизме занимает примирение сторон, поиск взаимоприемлемых решений, направленных на устранение конфликтов, возникающих в ходе применения трудового законодательства, выявление причин и условий, способствующих возникновению разногласий, конфликтных ситуаций. В связи с этим возникает объективная необходимость модифицировать приемы и способы воздействия на конфликты, возникающие в сфере применения наемного труда для достижения указанной цели, что сопряжено главным образом с необходимостью переоценки норм трудового законодательства.

Представляется необходимым уделять самое пристальное внимание такому органу, как комиссия по трудовым спорам, потенциал которого позволяет не только рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры, но и успешно решать перечисленные выше задачи. Об этом свидетельствует, прежде всего, исторический опыт. Примирительные процедуры позволяют разрешить трудовые споры, оптимально согласовывая интересы работника и работодателя, о чем свидетельствует опыт применения трудового законодательства ряда зарубежных стран.

В современных условиях есть объективная необходимость реформировать законодательство, регламентирующее порядок формирования КТС и осуществления ею деятельности по рассмотрению и разрешению индивидуального трудового спора с учетом исторических особенностей развития досудебной защиты трудовых прав и опыта практики зарубежных стран.

Все вышеизложенные вопросы свидетельствуют об актуальности выбранной темы. Изучение проблем, возникающих в ходе осуществления права на досудебную защиту нарушенного права, направлено на поиск путей устранения выявленных недостатков.

Степень научной разработанности темы. Изучению теоретических и практических проблем досудебного порядка разрешения индивидуальных трудовых споров посвящено значительное число научных трудов.

Институт индивидуальных трудовых споров начал развиваться в отечественной юридической науке после революции 1917 г. Эта проблема исследовалась многими авторами, среди которых можно выделить труды Э. Андерсона, И.С. Войтинского, Л.С. Таля и других ученых.

Наибольший интерес вопросы досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров вызывают у представителей науки трудового права в советский период. Значительные исследования данной темы провели Е.А. Голованова, С.А. Голощапов, И.Я. Киселев, А.А. Клюев, Р.З. Лившиц, В.Н. Скобелкин, В.И. Смолярчук и другие ученые.

Среди современных исследователей проблеме досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров также уделяется значительное внимание, ей посвящены работы И.К. Дмитриевой, Е.Ю. Забрамной, И.А. Костян, А.М. Куренного, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, В.И. Миронова, С.В. Передерина, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, С.Ю. Чучи и других ученых.

Проведенные исследования охватывают широкий круг вопросов. Несмотря на это, комплексного исследования, посвященного вопросам досудебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, после внесения в 2006 г. изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации не проводилось.

Объектом диссертационной работы являются общественные отношения, возникающие в процессе реализации правовых норм, регламентирующих порядок формирования комиссии по трудовым спорам, рассмотрения и разрешения ею индивидуальных трудовых споров.

Предмет исследования составляют теоретические и практические вопросы правового регулирования порядка досудебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Цели и задачи диссертационного исследования.

Целью диссертационного исследования является изучение досудебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в России на

современном этапе, а также изучение исторических особенностей формирования и развития досудебной защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов, сравнительно-правовой анализ особенностей досудебного разбирательства в Росси и за рубежом (на примере отдельных стран) и разработка концепции развития досудебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Для достижения поставленной цели в диссертационном исследовании поставлены следующие задачи:

1. Исследовать позиции и взгляды представителей науки трудового права, провести анализ трудового законодательства и практики его применения на примере деятельности комиссий по трудовым спорам.

2. Раскрыть понятие индивидуального трудового спора, его содержание путем выявления отличительных признаков, на основе чего сформулировать определение исследуемого понятия.

3. Выявить причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров.

4. Проанализировать исторические особенности формирования органов досудебной защиты трудовых прав работников, осуществления ими правоприменительной деятельности в ходе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в России.

5. Исследовать зарубежный опыт деятельности органов, осуществляющих защиту трудовых прав работников на досудебной стадии урегулирования разногласий.

6. Провести сравнительный анализ досудебного и внесудебного порядка (медиации) разрешения индивидуальных трудовых споров.

7. Рассмотреть особенности формирования комиссии по трудовым спорам, выявить достоинства и недостатки осуществления ею своей деятельности.

8. Изучить и проанализировать правовое положение членов КТС.

9. Выявить современные тенденции развития института трудового права, регламентирующего досудебный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

10. На основе анализа трудового законодательства России и практики его применения отдельными организациями в ходе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров внести рекомендации, направленные на совершенствование правового регулирования досудебной

защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов.

Методологическая основа исследования. При написании диссертационной работы использовались как общие методы научного познания (анализ, синтез, сравнение), так и специальные методы (конкретно-исторический, формально-логический, диалектический, структурно-функциональный, метод сравнительного правоведения, технико-юридический анализ).

Методологической основой для выработки понятий и их определений послужили законы формальной логики.

Выводы и рекомендации, сформулированные в работе, основаны на сравнительном анализе правовых норм, предусмотренных трудовым законодательством России и ряда зарубежных стран, а также на анализе и обобщении правоприменительной практики (включая судебную) применения трудового законодательства в ходе досудебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Нормативно-правовую основу исследования составили: Конституция РФ, международные правовые акты, Трудовой кодекс РФ, Гражданский процессуальный кодекс РФ, иные федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, постановления Конституционного Суда РФ, постановления Пленума Верховного Суда РФ, материалы судебной практики.

Теоретическую основу исследования составляют труды отечественных и зарубежных ученых и специалистов по общей теории права, трудового и гражданско-процессуального права Н.Г. Александрова, Э.Андерсона, И.С. Войтинского, В.Л. Гейхмана, Е.А. Голованової, С.А. Голощапова, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, Е.Ю. Забрамной, И.Я. Киселева, А.А. Клюева, И.А. Костян, А.М. Куренного, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, В.И. Миронова, Л.А. Николаевой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, С.В. Передерина, И.К. Пискарева, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, В.И. Смолярчука, Т.А. Сошниковой, А.И. Ставцевой, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, М.К. Треушникова, Е.Б. Хохлова, Л.А. Чикановой, С.Ю. Чучи.

Наряду с этим использованы материалы научно-практических конференций, информационные ресурсы Интернета и статистические данные.

Научная новизна диссертационной работы состоит в том, что она является комплексным правовым исследованием проблемных вопросов современного досудебного порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, на основе которого разработана концепция реформирования досудебного порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, включая формирование КТС.

Наиболее существенные аспекты, отражающие научную новизну работы, заключаются в следующих **положениях, выносимых на защиту**:

1. Обосновано существование на современном этапе досудебного порядка рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора, под которым понимается стадия процесса, непосредственно предшествующая судебному разбирательству. Альтернативный характер данной стадии свидетельствует лишь о возможности выбора спорящими сторонами досудебного порядка урегулирования разногласий, и не опровергает данного утверждения.

2. Доказано, что досудебный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров может быть использован спорящими сторонами исключительно до обращения за защитой нарушенного права в суд. Вместе с тем внесудебный порядок (медиация) существует (может существовать) независимо от стадии судебного разбирательства. Медиация может иметь место как до возникновения индивидуального трудового спора, в процессе его рассмотрения и разрешения, так и после завершения судебного разбирательства и вынесения судебного решения по существу рассматриваемого спора.

3. В результате сравнительного анализа досудебного порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров и медиации аргументирован вывод о том, что медиация, как способ урегулирования разногласий, характерен для отношений, возникающих между равноправными сторонами и неприменим к случаям возникновения спора между субъектами отношений, основанных на власти и подчинении (трудовых отношений).

4. Предлагается авторское рассмотрение индивидуального трудового спора в трех взаимосвязанных аспектах:

- разногласие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), которые приняты к рассмотрению комиссией по трудовым спорам или судом;

- форма защиты нарушенного права, под которой понимается порядок урегулирования разногласий;

- подинститут трудового права, как совокупность правовых норм, регламентирующих порядок урегулирования разногласий, возникших в процессе применения наемного труда.

5. Анализ причин и условий возникновения индивидуальных трудовых споров позволил выявить и определить понятие «повод» возникновения индивидуального трудового спора. Под ним предлагается понимать обстоятельство, побуждающее лицо, считающее его права нарушенными, к осуществлению права на защиту путем инициирования рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора. Учитывая, что повод представляет собой психологические и (или) эмоциональные побудительные мотивы, есть основания не признавать его правовой категорией.

6. Исследование особенностей формирования КТС и осуществления ею деятельности в ходе принятия заявления к производству, рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора по существу заявленных требований, привело к заключению о необходимости выделения и закрепления в законе следующих основополагающих начал (принципов) досудебного разбирательства.

Принцип паритетности, который означает, что комиссия по трудовым спорам формируется, рассматривает спор и принимает по нему решение исключительно при равном представительстве в комиссии интересов работников и работодателя.

Принцип независимости, который заключается в недопустимости вмешательства в деятельность комиссии при осуществлении ей всех действий, в том числе связанных с ее образованием, принятием спора к своему производству, рассмотрению спора и вынесения по нему решения.

Указанный принцип предполагает также независимость не только комиссии по трудовым спорам, но и ее членов.

Принцип коллегиальности, который состоит в том, что все вопросы, имеющие принципиальное значение для деятельности КТС, подлежат рассмотрению комиссией только коллегиально с соблюдением требований кворума. К таким вопросам относятся: вопросы выбора председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии; вопросы, связанные с принятием заявления работника к своему производству; рассмотрение спора по существу; вынесение решения по делу.

*Принцип примирительной направленности деятельности КТС, с*уть которого заключается в содействии КТС мирному разрешению спора, то есть оказании посильной помощи спорящим сторонам к взаимовыгодному решению путем заключения сторонами мирового соглашения до вынесения решения по существу заявленных требований с правом признавать (утверждать) такое соглашение в случае, если оно соответствует требованиям законодательства.

7. В ходе проведенного анализа практики применения трудового законодательства, регулирующего порядок рассмотрения обращений в КТС, были выявлены обстоятельства, препятствующие полноценному рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров, что привело к заключению о необходимости реформирования досудебного порядка разрешения индивидуального трудового спора.

В частности, предложено введение обязательного этапа примирения сторон, в процессе которого КТС надлежит уяснить причину (причины) и условия возникновения разногласий, существо требований сторон, их интересы в споре. С учетом этого комиссии по трудовым спорам необходимо продумать пути урегулирования разногласий , предложить решить вопрос мирно путем достижения сторонами компромисса (взаимоприемлемого решения), выраженного в форме мирового соглашения сторон, подлежащего утверждению КТС с соблюдением определенных законом правил. При этом значительная роль в выработке мирового соглашения, его условий, отводится комиссии по трудовым спорам.

8. Предложено реформировать порядок обращения работника в КТС, рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора, в частности, путем установления определенных требований к содержанию заявления работника в комиссию по трудовым спорам, направленных на сокращение

времени непосредственной подготовки к рассмотрению его заявления и поиску путей мирного урегулирования разногласий.

9. Сформулирован ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства, регулирующего досудебный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Научная и практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что теоретические и практические выводы, полученные в результате диссертационного исследования, развивают положения науки трудового права и могут быть использованы при дальнейшем совершенствовании законодательства, регулирующего порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Апробация результатов исследования.

Диссертация выполнена на кафедре трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова. Выводы и практические предложения, содержащиеся в ней, обсуждались на кафедре.

Материалы диссертационного исследования используются автором в процессе преподавания дисциплины «Трудовое право».

Основные положения диссертации изложены в опубликованных автором работах.

Структура работы. Цели и задачи обусловили содержание диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, двенадцати параграфов, заключения, библиографического списка использованных источников.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, степень ее научной разработанности, цели, задачи исследования, методологическая и теоретико-правовая основа, излагаются научная новизна исследования и положения, выносимые на защиту, указывается

теоретическая и практическая значимость работы и апробация ее результатов.

Первая глава «Общая характеристика трудовых споров и их понятие» «Общая характеристика трудовых споров и их понятие» состоит из четырех параграфов. В ней проведено исследование способов защиты трудовых прав, проанализированы исторические особенности возникновения и развития института трудовых споров в России, выделены основные элементы содержания понятия индивидуального трудового спора, предложена классификация трудовых споров, определена их подведомственность.

В **первом параграфе «Понятие индивидуального трудового спора»** проанализированы основные вопросы, связанные с возникновением и развитием трудовых споров, а также многообразие взглядов на определение понятия «индивидуальный трудовой спор», его содержание.

В результате проведенного исследования позиций и мнений, сформулированных представителями науки трудового права относительно понятия «индивидуальный трудовой спор», были выявлены элементы, в совокупности своей составляющие его содержание.

Это позволило сформулировать определение его понятия, как разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), которые приняты к рассмотрению комиссией по трудовым спорам или судом.

На основе проведенного анализа легального определения понятия «индивидуальный трудовой спор» обоснован вывод об отсутствии оснований определять спор как неурегулированное разногласие. Признавая важность проведения примирительных процедур, направленных в том числе на самостоятельное урегулирование разногласий спорящими сторонами, обоснован вывод о необходимости определить на законодательном уровне определенные стимулы, так или иначе понуждающие спорящие стороны к мирному урегулированию разногласий. При этом аргументировано утверждение о невозможности и нецелесообразности закрепления в законе процедуры их урегулирования, учитывая, что такие мероприятия могут

проводиться в различных формах, поскольку процедура их урегулирования в зависимости от различных обстоятельств может быть простой, либо многоступенчатой (состоящей из ряда этапов).

Целесообразным признана разработка на подзаконном уровне определенных рекомендаций по урегулированию разногласий спорящими сторонами, в частности необходимо разработать примерный перечень видов и процедур урегулирования разногласий сторонами трудовых правоотношений (в обязательной письменной форме, что может в дальнейшем служить доказательством соблюдения доюрисдикционной процедуры).

Анализ легального определения понятия «индивидуальный трудовой спор» позволил сформулировать вывод о необходимости разграничения теоретического и легального понятий трудового спора. При этом легальное определение предназначено для того, чтобы выделить индивидуальный трудовой спор среди других конфликтов в сфере труда (например, разграничить с понятием коллективного трудового спора) и определить порядок его разрешения в соответствующем юрисдикционном органе. Между тем как теоретическое определение понятия трудового спора представляет собой более емкое понятие, которое включает в себя все виды трудовых споров и представляет собой форму защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов. Его закрепление в законодательстве не требуется, поскольку не имеет практического значения.

В результате рассмотрения исторических особенностей становления трудовых споров в России, были выявлены пять этапов исторической периодизации возникновения и развития института трудовых споров в России.

Во **втором параграфе «Способы и формы защиты трудовых прав»** подвергнуты исследованию основные способы защиты трудовых прав и свобод, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации. В результате анализа различных позиций ученых относительно закрепленного в законодательстве перечня способов защиты обосновано существование такого способа защиты трудовых прав, свобод и законных интересов как досудебный способ разрешения индивидуальных трудовых споров, то есть защита, осуществляемая комиссиями по трудовым спорам.

Наряду с этим аргументировано утверждение о целесообразности исключения из ТК РФ нормы, предусматривающей перечень способов защиты, который не отличается системностью, единством и целостностью. Критерии отнесения способов защиты к числу основных, отсутствует.

Исключение из нормы ТК РФ перечня основных способов защиты позволяет некоторым образом устранить противоречия между понятийным аппаратом трудового права и смежных с ним отраслей права, а именно: гражданским правом и гражданским процессуальным правом.

Изучение основных способов и форм защиты трудовых прав, свобод и законных интересов позволило рассмотреть индивидуальный трудовой спор не только как разногласие, но и в виде подинститута трудового права и формы защиты нарушенного права. Индивидуальный трудовой спор, как подинститут трудового права представляет собой совокупность правовых норм, регламентирующих порядок их рассмотрения и разрешения, а также форму защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов работника. Под формой защиты нарушенного права понимается определенный законом порядок осуществления правоприменительной деятельности, направленной на признание права, устранение препятствий на пути его осуществления, восстановление нарушенного права, пресечение правонарушения, компенсацию неблагоприятных последствий, связанных с нарушением субъективного права.

В **третьем параграфе «Содержание индивидуального трудового спора»** рассмотрены вопросы, связанные с предметом индивидуального трудового спора, причинами и условиями их возникновения, исследованы объект и субъект спора, а также динамика возникновения спора, изучен предмет индивидуального трудового спора, проанализированы имеющиеся по этому вопросу позиции ученых в области трудового права. Выделены условия, способствующие возникновению разногласий сторон, которые условно разделены на экономические, юридические и социальные. На основе проведенного исследования предложены способы выявления условий, способствующих возникновению споров, определены причины возникновения трудовых споров, которые классифицированы на две большие группы: объективные и субъективные. В результате проведенного исследования предложено на комиссию по трудовым спорам возложить обязанность выявлять причины возникновения спора в ходе рассмотрения последнего.

В работе подвергнуто исследованию такое понятие, как «повод» возникновения трудового спора, в результате чего обоснован вывод о том, что повод возникновения индивидуального трудового спора является побудительной причиной к действию по осуществлению работником права на защиту своих трудовых прав путем инициирования рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора. В этом смысле повод не рассматривается (и не может рассматриваться) как неправовая категория.

Наряду с этим выявлен момент возникновения трудового спора, под которым предложено понимать принятие юрисдикционным органом к своему производству неурегулированного разногласия субъектов трудового правоотношения.

Анализируя имеющиеся позиции ученых, сформулирована динамика возникновения индивидуального трудового спора, состоящая из ряда этапов: 1) условия для возникновения индивидуального трудового спора, как правило, выражающиеся в юридических фактах (в форме действия или бездействия стороны трудового правоотношения); 2) правовая оценка субъектами трудового правоотношения конкретного юридического факта и доведение своего мнения до сведения друг друга (последнее действие - альтернативное); 3) принятие юрисдикционным органом к своему производству разногласия субъектов трудового правоотношения.

Четвертый параграф «Классификация индивидуальных трудовых споров и их подведомственность» посвящен определению видов трудовых споров, их классификации по различным основаниям. В данном параграфе определены задачи такой классификации, сформулировано определение подведомственности трудовых споров, разграничены доюрисдикционная и досудебная стадии разрешения индивидуального трудового спора.

На основании анализа высказанных в специальной литературе различных позиций выявлены различные основания классификации трудовых споров среди которых, в частности спорящий субъект, характер спора, вид спорного правоотношения, инициатором рассмотрения спора в соответствующих компетентных органах (работодатель или работник), спорное правоотношение, по поводу которого возникает разногласие, и другие.

Наибольший интерес вызывает классификация индивидуальных трудовых споров, в основе которой лежит их подведомственность. В

результате анализа позиций ученых, представителей науки трудового права и права гражданского процессуального по поводу определения понятия «подведомственность» трудовых споров сформулирован вывод о том, что понятие «подведомственность» трудовых споров непосредственно соотносится с понятием «компетенция» органов, призванных осуществлять рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров, но при этом данные понятия не являются синонимами.

В ходе исследования особенностей процедуры рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, обосновано и поддержано мнение о выделении таких стадий, составляющих единый процесс, как доюрисдикционная, досудебная и судебная стадии рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Доюрисдикционная стадия понимается как предшествующая юрисдикционной (то есть рассмотрению спора компетентным органом), процедура урегулирования разногласий сторон. Досудебная стадия является альтернативной, то есть ее применение (игнорирование применения) определяется самостоятельно заинтересованным лицом, то есть лицом, чьи права нарушены. Данная стадия является досудебной в том смысле, что она предшествует рассмотрению индивидуального трудового спора в суде общей юрисдикции, то есть трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам до обращения в суд.

Во **второй главе «Правовой статус комиссии по трудовым спорам»** рассмотрены вопросы становления комиссии по трудовым спорам с точки зрения исторического опыта, изучена зарубежная практика функционирования аналогичных досудебных органов. Комиссия по трудовым спорам рассмотрена как правоприменительный орган, наделенный уникальными полномочиями. При этом исследованы вопросы создания комиссии по трудовым спорам, формирования ее состава, а также проанализировано правовое положение избранных членов КТС.

Первый параграф «Исторический и зарубежный опыт досудебного разрешения трудовых споров» посвящен анализу особенностей возникновения комиссии по трудовым спорам в России, а также изучению зарубежного опыта деятельности комиссий по трудовым спорам и иных досудебных органов, рассматривающих трудовые споры.

В результате проведенного исследования было выявлено, что еще в 1865 г. была предпринята попытка создания органов по разрешению трудовых споров, которая закончилась неудачей, поскольку разработанный проект закона «О промышленных судах» так и не был принят. Фактически впервые органы, рассматривающие трудовые споры, были учреждены в 1917 г., что нашло свое отражение в отечественном законодательстве. К ним относятся заводские (местные) примирительные камеры, формируемые на паритетных началах рабочими и предпринимателями. Принятый в 1922 г. КЗоТ РСФСР расширил этот список, теперь трудовые споры рассматривали расчетно-конфликтные комиссии, примирительные камеры и третейские суды и суды.

Только в 1957 г. появился новый для отечественного законодательства орган - комиссия по трудовым спорам, которая в обязательном порядке должна была создаваться на паритетных началах во всех организациях, где имелись профсоюзные комитеты. Это был прообраз современной КТС. Она могла рассматривать трудовой спор только в том случае, если стороны не смогли урегулировать возникшие разногласия путем переговоров. В 1974 г. произошло перераспределение подведомственности трудовых споров, в соответствии с чем отдельные категории трудовых дел (о восстановлении на работе, возмещении материального ущерба и некоторые другие) подлежали рассмотрению районными (городскими) народными судами.

Анализ действовавшего в советский период законодательства привел к выводу о том, что основной упор того времени делался на примирение сторон, досудебное урегулирование возникающих разногласий и рассмотрение споров специально создаваемыми общественными органами. Судебный порядок их рассмотрения подлежал применению как исключение из общего правила.

В ходе изучения зарубежного опыта разрешения трудовых споров уделяется внимание трудовой юстиции, функционирующей в ряде стран, в частности во Франции и Федеративной Республике Германия. В основном процесс рассмотрения трудовых споров в указанных странах основан, прежде всего, на проведении примирительных процедур, дабы урегулировать возникшие разногласия на этом этапе, предотвратив обращение заинтересованных лиц за судебной защитой. Примирение сторон на досудебном этапе разрешения индивидуальных трудовых споров в целях снижения количества споров, поступающих в суды общей юрисдикции,

характерно для большинства стран мира, например США, Англии, Испании, Италии, Швейцарии, Японии, Австралии, Чехии, Венгрии, Болгарии и некоторых других. Такая процедура является довольно эффективной. Так, установлено, что, в Германии, около 80% трудовых дел разрешаются в процессе обязательной процедуры примирения.

Комиссии по трудовым спорам, действующие в ряде стран бывшего СССР, например, в Республике Беларусь, Украине, Кыргызской Республике, согласительная комиссия в Республике Казахстан, по своему правовому положению во многом схожи с комиссиями по трудовым спорам, формируемыми в соответствии с современным трудовым законодательством Российской Федерации.

Опыт зарубежных стран привел к заключению о том, что примирение сторон признается во многих правовых системах, а опробованная досудебная стадия разрешения индивидуальных трудовых споров, действует эффективно, удобна для спорящих сторон.

Во **втором параграфе «Компетенция комиссии по трудовым спорам. КТС как орган правоприменения»** рассмотрены виды индивидуальных трудовых споров, подлежащих рассмотрению в КТС, определена цель деятельности комиссии, исследованы задачи досудебной стадии разрешения спора, раскрыты особенности статуса КТС, проанализирована правоприменительная деятельность комиссии по трудовым спорам на примере организаций, в которых действуют профсоюзные организации отраслевого профсоюза трудящихся авиационной промышленности (далее - Профавиа).

На основе исследования положений действующего законодательства, позиций представителей науки трудового права, представленных в научной и специальной литературе, обоснован вывод о необходимости ограничения трудовых споров, подлежащих рассмотрения в КТС. В частности, КТС не могут и не должны разрешать индивидуальные трудовые споры о дискриминации, восстановлении на работе, отказе в приеме на работу, а также об изменении даты и формулировки причины увольнения, которые справедливо отнесены к ведению судебных органов власти. Наряду с этим следует отнести к числу споров, не подведомственных КТС, например споры об установлении норм выработки, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов; об исчислении, назначении и выплате

пособий по государственному социальному страхованию и пенсий, исчислении трудового стажа для назначения пособий и пенсий; об исчислении трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законодательством установлен иной порядок рассмотрения этих споров; о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе работодателя; о предоставлении и распределении жилой площади, а также удовлетворении бытовых нужд работников; о признании перевода незаконным.

При этом аргументировано утверждение, что есть все основания закрепить за КТС право определять размер компенсации морального вреда, причиненного работнику.

Рассмотрение деятельности КТС как органа правоприменения привело к заключению, что правоприменительной следует признать деятельность комиссии по трудовым спорам по следующим характерным признакам. В деятельности КТС проявляется властный характер; ей свойственна управленческая природа; результатом деятельности комиссии выступает издание властных индивидуальных предписаний. В процессе осуществления своей правоприменительной деятельности происходит объединение одновременно всех известных форм реализации права: соблюдение, исполнение, использование, применение, что позволяет отметить ее комплексное правореализационное содержание, которое представляет собой процессуально урегулированный порядок.

В **третьем параграфе «Порядок создания и формирования комиссии по трудовым спорам»** рассмотрены вопросы, связанные с созданием и формированием КТС, делегированием сторонами своих представителей в комиссию, исследован вопрос о количественном составе КТС, сроке полномочий членов комиссии.

Согласно действующему трудовому законодательству комиссия по трудовым спорам создается по инициативе работников или работодателя. В большинстве организаций такие комиссии создаются по инициативе работников. Как показывает практика, нередки случаи, когда работодатель препятствует созданию КТС. В связи с этим признается обоснованной позиция ряда ученых, предлагающих законодательно установить ответственность работодателя за нарушение сроков направления своих представителей в КТС при наличии соответствующего решения общего собрания (конференции) работников.

В результате исследования опыта работы комиссий по трудовым спорам, созданным с участием представителей профсоюза, являющегося членской организацией Профавиа, обоснован вывод о том, что голосование при избрании членов КТС должно быть тайным и проходит поименно. При делегировании представителей работников в КТС профсоюзом процедура должна носить аналогичный характер.

Анализируя отсутствие правил, регламентирующих определение сторонами количественного состава КТС, сформулирован и аргументирован вывод о том, что количество членов комиссии не может быть менее трех человек, что обусловлено правилами, определяющими порядок формирования комиссии по трудовым спорам (ТК РФ предусматривает наличие в КТС как минимумом трех должностей: председателя комиссии, заместителя председателя комиссии и секретаря комиссии). Одновременно предложено ограничить численность членов КТС максимальным числом ее членов, наделив каждую из сторон (работники и работодатель) правом делегировать в комиссию по трудовым спорам не более 30% от общего числа работников организации.

Изучение позиций представителей науки трудового права относительно срока полномочий КТС привело к выводу о правомерности и обоснованности предложения ряда ученых об установлении пятилетнего срока полномочий комиссии, что представляется разумным. Досрочное прекращение полномочий комиссии возможно только по решению общего собрания (конференции) работников, то есть создавшего ее органа.

Рассматривая вопрос о деятельности КТС структурного подразделения организации, сформулировано заключение о неурегулированности вопросов, связанных с определением компетенции такой комиссии. В этой связи предложено предусмотреть в рамках Трудового кодекса Российской Федерации запрещающую норму, согласно которой КТС организации не вправе рассматривать индивидуальный трудовой спор, подведомственный КТС структурного подразделения организации в случае ее формирования (существования).

В **четвертом параграфе «Правовое положение членов комиссии по трудовым спорам»** подвергнуты анализу права, обязанности членов КТС, их ответственность и гарантии; рассмотрены вопросы регулирования

случаев выбытия и замены членов КТС, их обучения, повышения квалификации, а также прекращения полномочий.

Анализируя правовое положение председателя КТС, диссертантом выделены и обоснованны следующие присущие ему обязанности: назначение даты, времени и места проведения заседания КТС и оповещение об этом всех членов комиссии, а также сторон спора; обеспечение подготовки всех необходимых материалов для проведения заседания комиссии; направление другим работникам от имени комиссии соответствующих извещений о вызове на заседание в качестве свидетеля, приглашение специалистов; направление от имени комиссии работодателю запросов о предоставлении необходимых документов. Кроме того, председатель КТС должен взаимодействовать с работодателем по вопросам материально-технического обеспечения комиссии.

Представляется, что рядовые члены КТС, согласно положениям законодательства, имеют следующие права: быть избранными в руководящие органы комиссии; запрашивать у работодателя необходимые для рассмотрения дела документы; опрашивать участников процесса (сторон, свидетелей); заявлять самоотвод; проходить специальную подготовку. К числу обязанностей членов КТС следует отнести следующие: в своей деятельности руководствоваться, прежде всего, законом; добросовестно относиться к своим обязанностям; присутствовать на заседаниях комиссии; принимать участие в голосовании при принятии решения комиссией; соблюдать объективность и беспристрастность.

Предложено регламентировать вопрос замены членов КТС в случае их выбытия, при этом под выбытием члена КТС следует понимать невозможность его присутствия на заседании комиссии по трудовым спорам в силу объективных обстоятельств (увольнение, перевод, отпуск, болезнь, командировка), не связанных с умышленным пропуском такого члена заседания КТС. Анализируя позиции ученых, автор соглашается с мнением некоторых из них о возможности заявления отвода члену (членам) КТС.

В целях повышения эффективности деятельности КТС предложено проводить подготовку членов КТС, которая может выражаться в проведении обучающих семинаров, консультаций с юрисконсультом организации, распространении специальных методических пособий. Также предложено, помимо имеющихся в законодательстве, установить для членов КТС

дополнительные гарантии, обеспечивающие соблюдение принципа независимости осуществления ими деятельности, в частности в виде ограничения оснований досрочного отзыва члена КТС с соблюдением установленного законом порядка (процедуры).

В **третьей главе «Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам»** изучены вопросы, связанные с принципами рассмотрения индивидуальных трудовых споров, принципами деятельности КТС, рассмотрены способы урегулирования разногласий сторон, в том числе с помощью процедуры медиации, изучены порядок рассмотрения заявления работника в КТС и вынесения по нему решения, а также даны рекомендации по дальнейшему развитию законодательства в области досудебного порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.

В **первом параграфе «Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров»** проанализированы имеющиеся позиции ученых относительно принципов рассмотрения трудовых споров как на досудебной, так и на судебной стадиях, выявлены и доказаны принципы деятельности комиссии по трудовым спорам.

К основным принципам рассмотрения индивидуальных трудовых споров в научной литературе принято относить следующие: обеспечения защиты трудовых прав сторон трудового договора; равенства сторон при рассмотрении споров; участия представителей работников в регулировании трудовых отношений; доступности обращения в органы, рассматривающие трудовые споры; обеспечение законности при разрешении споров; обеспечения гласности; обеспечения объективности и полноты исследования материалов и доказательств; бесплатности; быстроты рассмотрения; обеспечения реального исполнения решений; ответственность должностных лиц за неисполнение решений органов, рассматривающих трудовые споры. Отдельные ученые выделяют некоторые другие принципы.

По мнению автора, указанные принципы присущи деятельности всех юрисдикционных органов, рассматривающих трудовые споры, то есть как судам, так и КТС. Однако помимо принципов рассмотрения споров, необходимо выделить принципы деятельности комиссии по трудовым спорам, к которым следует отнести следующие:

Принцип паритетности, который означает, что комиссия по трудовым спорам формируется, рассматривает спор и принимает по нему решение исключительно при равном представительстве в комиссии интересов работников и работодателя.

Принцип независимости, который заключается в признании независимости осуществления комиссией всех действий, связанных с ее образованием, принятием спора к своему производству, рассмотрению спора и вынесения по нему решения. Указанный принцип предполагает также независимость членов КТС, то есть недопустимость вмешательства в их деятельность.

Принцип коллегиальности, который состоит в том, что все вопросы, имеющие принципиальное значение для деятельности КТС, подлежат рассмотрению комиссией только коллегиально с соблюдением требований кворума. К таким вопросам относятся: вопросы выбора председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии; вопросы, связанные с принятием заявления работника к своему производству; рассмотрение спора по существу; вынесение решение по делу.

*Принцип примирительной направленности деятельности КТС, с*уть которого заключается в содействии КТС мирному разрешению спора, то есть оказании посильной помощи спорящим сторонам к взаимовыгодному решению путем заключения сторонами мирового соглашения до вынесения решения по существу заявленных требований с правом признавать (утверждать) такое соглашение в случае, если оно соответствует требованиям законодательства.

Второй параграф «Способы урегулирования разногласий сторон» посвящен анализу предусмотренных законодательствам способов урегулирования разногласий сторон, которые применимы к индивидуальным трудовым спорам.

Согласно ч. 2 ст. 385 ТК РФ до обращения за разрешением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам, работник должен попытаться самостоятельно или при участии своего представителя урегулировать возникшие разногласия непосредственно с работодателем, то есть соблюсти доюрисдикционную стадию урегулирования разногласий, которая, в свою очередь, не регламентирована действующим законодательством. Однако у комиссии по трудовым спорам

отсутствует право отказать в принятии заявления работника при несоблюдении доюрисдикционной стадии, что позволяет сделать вывод о ее альтернативности.

Проанализировав позиции ученых, автор приходит к выводу о том, что необходимость в подробной регламентации доюрисдикционной стадии урегулирования разногласий отсутствует, прежде всего потому, что в ходе переговоров сторон может быть нарушено субъективное право работника, то есть стороны могут придти к соглашению, которое не будет соответствовать законодательству. В связи с этим диссертантом предложено ввести обязательную досудебную стадию разрешения разногласий - урегулирование разногласий сторон при участии комиссии по трудовым спорам. При этом на указанной стадии КТС будет не вправе выносить обязательное к исполнению решение, а должна лишь выяснить причины возникших разногласий, существо требований сторон, их интересы в споре и вправе предложить возможные варианты взаимоприемлемого решения. Также следует наделить комиссию правом утверждать мировое соглашение, которое может быть заключено сторонами в рамках указанной стадии.

Действующее законодательство предусматривает, что к урегулированию разногласий сторон по индивидуальному трудовому спору может применяться процедура медиации, то есть урегулирование разногласий при содействии посредника (медиатора). При этом медиация может применяться на любой стадии рассмотрения спора, представляя собой внесудебный порядок урегулирования разногласий. Исследовав положения Закона и мнения ученых автор пришел к выводу о том, что медиация не применима к индивидуальным трудовым спорам прежде всего потому, что она характерна для отношений, возникающих между равноправными сторонами и неприменима к случаям возникновения спора между субъектами отношений, основанных на власти и подчинении (трудовых отношений).

В **третьем параграфе «Рассмотрение заявления работника в комиссии по трудовым спорам»** исследованы вопросы, связанные с непосредственным рассмотрением индивидуального трудового спора в КТС, с подачей заявления работника, порядком заседания комиссии при рассмотрении спора по существу, вынесением решения.

Возникающие на практике досудебного разбирательства индивидуальных трудовых споров проблемы свидетельствуют о

необходимости детального упорядочивания порядка обращения работника с заявлением в КТС. В частности, необходимо предусмотреть требования к заявлению работника, подаваемого в КТС. По мнению автора, в нем должны быть указаны наименование организации или структурного подразделения организации, в комиссию которой (которого) подается заявление; имя работника, его должность, структурное подразделение; существо спора. Также необходимо приложить доказательства нарушения прав работника (либо же ходатайствовать об их истребовании от работодателя).

На сегодняшний день в законе не содержится перечня случаев, в которых КТС вправе отказать в принятии заявления. Диссертант обосновывает необходимость наделения КТС правом отказа в принятии заявления по следующим основаниям: когда уже имеется неотмененное решение КТС или суда по данному делу; если этот спор уже находится в производстве КТС или суда; если заявление подается недееспособным или неуполномоченным на то лицом; нарушение сроков обращения в КТС. Если рассмотрение требований работника в изложенном варианте невозможно, КТС должна иметь право вернуть работнику заявление с указанием на выявленные недостатки и требованием их устранить.

Заседание комиссии при рассмотрении спора по существу должен открывать председатель КТС, который должен убедиться в правомочности заседания комиссии, проверить явку вызванных на заседание лиц. Затем председатель комиссии должен ознакомить всех присутствующих с требованиями работника, а также с обстоятельствами, на которые он ссылается. Сначала по существу предъявленных требований должен выступить заявитель, затем заслушивается мнение работодателя (его представителя). После этого комиссия переходит к опросу свидетелей, при этом рекомендовано установить обязанность свидетелей являться на заседания комиссии по вызову последней.

На практике встречаются случаи, когда ввиду обстоятельств дела на рассмотрение спора КТС требуется несколько большее время, чем предусмотренные в законе 10 дней. В связи с этим, соглашаясь с отдельными авторами, предложено наделить КТС правом в исключительных случаях продлять сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров еще на пять дней.

Вынесение решения по индивидуальному трудовому спору происходит путем голосования членов комиссии. Представляется, что на голосование должно выноситься каждое требование работника в отдельности. По мнению диссертанта, при вынесении решения комиссия по трудовым спорам не должна выходить за пределы заявленных работником требований, так как принятие решения путем голосования подразумевает голосование в форме «удовлетворить», «оставить без удовлетворения» или «удовлетворить частично» требования работника.

Четвертый параграф «Тенденции совершенствования законодательства в области досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров» посвящен проблемам развития положений законодательства, затрагивающих вопросы досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров.

На основе анализа позиций представителей науки трудового права, изложенных в научной литературе по вопросам осуществления деятельности комиссии по трудовым спорам, а также исследования практики применения трудового законодательства комиссиями, созданными в организациях с участием представителей профсоюзных организаций, входящих в отраслевое объединение профсоюзов Профавиа, обоснована целесообразность ее существования в современных условиях. Одновременно сформулирован вывод о необходимости проведения соответствующих реформ правового регулирования порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров на стадии досудебного разбирательства, направленных на обеспечение реализации права КТС, как органа правоприменения, в целях закрепления принципа приоритета мирного урегулирования возникающих разногласий между работником и работодателем. Данный вывод обусловлен.

Основной задачей реформирования трудового законодательства, регулирующего досудебный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, является разгрузить суды общей юрисдикции от рассмотрения большого количества трудовых дел; устранение конфликтов между субъектами трудовых правоотношений; установление примирительной направленности разрешения трудовых споров. В этой связи, по мнению диссертанта, необходимо принять следующие меры: установить ответственность членов КТС за принимаемые комиссией решения и за соблюдение предусмотренной законом процедуры рассмотрения спора; проводить подготовку (обучение) и повышение квалификации для членов

КТС; установить процедуру уведомительной регистрации для всех КТС в органах Министерства труда и социального развития Российской Федерации; обязать комиссии по трудовым спорам передавать территориальным органам Министерства труда и социального развития Российской Федерации ежеквартальные отчеты о своей деятельности, прикладывать к ним копии вынесенных решений, а органы указанного Министерства должны привлекать комиссии по трудовым спорам и их членов к ответственности в случае нарушения последними законодательства; наделить комиссию по трудовым спорам правом издавать предписания работодателю об устранении выявленного нарушения трудового законодательства, таким образом будет реализовываться функция КТС, связанная с предупреждением возникновения трудовых споров; наделить органы Министерства труда и социального развития Российской Федерации правом проводить проверки деятельности комиссий по трудовым спорам.

Помимо этого диссертантом сформулированы гарантии объективности и беспристрастности деятельности КТС, необходимые для справедливого рассмотрения трудового спора.

В **заключении** диссертации в краткой форме автором подведены итоги научного исследования, обобщены основные выводы и внесены предложения по совершенствованию норм трудового законодательства и его развития в Российской Федерации.

Статьи, опубликованные в рецензируемых журналах и изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Бережнов А.А. Комиссии по трудовым спорам: практика правоприменения // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10 (0,7 п.л.).

В иных изданиях:

2. Бережнов А.А. Органы по разрешению трудовых споров в Федеративной Республике Германия // Вопросы трудового права. 2011. № 6. (0,4 п.л.).

3. Бережнов А.А. Зачем кодекс менять // Социальная защита. 2011. № 6. (0,3 п.л.).

Подписано в печать: 19.09.2012
Объем: 1,0 п.л.
Тираж: 200 экз. Заказ № 626
Отпечатано в типографии «Реглет»
119526, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 39
(495) 363-78-90; www.reglet.ru