Министерство сельского хозяйства РФ
ФГБОУ ВПО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический факультет

кафедра земельного, трудового и экологического права

**ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

 **Конспект лекций для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»**

**(квалификация (степень) бакалавр)**

**форма обучения (очная, заочная)**

Краснодар

КубГАУ

2016

**Авторы:**  А.А. Сапфирова

**Конспект лекций для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (квалификация (степень) бакалавр) по дисциплине «Защита трудовых прав»** / А.А. Сапфирова. – Электронный ресурс, 2016. – 42 с.

 .

Предназначено для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (квалификация (степень) бакалавр) юридического факультета.

|  |
| --- |
| © А.А. Сапфирова, 2016 |
| © ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет», 2016  |

 **ЛЕКЦИЯ. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДОВЫХ СПОРАХ**

**1. Нормативно-правовая регламентация рассмотрения и разрешения трудовых споров**

Нормативную базу рассмотрения и разрешения трудовых споров составляют международные правовые акты, Конституция РФ, федеральные законы и иные нормативные правовые акты.

К числу международных правовых актов относятся Конвенции и Рекомендации Международной Организации Труда, ратифицированные Россией. Например, Конвенция №154 Международной Организации Труда о содействии коллективным переговорам (Женева, 19 июня 1981 г., вступила в силу 11 августа 1983 года), Конвенция №98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949, вступила в силу с 10 августа 1957 года)[[1]](#footnote-1) и т.д.

В качестве примера акта международно-правового характера можно выделить еще Конвенцию МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948 г.)[[2]](#footnote-2), в ст.2,4,10 которой провозглашается право на создание организации трудящихся или предпринимателей в целях обеспечения и защиты их интересов. Организации могут быть созданы без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних. При этом такие организации не могут быть распущены или запрещены административно-правовым способом.

В соответствии со ст.37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием законных способов их разрешения, включая право на забастовку; на основании ст.45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом; согласно ст.46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

*Нормативно-правовую основу рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров* составляют нормы ТК РФ *(введен в действие с 01.02.2002 года),* ГПК РФ *(введен в действие с 01.02.2003 года)* и Федерального закона «Об исполнительном производстве»[[3]](#footnote-3).

Так, рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в КТС и принудительное исполнение их решений регулируется ТК РФ и отчасти Федеральным законом «Об исполнительном производстве», а в судах – ГПК, Федеральным законом «Об исполнительном производстве» и ТК РФ, устанавливающим особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров может происходить, как с участием медиатора, так и без него. Участие медиатора обеспечивается в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»[[4]](#footnote-4) *(см. 2.3 настоящего пособия).*

*Нормативно-правовая регламентация рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров* осуществляется преимущественно нормами ТК РФ. Однако применяются и иные нормативные правовые акты, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров в части, не противоречащей нормам ТК РФ:

- в примирительной комиссии (*см.: постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»)[[5]](#footnote-5),*

- с помощью посредника *(см.: постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника»)[[6]](#footnote-6)*

- в трудовом арбитраже *(см.: постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже»)[[7]](#footnote-7)*

Одновременно среди источников правового регулирования необходимо выделить административные регламенты, которые детализируют роль государства в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров – Федеральной службы по труду и занятости, например, в регистрации коллективных трудовых споров[[8]](#footnote-8), в содействии в урегулировании коллективных трудовых споров[[9]](#footnote-9), в ведении базы данных по учету трудовых арбитров[[10]](#footnote-10), в информировании и консультировании работников и работодателей[[11]](#footnote-11) и т.д.

Административная ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах установлена нормами КоАП РФ. Признание забастовки незаконной происходит в соответствии с ГПК РФ. На основании ст.26 ГПК РФ, ст.413 ТК РФ по заявлению работодателя или прокурора суды республик, краевые, областные суды, суды городов федерального значения, суды автономной области и автономных округов при наличии соответствующих оснований принимают решение о признании забастовки незаконной.

**2. Принципы рассмотрения и разрешения трудовых споров**

***К принципам рассмотрения и разрешения трудовых споров*** относится, прежде всего*, принцип законности*. В правовом государстве, к которым относится Российская Федерация, принцип законности имеет основополагающее значение; для правового государства характерен авторитет закона, верховенство права. Принцип законности рассмотрения и разрешения трудовых споров означает точное и неукоснительное соблюдение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми субъектами, участвующими в рассмотрении и разрешении трудовых споров.

Среди принципов отдельно можно выделить *принципы* *объективности, бесплатности рассмотрения и разрешения трудовых споров*. Подчеркнем, что работник при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров освобожден от уплаты государственной пошлины и судебных расходов на основании ст.393 ТК РФ. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется на любой стадии бесплатно. Одновременно подчеркнем, что работодатель при обращении в суд с иском, например, о возмещении ущерба, причиненного работником, оплачивает государственную пошлину.

*Принцип участия работников и работодателей и (или) их представителей в рассмотрении и разрешении трудовых споров* реализуется для индивидуальных трудовых споров – через нормы об образовании КТС, порядка вынесения ею решений (ст.384, 387-388 ТК РФ); для коллективных трудовых споров – через нормы, например, о создании примирительной комиссии (ст.402 ТК РФ).

В качестве принципа можно также отметить *принцип обязательности ведения переговоров.* Данный принцип проявляется, прежде всего, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и детализируется в обязательности проведения примирительных процедур. В частности, стороны должны использовать все возможности для разрешения возникшего спора на любой стадии его рассмотрения (ст.401 ТК РФ), а также в период забастовки должны продолжить разрешение спора переговорами (ст.412 ТК РФ).

Принцип обязательности ведения переговоров отчасти находит свое выражение и при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров. Так, в соответствии с ч.2 ст.385 ТК РФ работник должен самостоятельно (через своего представителя) урегулировать возникшее трудовое разногласие путем переговоров с работодателем и обратиться в КТС. Заметим, что такой четко закрепленной обязанности у работника нет, если за разрешением трудового разногласия работник сразу обращается в суд.

Принцип *быстроты исполнения* решений по отдельным категориям трудовых дел проявляется в особых случаях. В частности, решения о восстановлении на работе незаконно уволенного или незаконно переведенного на другую работу работника, а также решение суда о признании забастовки незаконной должны быть исполнены немедленно (ст.396, 413 ТК РФ).

Дополнительно к принципам ***рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров*** относится *принцип быстроты их рассмотрения.* Согласно ст.387 ТК РФ индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. В судах, например, споры об увольнении рассматриваются и разрешаются до истечения 1 месяца со дня поступления искового заявления в суд (ст.154 ТК РФ), в то время как другие категории дел искового производства (за исключением некоторых случаев), в том числе и остальные трудовые споры, - до истечения 2 месяцев со дня поступления заявления в суд.

*Принцип обязательности и реальности исполнения решений* по индивидуальным трудовым спорам заключается в том, что при отсутствии добровольного исполнения вступивших в законную силу решений КТС или суда, они обеспечиваются принудительной силой государства.

*Принцип ограничения обратного взыскания сумм* при разрешении индивидуальных трудовых споровозначает, что с работника можно обратно взыскать суммы, выплаченные ему по решению КТС или суда, но только, если в основу вынесенного решения легли ложные сведения, данные работником, или подложные документы, им предоставленные (ст.397 ТК РФ).

Дополнительно ***к принципам рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров*** относятся принцип равноправия сторон (например, равноправие сторон спора при формировании примирительной комиссии закреплено в ст.402 ТК РФ), принцип добровольного участия в забастовке (ст.409 ТК РФ), обязательности исполнения соглашений (ст.408 ТК РФ).

**ЛЕКЦИЯ. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ТРУДОВЫЕ РАЗНОГЛАСИЯ: ПОНЯТИЕ, ИХ СООТНОШЕНИЕ, ВИДЫ**

**1. Причины возникновения трудовых споров**

В современных условиях по-прежнему многочисленны нарушения работодателями трудовых прав работников. Эти нарушения ведут к возникновению трудовых разногласий и могут повлечь трудовые споры.

Причинами возникновения трудовых споров являются любые обстоятельства, которые по-разному оцениваются сторонами спора. В зависимости от стороны спора, его характера и содержания различаются и причины возникновения трудовых споров.

Основная причина возникновения индивидуальных трудовых споров заключается в нарушении трудовых прав работников. Как правило, нарушения происходят не только в виду низкой правовой культуры работодателя, но и из-за экономической нестабильности, отсутствия экономического интереса в соблюдении положений трудового законодательства, а также апатии и отчаяния самих работников, права которых нарушаются. Подавляющее число нарушений связано с неисполнением должностными лицами работодателя своих трудовых обязанностей (около 40%) и не принятием работодателем мер по организации труда (25,8%)[[12]](#footnote-12).

К причинам возникновения индивидуальных трудовых споров можно также отнести отрицательный результат переговоров между работником и работодателем, а также ненадлежащую реализацию полномочий соответствующими органами государства, профсоюзами, объединениями работодателей и т.д. Так, если федеральная инспекция труда не восстановила нарушенные трудовые права работников, то работник может обратиться в суд за разрешением неурегулированных трудовых разногласий. Это значит, что федеральная инспекция труда не предотвратила возникновение трудового спора, т.е. ненадлежащим образом реализовала свою основную функцию – осуществление федерального государственного надзора за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Коллективные трудовые споры – это социально-партнерские споры, и они возникают обычно по экономическим причинам с учетом специфики их сторон, характера и содержания спора. Это неурегулированные разногласия по поводу, прежде всего, отсутствия соглашения между работниками и работодателем (-ями) при «столкновении» их интересов. Это неурегулированные разногласия, которые могут возникнуть, например, при коллективных переговорах по заключению коллективного договора. Наиболее распространенной современной причиной возникновения коллективных трудовых споров является отсутствие интереса (желания) работодателя в увеличении размера заработной платы работникам, которые заявили работодателю о своем интересе на повышении размера заработной платы.

Однако каковы бы ни были причины возникновения трудовых споров, как индивидуального, так и коллективного характера, их истоки коренятся в отсутствии желания сторон находить компромиссы. Если бы действующее законодательство было сконцентрировано на предотвращении возникновения трудовых споров, то все трудовые разногласия разрешались бы с помощью переговоров между сторонами, не «перерастая» в трудовые споры.

Причины трудовых споров отличаются от условий их возникновения, которые могут быть как производственными, так и правовыми. К числу первых относятся незаконное совмещение, привлечение к сверхурочным работам, неспособность работодателя организовать охрану труда, не предоставление отпусков, отказ учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов и т.д. Вторую группу условий составляют пробелы в законодательстве, нежелание работодателя соблюдать его, отставание норм трудового права от развивающихся экономических отношений.

**2. Сущность трудового спора**

В нормах ТК РФ, к сожалению, не нашли своего отражения дефиниции таких понятий, как «трудовой спор», «трудовое разногласие», «трудовой конфликт». Что же означают эти термины, есть ли различия между ними или они тождественны?

Выявить сходство и различие между ними можно путем анализа ст.381 и ст.398 ТК РФ, в которых закрепляются определения соответственно индивидуального трудового спора и коллективного трудового спора. Так, в силу ст.381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор означает неурегулированные разногласия между работодателем и работником 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), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Согласно с.398 ТК РФ 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.

Поверхностный анализ указанных норм позволяет утверждать, что трудовой спор в самом общем виде – это неурегулированные разногласия между работником и работодателем, о которых заявлено в органы по рассмотрению и разрешению трудовых споров (индивидуальные трудовые споры), либо по отношению к которым применяются примирительные процедуры (коллективные трудовые споры).

Это значит, что если разногласия не были урегулированы сторонами и о них заявлено в орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров, то возникают трудовые споры. Если же разногласия возникли, но стороны смогли их урегулировать и не заявлять в орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров, то трудовой спор считается предотвращенным и соответственно не возникшим.

Отметим, что содержание понятий индивидуальных и коллективных трудовых споров, закрепленных в ст.381 и ст.398 ТК РФ, соответствуют одному из научных направлений теории спора. В науке трудового права традиционно различаются две позиции. Согласно первой, которая как раз и согласуется со ст.381, 398 ТК РФ, все трудовые споры окончательно формируются лишь тогда, когда за их рассмотрением и разрешением лицо обратилось в юрисдикционный орган[[13]](#footnote-13). До этого момента трудовой спор считается всего лишь трудовым разногласием.

Суть второй позиции заключается в том, что на любой стадии возникновения трудовой пор считается таковым, независимо от того, передан ли он на рассмотрение и разрешение в юрисдикционный орган. Иными словами, трудовые разногласия тождественны трудовому спору[[14]](#footnote-14). Соответственно трудовой спор всегда существует между субъектами материального охранительного трудового правоотношения и с передачей его в юрисдикционный орган не превращается в процессуальное явление, а становится предметом трудовых процессуальных, гражданско-процессуальных или административно-процессуальных отношений[[15]](#footnote-15).

В литературе высказывается еще и третья точка зрения ученых, предлагающих объединить все противоречия, возникающие между сторонами трудовых правоотношений, одним термином «трудовой конфликт» («юридический конфликт»)[[16]](#footnote-16). Термин «конфликт» означает неразрешимое столкновение, серьезное разногласие, в то время как спор – словесное состязание, обсуждение чего-нибудь, в котором каждый отстаивает свое мнение[[17]](#footnote-17). В таком случае трудовой конфликт – это неразрешимое разногласие между работником (-ами) и работодателем (-ями). Между тем, основная задача действующего трудового законодательства – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и интересов государства (ст.1 ТК РФ). Если именовать все трудовые споры и разногласия трудовыми конфликтами, то использование этого термина противоречит основной задаче действующего трудового законодательства. Поэтому законодатель воспринял наиболее подходящий для реализации задач трудового законодательства термин – «трудовой спор».

Употребление термина «конфликт» не совсем точно раскрывает смысл законодательства в области рассмотрения и разрешения трудовых споров. Обратим внимание, что до 1958 года законодатель оперировал понятием «трудовой конфликт», с 1958 года[[18]](#footnote-18) – «трудовой спор», поскольку считалось, что противоречия в советском обществе не могут быть антагонистическими[[19]](#footnote-19). В 1989 году[[20]](#footnote-20) законодатель вновь ненадолго возвратился к употреблению в нормах трудового права словосочетания «трудовой конфликт»[[21]](#footnote-21). В настоящее время идея трудового конфликта не нашла поддержки законодателя.

Итак, следует различать *фактический и юридический трудовой спор*. В случае нарушения трудовых прав между сторонами возникает *фактический трудовой спор*, который можно назвать трудовым разногласием. Часть трудовых разногласий разрешается сторонами самостоятельно и без обращения в компетентные органы государства, другая часть разногласий может быть разрешена, если определенные органы власти вмешаются в процесс урегулирования разногласий либо стороны обратятся к примирительным процедурам. Если же трудовые разногласия не урегулированы самостоятельно или с помощью компетентных органов, одна из сторон обращается в суд за защитой нарушенных (по ее мнению) трудовых прав, т.е. переносит урегулирование трудовых разногласий в КТС или суд. В этом случае возникает *юридический трудовой спор*.

Так, согласно ст.193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Если работник обжалует наложенное дисциплинарное взыскание, то, совершенно очевидно, что он не согласен с ним, и возникает фактический трудовой спор с работодателем по поводу привлечения работника к дисциплинарной ответственности. При обращении работника с жалобой в федеральную инспекцию труда или в прокуратуру, исходя из анализа ст.381 ТК РФ, возникает индивидуальное трудовое разногласие *(фактический индивидуальный трудовой спор*), а в случае обращения с этим же заявлением в суд – *юридический индивидуальный трудовой спор*. Основная задача несудебных органов – предотвратить возникновение трудового спора, разрешить трудовое разногласие, не «довести» его до трудового спора.

Коллективное трудовое разногласие (*фактический коллективный трудовой спор*), возникающее, например, в связи с установлением условий труда у работодателя, «перерастает» в коллективный трудовой спор (*юридический коллективный трудовой спор*) только тот день, когда работодатель отклонит все или часть требований работников (их представителей) или вообще письменно не сообщит о своем решении в представительный орган работников в течение двух рабочих дней или трех недель со дня (в зависимости от уровня возникшего разногласия) получения указанных требований (ст.398, 400 ТК РФ). Такому выводу способствует содержание ст.372 ТК РФ, в которой находит свое применение такая форма участия работников в управлении организацией, как проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов (ст.53 ТК РФ).

**3. Виды трудовых споров**

Трудовые споры могут быть разных видов и дифференцируются они по субъектному составу спора, по предмету, по их характеру, содержанию и т.д. Например, различаются трудовые споры коллективного и индивидуального характера, исковые и неисковые, споры о правах и об интересах.

В нормах ТК РФ эти виды трудовых споров тесно переплетаются между собой, несмотря на то, что ТК РФ преимущественно воспринял их разграничение на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Согласно ст.381 ТК РФ*индивидуальным трудовым спором* называются неурегулированные разногласия между работодателем и работником 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), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Согласно ст.398 ТК РФ *коллективный трудовой спор* – это 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.

Для разрешения индивидуального трудового спора работник обращается альтернативно: либо в комиссию по трудовым спорам, либо в суд (работодатель – в суд), решение принимается волевым актом, в то время как коллективный трудовой спор носит строго стадийный характер – примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж, а решение принимается посредством переговоров.

*Исковыми* называются *споры*, которые возникли по поводу применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения соглашений, коллективных договоров и связаны с предъявлением иска в юрисдикционный орган, например, в суд. В частности, к исковым спорам относятся такие индивидуальные трудовые споры, как споры об увольнении, переводе, невыплате заработной платы, не предоставлении отпусков и другие.

*Неисковые споры* – это споры, возникающие по поводу установления или изменения условий труда, и разрешаются, как правило, путем достижения соглашений. К таким спорам относятся, прежде всего, коллективные трудовые споры по поводу установления и изменения условий труда и другие.

Наибольший интерес представляет разграничение трудовых споров на *споры о правах* (о применении норм) и *споры об интересах* (об установлении условий труда). Эту категорию споров зарубежное законодательство называет также юридические споры (о правах) и экономические споры (об интересах).

*Споры о правах* возникают в случае нарушения трудовых прав, обеспеченных соответствующими обязанностями сторон договора. Например, споры о взыскании заработной платы, об увольнении, о незаконном переводе, о не предоставлении ежегодного основного трудового отпуска и т.д.

 *Споры об интересах* имеют место в ситуациях «столкновения» интересов сторон договора, когда интересу одной стороны корреспондирует интерес другой стороны. Например, споры о размерах премий, об увеличении заработной платы, споры по поводу включения тех или иных условий в коллективные договоры и т.д.

И если, разрешая спор о правах, можно обязать сторону, нарушившую трудовые права другой стороны, их восстановить, то разрешение спора об интересах не может повлечь за собой обязанности ни работника, ни работодателя удовлетворить (обеспечить) интерес друг друга. В этом случае сторонами может быть разработано и подписано соглашение.

Действующим законодательством детально урегулированы только индивидуальные трудовые споры о правах и коллективные трудовые споры об интересах. Однако коль скоро в трудовом праве все субъекты могут быть подразделены на индивидуальные и коллективные, то логично предположить о наличии еще и индивидуальных трудовых споров об интересах и коллективных трудовых споров о правах. Несомненно, они возникают, но их рассмотрение и разрешение должным образом, к сожалению, не регламентировано.

Дифференциация коллективных трудовых споров на споры об интересах и о правах обнажает несколько вопросов, требующих особого рассмотрения. Так, можно ли отнести к коллективным трудовым спорам о правах споры о не выдаче зарплаты всем работникам работодателя или споры о не выполнении коллективного договора?

Уже сформировалась практика, определившая, что при не выдаче заработной платы коллективу работников имеет место индивидуальный трудовой спор либо совокупность индивидуальных трудовых споров. К сожалению, законодатель пока не признает институт групповых исков и соответственно коллектив работников в качестве субъекта гражданско-процессуальных отношений. Поэтому при задержке выдачи заработной платы каждый работник вправе обратиться в суд

Вопрос о правовой природе споров о невыполнении коллективного договора законодателем решается неоднозначно. Анализ понятий коллективного и индивидуального трудового спора показывает, что споры о не применении коллективного договора надлежит считать индивидуальными, а споры о не выполнении коллективного договора – коллективными. Коллективные права, закрепленные во вступившем в силу коллективном договоре, обеспечены соответствующими обязанностями. В данном случае спор об интересах исключается.

На практике трудно различить ситуации не применения и не выполнения коллективного договора. Так, неисполнение такой обязанности, предусмотренной коллективным договором, как, например, не предоставление работникам, длительное время работающим в организации, дополнительного отпуска за счет средств работодателя, может рассматриваться как не выполнение коллективного договора и соответственно являться основанием для возникновения коллективного трудового спора о правах? Или имеет место не применение коллективного договора, что порождает соответственно возникновение индивидуального трудового спора?

**4. Подведомственность и подсудность трудовых споров**

*Подведомственность* дела – это его отнесение к компетенции конкретного органа (например, суда, КТС и т.д.). Подведомственность может быть исключительной или множественной.

Исключительной признается подведомственность, когда дело рассматривается только судом. В частности, это дела о восстановлении на работе, о признании забастовки незаконной.

Множественная подведомственность возможна, например, когда спор разрешается не только в судах, но и в КТС. Множественная подведомственность имеет несколько видов. Например, при альтернативной подведомственности разногласие может быть разрешено как судом, так и другим несудебным органом *(КТС)* по выбору работника; при договорной подведомственности стороны соглашением сторон договариваются о том, какой орган будет рассматривать их спор; условная подведомственность характеризуется обязательным досудебным порядком рассмотрения спора *(в соответствии с законодательством об индивидуальных трудовых спорах условная подведомственность при их разрешении не предусмотрена. Между тем, ст.247 ТК РФ предусмотрена прежде принятия решения о возмещении ущерба обязательность проведения работодателем проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения);* при императивной подведомственности, когда спор подведомственен суду и арбитражному суду, он разрешается судом общей юрисдикции*(рассмотрение трудовых споров осуществляется только в судах общей юрисдикции; спор о трудовых правах руководителя коммерческой организации подведомственен суду общей юрисдикции).* В случае обжалования постановления, вынесенного государственным инспектором труда о привлечении юридического лица к административной ответственности за нарушение трудовых прав работников (ч.1 ст.5.27 КоАП РФ), жалоба подается в суд общей юрисдикции, так как это споры не связаны с осуществлением юридическим лицом предпринимательской или иной экономической деятельности, подведомственные арбитражному суду[[22]](#footnote-22).

Коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в несудебном порядке, а с помощью примирительных процедур примирительными комиссиями, образуемыми непосредственно сторонами спора, посредником, трудовым арбитражем, приглашаемыми (если стороны не договорились) Федеральной службой по труду и занятости по территории. И только в случае обращения работодателя или прокурора в суд субъекта РФ, последний может принять решение о признании забастовки незаконной.

Под *подсудностью* понимается это разграничение полномочий между судами судебной системы.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются районными судами, обжалование их решений осуществляется в апелляционном порядке. Споры о признании забастовок незаконными разрешаются краевыми, верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов (ст.413 ТК РФ). Это значит, что решение о признании забастовки незаконной вправе принять краевой суд, но не районный суд; или решение о восстановлении на работе принимает районный суд по первой инстанции.

Согласно требованиям ст.47 Конституции РФ, никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено [законом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2875/?frame=1). Споры о подсудности между судами не допускаются (ст.33 ГПК РФ). Вместе с тем, вопросы, связанные с подсудностью, на практике могут иметь место. Так, если вред причинен в ДТП работником ООО в период исполнения им трудовых обязанностей и иск предъявляется другим ООО, которому и причинен вред, то какому суду подсуден иск – общей юрисдикции или арбитражному? В данном случае вред возмещается владельцем транспортного средства. И если истец ООО и соответственно ответчик владелец автомобиля тоже ООО, а ущерб причинен работником ответчика, то иск подсуден арбитражному суду. В той ситуации, если бы ответчиком являлось физическое лицо, то иск был бы подсуден суду общей юрисдикции[[23]](#footnote-23).

**ЛЕКЦИЯ.****РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**1. Переговоры как способ предотвращения возникновения индивидуального трудового спора**

В основных направлениях деятельности Правительства РФ в 2012 году четко предусмотрена модернизация трудового законодательства в целях повышения эффективности механизма разрешения трудовых споров[[24]](#footnote-24). На наш взгляд, одним из таких способов модернизации является повышение результативности механизма предотвращения возникновения трудовых споров, как с помощью органов государства, так и без их помощи, используя переговоры, самозащиту, защиту трудовых прав профсоюзами и т.д.

Как показывает зарубежная практика, наиболее действенная защита прав работников и работодателей, происходит именно на уровне конкретного работодателя путем проведения переговоров[[25]](#footnote-25). Поэтому в российском законодательстве важно не просто констатировать правило о том, что использовать потенциал органов государства необходимо только в тех случаях, когда исчерпаны все попытки урегулирования трудовых разногласий непосредственно работником и работодателем; важно обозначить порядок проведения переговоров по всем возникающим трудовым разногласиям. Одновременно подчеркнем, что согласно одобренной Концепции единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации переговоры должны закрепляться в новом ГПК РФ в виде основной примирительной процедуры без указания правил[[26]](#footnote-26).

Переговоры между работником и работодателем представляют интерес, поскольку переговоры могут предотвратить возникновение индивидуального трудового спора. Порядок ведения таких переговоров в нормах ТК РФ практически не детализирован. Отметим лишь два момента.

1. В ст.385 ТК РФ установлено, что работник должен в процессе переговоров с работодателем самостоятельно или при участии представителя урегулировать разногласия и потом обратиться в КТС. В то же время орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров не вправе отказывать в принятии заявления работнику, если отсутствовали попытки урегулирования спора перед обращением.

2. В ст.235 ТК РФ для возмещения ущерба, причиненного работодателем имуществу работника, работник направляет свое заявление работодателю, который должен его рассмотреть в 10-дневный срок со дня поступления. Если работник не получит ответ в этот срок либо работодатель ответит отказом, то трудовое разногласие останется не урегулированным, и работник вправе обратиться в суд.

Обратимся к международным нормам, в частности, к Рекомендации Международной организации труда от 29 июня 1967 г. №130 о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения[[27]](#footnote-27). К сожалению, Рекомендация №130 не ратифицирована Россией, но ее отдельные положения нуждаются в освещении, несмотря на столь важный факт отсутствия ратификации.

Так, в пункте 10.1 Рекомендации №130 устанавливается в качестве общего правила обязанность предпринять попытки урегулировать жалобу путем прямых переговоров между заинтересованным трудящимся - независимо от того, пользуется ли он помощью другого лица или нет – и его непосредственным начальником. При этом п.8 той же Рекомендации №130 указывает, что по мере возможности, жалобы должны разрешаться на самом предприятии в соответствии с процедурой, которая должна быть эффективной, приспособленной к условиям страны, отрасли экономической деятельности и данного предприятия, и обеспечивающей заинтересованным сторонам полную гарантию объективного разбирательства. Только в тех случаях, когда никакие попытки урегулировать жалобу не приводят к соглашению, должна существовать возможность, с учетом характера жалобы, для окончательного урегулирования ее, например, органами государственного надзора, профсоюзами, судом.

**2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам**

Впервые законодатель установил возможность рассмотрения трудового спора КТС в 1957 году[[28]](#footnote-28). До этого времени индивидуальные трудовые споры разрешались иначе.

В соответствии с п.34 Устава о промышленном труде вплоть до 1917 года на фабричную инспекцию труда возлагалось, в том числе «принятие мер к предупреждению споров и недоразумений между фабрикантами и рабочими путем исследования на месте возникших неудовольствий и миролюбивого соглашения сторон»[[29]](#footnote-29). Иными словами, органом по предупреждению трудовых споров (органом разрешения трудовых разногласий) между «трудом и капиталом»[[30]](#footnote-30) была фабричная инспекция труда.

В 1917 году стала формироваться система органов по разрешению трудовых споров. Основное внимание отдавалось по вполне очевидным политическим соображениям коллективным трудовым спорам, о порядке разрешения которых принимались нормативные правовые акты.

В 1917 году впервые стали функционировать примирительные учреждения в виде примирительных камер и третейских судов[[31]](#footnote-31).

С принятием КЗоТ РСФСР 1922 года[[32]](#footnote-32) установилось правило, в соответствии с которым все индивидуальные трудовые споры, если они не преследовались в уголовном порядке, рассматривались либо особыми сессиями народных судов, либо в порядке примирительного разбирательства – расценочно-конфликтными комиссиями, примирительными камерами или третейскими судами. При этом необходимо было добровольное согласие сторон на передачу дел на рассмотрение в порядке примирительного разбирательства. И только в случае если дело не направлено в примирительную камеру, оно подлежит рассмотрению особой сессией народного суда, то есть принудительно.

Примирительные камеры создавались на паритетных началах рабочими и предпринимателями и были органами временного характера.

В расценочно-конфликтных комиссиях рассматривались споры, возникающие, в том числе и по поводу применения трудовых договоров. Дела в таких комиссиях решались по соглашению сторон, а при его отсутствии могли быть перенесены в высшую инстанцию.

Расценочно-конфликтные комиссии и примирительные камеры предварили создание современных КТС и можно считать, что передача спора на рассмотрение в КТС тех лет (расценочно-конфликтные комиссии и примирительные камеры) было делом добровольным.

Впоследствии КЗоТ РСФСР 1971 года утвердил КТС как обязательный досудебный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Действующий ТК РФ в ст. 391 обязательность досудебного разрешения индивидуального трудового спора в КТС упразднил.

В соответствии со ст.384 ТК РФ комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам (КТС) назначаются, а представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. На основании ст.171 ТК РФ членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Предусмотренный ТК РФ порядок формирования КТС отражает принцип социального партнерства и длительный опыт деятельности примирительных органов по разрешению коллективных трудовых споров, образуемых на началах равноправия сторон. В то же время КТС полномочна выносить решения, применяя законодательство, независимо от того, достигнуто ли соглашение сторонами спора. Исполнение ее решений в настоящее время обеспечивается принудительной силой государства (ст.389 ТК РФ).

Таким образом, *особенности правового статуса КТС* выражаются в том, что, во-первых, основой ее деятельности является социальное партнерство, а, во-вторых, ее решения обеспечиваются принудительной силой государства.

Согласно ст.385 ТК РФ КТС вправе рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры, за исключением тех споров, которые рассматриваются и разрешаются в ином порядке (в частности, в судебном порядке). Это значит, что КТС может рассматривать как споры о правах, так и споры об интересах индивидуального характера, за исключением определенных споров.

 ***Индивидуальные трудовые споры о правах, за разрешением которых работник может непосредственно обратиться в суд,*** это споры:

- *об увольнении, переводах, изменении даты и формулировки причины увольнения, оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника; об отказе в приеме на работу, а также споры лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, работников религиозных организаций и лиц, считающих, что они подверглись* [*дискриминации*](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html#p112) *(ст.391 ТК РФ).*

Подчеркнем, что деятельность КТС – это одна из гарантий защиты трудовых прав работников, как более слабой стороны спора. Именно поэтому КТС вправе рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры по заявлениям работников, работодатель не вправе обратиться в КТС за рассмотрением и разрешение индивидуального трудового спора.

 Обеспечение решения КТС обязательной силой и принудительным исполнением подразумевает правомерность наделения КТС полномочиями по рассмотрению и разрешению трудовых споров о правах (например, невыплата заработной платы, не предоставление ежегодного основного отпуска, неправомерное привлечение к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора и т.д.). Другое дело, наделение КТС полномочиями по рассмотрению и разрешению трудовых споров об интересах. Это споры, при которых интерес работника сталкивается с интересом работодателя, и работник по ТК РФ совершенно не обязан принять интерес работодателя и наоборот. Обеспечение решение данного спора обязательной силой и принудительным исполнением противоречит правовой природе спора. Решение данного спора целесообразно обеспечивать соглашением сторон.Согласно ранее действовавшему КЗоТ РФ (ст.219) такие споры разрешались работодателем и соответствующим профсоюзным органом выработкой соглашения.

Срок давности обращения в КТС составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст.386 ТК РФ). В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. Обращение работника в КТС не является обязательной стадией рассмотрения и разрешения трудового спора. Работник может, минуя КТС, непосредственно обратиться в суд с целью рассмотрения и разрешения трудового спора.

Решение КТС, принятое тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии, может быть обжаловано в суд в течение 10 дней. В случае не рассмотрения КТС спора в 10-дневный срок, работник может перенести рассмотрение и разрешение данного спора в суд (ст.388 ТК РФ).

Решение КТС может быть обжаловано работником в течение трех дней со дня вступления его в законную силу, т.е. по истечении 10 дней, предоставленных на обжалование. Правом обжалования обладают работник, работодатель, участвующие в разрешении спора, профсоюз и прокурор (ст.390,391 ТК РФ).

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. С ним работник может обратиться к судебным приставам для приведения решения КТС в принудительное исполнение, если работодатель не исполнил данное решение добровольно (ст.389 ТК РФ).

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

ТК РФ, фактически отменив в ст. 391 обязательность досудебного разрешения индивидуального трудового спора в КТС, поскольку ст.46 Конституции РФ гарантирует каждому гражданину судебную защиту, тем самым, «упразднил» обращение в КТС в глазах и работников, и работодателей. Поэтому в настоящее время КТС образуются нечасто, и работники обращаются в этот несудебный орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров очень редко.

Итак, индивидуальный трудовой спор может разрешаться несколькими путями. Во-первых, КТС и судами, когда работник предварительно обращается в КТС, а потом обжалует ее решение в суд. Во-вторых, судами, минуя КТС, при непосредственном обращении работника. Таким образом, деятельность КТС – это альтернативный суду способ защиты трудовых прав работников, обращение в КТС не является обязательной досудебной стадией рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора.

**3. Медиаторы и их роль в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров**

Одной из альтернативных процедур, к применению которой можно прибегнуть при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров, является медиация – это альтернативное урегулирование споров с помощью независимого посредника для достижения соглашения, взаимовыгодного для сторон. Правовая регламентация процедуры медиации закреплена Федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее по тексту – ФЗ о медиации)[[33]](#footnote-33). В целом, услуги медиатора могут применяться при рассмотрении гражданско-правовых, семейных и индивидуальных трудовых споров. Коллективные трудовые споры с помощью процедуры медиации не рассматриваются.

В России функционирует несколько центров медиации, к числу которых относятся АНО «Центр медиации и права», НП «Национальная организация медиаторов» и другие центры. Отдельно подчеркнем, что Министерством образования и науки создано ФГБУ «Федеральный институт медиации», деятельность которого связана с организацией и проведением научно-исследовательских работ, экспертизы, альтернативного способа разрешения споров[[34]](#footnote-34).

Медиатор – это независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами для урегулирования спора в целях cодействия в выработке cторонами решения по cуществу cпора (ст.2 ФЗ о медиации).

Медиатор может быть привлечен сторонами для урегулирования возникшего трудового разногласия или трудового спора добровольно, конфиденциально, на основе принципов сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора (ст.3 ФЗ о медиации).

Медиатор может осуществлять свою деятельность на непрофессиональной и профессиональной основе. Для урегулирования трудовых разногласий (непрофессиональным медиатором) может быть привлечено лицо,

- достигшее 18 лет;

- полностью дееспособное;

- не имеющее судимости.

Для урегулирования трудовых разногласий и споров (профессиональный медиатор) требуется

- достижение 25 лет;

- высшее образование;

- дополнительное высшее образование по вопросам применения процедуры медиации.

В современном этапе регулирования деятельности медиаторов предусмотрена специальная программа подготовки медиаторов, предусматривающая 3 этапа, из которых *первый* – базовый этап, *второй* – изучение особенностей применения медиации для разрешения отдельных категорий споров, *третий* – подготовка тренеров-медиаторов[[35]](#footnote-35).

Медиация может носить как общий, так и специализированный характер. В случаях, когда медиатор выступает посредником в определенной сфере, то его деятельность носит специальный характер (например, семейная медиация, медиация в трудовой сфере, медиация в сфере образования, медиация в восстановительном правосудии и с несовершеннолетними правонарушителями, коммерческая медиация и т.д.)

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»[[36]](#footnote-36) разработан профессиональный стандарт специалиста в области медиации (медиатора), в котором выделены:

- *медиатор общего профиля*, не имеющий специализации, допускаемый к ведению процедуры медиации при наличии высшего образования (бакалавр) и дополнительного профобразования по программе повышения квалификации в области медиации, достижения возраста 25 лет;

- *медиатор в специализированной сфере*, допускаемый к ведению процедуры медиации в специализированной сфере при наличии высшего образования (специалитет, магистратура) и дополнительного профобразования по программе повышения квалификации в области медиации, достижения возраста 25 лет, а также не менее 2 лет работы в сфере специализации. При этом подчеркивается, что если медиатор специализируется в отдельных сферах, то по каждой из них он должен получить соответствующий сертификат (свидетельство);

- *супервизор в специализированной сфере медиации,*  допускаемый к ведению процедуры медиации в специализированной сфере при наличии высшего образования (специалитет, магистратура) и дополнительного профобразования по программе повышения квалификации в области медиации в специализированных сферах, а также не менее 3 лет работы в сфере специализации и не менее 7 лет работы в медиации[[37]](#footnote-37).

 Деятельность медиаторов происходит на бесплатной или платной основе.

Процедура проведения медиации может осуществляться до вынесения решения по трудовому спору по существу. Если спор передан на рассмотрение суда и потом принято решение о проведении процедуры медиации, то данную процедуру могут проводить только профессиональные медиаторы.

Для проведения медиации заключается последовательно ряд соглашений: *соглашение о применении процедуры медиации, соглашение о проведении процедуры медиации; медиативное соглашение.*

Процедура медиации должна быть проведена в срок до 60 дней, в исключительных случаях продлевается до 180 дней, за исключением проведения медиации после передачи дела в суд.

Как правило, медиативное соглашение как результат процедуры медиации, утверждается судом в виде мирового соглашения, если оно достигнуто после передачи спора на судебное рассмотрение.

В настоящее время роль медиации невелика. К сожалению, к услугам медиаторов прибегают не часто. Между тем, в соответствии со ст.7 ФЗ о медиации данная процедура может применяться не только до обращения в суд (при трудовом разногласии), но и после начала судебного разбирательства, в том числе и по предложению судьи. Аналогично процедура медиации применяется и при третейском разбирательстве.

Четкое правовое регулирование процедуры специализированной медиации законодатель не закрепляет. Между тем, стали приниматься нормативные правовые акты, направленные на программное развитие специализированной медиации. Так, распоряжением Правительства РФ от 30 июля 2014 года №1430-р утверждена Концепция развития до 2017 года сети служб медиации в целях реализации восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность в Российской Федерации (далее по тексту – *Концепция медиации*)[[38]](#footnote-38).

Согласно *Концепции медиации* создается сеть служб медиации для работы с детьми и подростками. *Концепция медиации* является основой для разработки регионами программ и планов, направленных не только на защиту прав детей и подростков, оказание им помощи, проведение профилактических мероприятий по предупреждению правонарушений, но и на организацию действий по восстановлению прав потерпевших, которые были нарушены противоправными действиями детей и подростков.

*Концепция медиации* определяет *«восстановительное правосудие»* как подход, направленный не на применение наказания к виновному ребенку, подростку, изолируя его в специальных учреждениях, а на восстановление материального, морального ущерба, причиненного потерпевшему и обществу в целом, реабилитацию правонарушителя. Это совершенно новый подход, именуемый инновационным.

Сеть служб медиации будет иметь двухуровневую структуру:

- на *федеральном уровне* – Федеральный центр медиации и развития восстановительного правосудия (подразделение Федерального института медиации);

- на *региональном и местном уровнях* – соответствующие службы медиации, основу которых составят секретари комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав и педагоги, работающие по программам повышения квалификации педагогических работников.

Региональные службы медиации могут быть созданы несколькими путями. Во-первых, как одно из подразделений функционирующей организации в субъекте РФ (центр социальной помощи, социальной реабилитации, институт повышения квалификации и т.д.). Во-вторых, как самостоятельная государственная организация в субъекте РФ. В-третьих, как самостоятельная негосударственная организация. В-четвертых, как служба школьной медиации. В-пятых, как одно из подразделений действующей профильной (близкой по профилю) организации. В настоящее время приоритет отдается первому варианту вхождения региональной службы в сеть служб медиации.

В том случае, если региональная служба медиации является самостоятельным юридическим лицом, ее деятельность подлежит сертификации. Соответственно к таким службам предъявляются повышенные требования, которые разрабатываются Федеральным институтом медиации.

Одновременно подчеркнем, что согласно одобренной *Концепции единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации* в новом ГПК РФ предусматривается применение медиации как способа урегулирования спора в качестве одной из примирительных процедур[[39]](#footnote-39).

**4. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров**

Согласно ст.382 ТК РФ органами по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров являются КТС и суды.

Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в КТС регламентирована ТК РФ, а судами – гражданским процессуальным законодательством с учетом особенности, предусмотренных ТК РФ.

КТС подведомственны индивидуальные трудовые споры о правах и об интересах, за рассмотрением и разрешением которых обращается работник, за исключением относящихся к исключительной компетенции суда (например, споры об увольнениях, переводах, изменении формулировки и причины увольнения и т.д.).

Право на судебную защиту, закрепленное в ст.46 Конституции РФ, несомненно, есть одна из важнейших гарантий трудовых прав и интересов работников. В настоящее время на фоне возрастания не только роли судов в рассмотрении и разрешении трудовых споров, но и потребности в квалифицированных специалистах в области трудового права, данный способ защиты трудовых прав и интересов приобретает особую актуальность.

В суд работник и работодатель могут обратиться за рассмотрением и разрешением всех категорий индивидуальных трудовых споров в случаях, когда

- работник, работодатель, профсоюз не согласны с решением КТС;

- при непосредственном обращении работника, минуя КТС;

- при непосредственном обращении работника, если рассмотрение и разрешение индивидуального трудового спора не отнесено к компетенции КТС (например, споры об увольнении, об отказе в приеме на работу и др.);

- по заявлению прокурора при противоречии решения КТС трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права;

- в других случаях.

При обращении в суд с исками по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов в силу ст.393 ТК РФ.

Исходя из ст.23-27 ГПК РФ, индивидуальные трудовые споры подсудны районным судам. Их решения, не вступившие в законную силу, могут быть обжалованы в суд апелляционной инстанции; вступившие в законную силу – в суд кассационной инстанции.

В соответствии со ст. 28 ГПК РФ иск, в том числе и в защиту трудовых прав, свобод и законных интересов, предъявляется по месту нахождения (жительства) ответчика. Вместе с тем, ГПК РФ предусматривает случаи альтернативной подсудности (ч. 6 ст. 29 ГПК), к числу которых, например, относятся:

- иски о восстановлении трудовых, пенсионных и жилищных прав, возврате имущества или его стоимости, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключение под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста. Такие иски могут быть предъявлены по месту жительства истца. В данном случае возможность выбора истцом подсудности относится не ко всем категориям трудовых споров, а только в четко оговоренных ситуациях: *при* *незаконном осуждении, незаконном привлечении к уголовной ответственности, незаконном применении в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконном наложении административного наказания в виде ареста.* Такая позиция отражена и в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2006 года от 27.09.2006 года;

- иски к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может предъявляться по месту нахождения филиала или представительства. Так, по общему правилу иск работника предъявляется к работодателю (физическому лицу или юридическому лицу (организации) по месту нахождения работодателя. Если работник осуществляет трудовую функцию в филиале работодателя, то выбор суда, которому подсуден иск, остается за работником. Это может быть, как суд, юрисдикцию которого охватывает место нахождения работодателя (физического лица или юридического лица (организации), так и суд, юрисдикция которого распространяется на филиал организации-работодателя;

- иски о взыскании заработной платы и других сумм, причитающихся членам экипажа судна за работу на борту судна, расходов на репатриацию и взносов на социальное страхование могут предъявляться по месту нахождения судна ответчика или порта приписки судна.

**5. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров**

Сроки обращения в суд дифференцированы в зависимости от того, обращается ли работник непосредственно в суд или через КТС.

КТС должна рассмотреть спор в 10-дневный срок со дня подачи работником заявления (ст.387 ТК РФ). Если спор не рассмотрен КТС в указанный срок, работник вправе обратиться за его разрешением в суд. Если же спор был разрешен, и КТС вынесено решение, то оно может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок со дня вручения копии решения КТС работнику или работодателю.

В соответствии со ст.391 ТК РФ срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора составляет по общему правилу - три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, по спорам об увольнении – месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Срок обращения в суд работодателя по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, - один год со дня обнаружения причиненного ущерба.

Таким образом, сроки обращения в суд зависят, во-первых, от субъекта, права которого требуется защитить (работник или работодатель), и, во-вторых, от категории спора.

При пропуске по [уважительным причинам](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_105228/?dst=100224) сроков, предусмотренных ч.3 ст.390, ч.1,2 ст.392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом. При этом в каждом случае, ориентируясь на обстоятельства пропуска срока обращения, суд определяет и мотивирует, уважительна или нет причина пропуска. Отказ в принятии искового заявления по причинам пропуска срока обращения в суд не допускается.

Возникает вопрос, какая причина является уважительной? В данном случае проявляется судейское усмотрение. Так, не вызывает сомнений уважительность такой причины, как болезнь работника, уход за больным членом семьи и т.д. Насколько уважительна причина пропуска срока давности, например, вследствие предварительного обращения работника в прокуратуру или в федеральную инспекцию труда прежде обращения в суд?

Верховный Суд РФ в обзоре судебной практики указал, что обращение в эти органы государства за восстановлением нарушенных трудовых прав не является уважительной причиной пропуска срока подачи иска в суд, поскольку работник может выбрать любой из способов восстановления нарушенных трудовых прав: самозащиту, социально-партнерский, административно-правовой способы защиты при помощи федеральной инспекции труда, прокуратуры либо судебный способ защиты[[40]](#footnote-40). И если работник выбрал административно-правовой способ защиты трудовых прав, то это не может являться уважительной причиной для пропуска срока обращения за судебной защитой. Нам представляется, что рассмотрение уважительности пропуска срока давности с таких позиций не позволяет в полной мере защитить нарушенные трудовые права работников и практически способствует увеличению исковых заявлений в суд и повышению судебной нагрузки.

При этом заметим, что сроков давности обращения в федеральную инспекцию труда законодателем не установлено, поскольку это одна из гарантий защиты трудовых прав работников, предоставляющих государственному инспектору труда полномочия на устранение нарушений трудовых прав работника независимо от времени их совершения.

Одновременно подчеркнем, что исходя из принципа справедливости, Федеральная служба по труду и занятости в Докладах об осуществлении и эффективности своей надзорной деятельности в 2011-2013 годах, предложила увеличить срок давности обращения в суд до 1 года[[41]](#footnote-41). К сожалению, данное предложение пока не нашло поддержки у законодателя.

**6. Категории индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых в суде**

Судам подведомственны индивидуальные трудовые споры о правах и об интересах, за рассмотрением и разрешением которых обращается:

- *работник*(например, споры об увольнении, переводе, изменении формулировки и причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, об отказе в приеме на работу, лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; споры о привлечении к дисциплинарной ответственности, о не предоставлении отпусков, о не выплате заработной платы и т.д. *(ст.391 ТК РФ);*

*-* *работодатель* (например, споры о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, о результатах проведения специальной оценки условий труда *(ст.391 ТК РФ, ст. 26 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О специальной оценке условий труда»[[42]](#footnote-42));*

- *прокурор* (например, споры о законности решения КТС, иные споры по искам прокуроров в защиту прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений *(ст.391 ТК РФ, 45 ГПК РФ);*

- *выборный* *профсоюзный орган* (обжалование решения КТС, результатов проведения специальной оценки условий труда и другие споры *(ст.391 ТК РФ, ст.46 ГПК РФ, ст. 26 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О специальной оценке условий труда»);*

- иные споры по искам в защиту трудовых прав, свобод и законных интересов.

**7. Особенности порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в судах**

Гражданский процессуальный кодекс РФ (далее – ГПК РФ) устанавливает общие положения судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, а особенности закрепляет глава 60 ТК РФ. Известно, что при коллизии общей и специальной норм действует специальная норма, что означает приоритет норм ТК РФ в случае их противоречия нормам ГПК РФ.

Рассмотрим особенности судебного порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

1. Сроки давности обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав обозначены в ст. 392 ТК РФ *(см.**дополнительно 4.2. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров).*

2. Особенности уплаты государственной пошлины за рассмотрение в судах индивидуальных трудовых споров (ст.393 ТК РФ).

В соответствии со ст.132 ГПК РФ к исковому заявлению должен быть приложен документ, подтверждающий уплату государственной пошлины, отсутствие которого влечет за собой вынесение судом определения об оставлении заявления без движения (ст.136 ГПК РФ).

При подаче искового заявления в суд работник освобожден от уплатыгосударственной пошлины (ст. 393 ТК РФ, ст.333.36 НК РФ). В соответствии со ст.333.36 Налогового кодекса РФ если истец (работник) обращается в суд за рассмотрением и разрешением споров взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, то он не оплачивает государственную пошлину, поскольку в силу закона освобожден от ее оплаты.

Однако работодатель (истец) оплачивает государственную пошлину в полном объёме. Иными словами, работодатель, подавая в суд иск о возмещении материального ущерба, причинённого работником, указывает цену иска и оплачивает государственную пошлину согласно законодательству о налогах и сборах. Так, в соответствии со ст.333.19 Налогового кодекса РФ, если цена иска до 20 000 рублей, то работодателем оплачивается 4% цены иска (но не менее 400 рублей); если от 20 001 рубля до 100 000 рублей, то оплачивается 800 рублей и 3% суммы, превышающей 20 000 рублей; если от 100 001 рубля до 200 000 рублей, то оплачивается 3 200 рублей и 2% суммы, превышающей 100 000 рублей; если от 200 001 рубля до 1 000 000 рублей, то оплачивается 5 200 рублей и 1% суммы, превышающей 200 000 рублей; если свыше 1 000 000 рублей, оплачивается 13 200 рублей и 0,5% суммы, превышающей 1 000 000 рублей, но не более 60 000 рублей.

В случае, если решением суда удовлетворены требования работника, то работодатель уплачивает государственную пошлину пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований (ст.333.20 Налогового кодекса РФ).

При этом следует иметь в виду, что любой работодатель должен оплачивать госпошлину, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Так, если работодателем является орган государственной власти или орган местного самоуправления, то он не может быть освобождён от оплаты государственной пошлины на этом основании, т.е. на основании того, что является органом государства или органом местного самоуправления. Данные органы подают иск не как органы государства или органы местного самоуправления, а как работодатели.

3. Сроки рассмотрения трудовых дел в судах. На основании ст.154 ГПК РФ споры по гражданско-правовым делам рассматриваются и разрешаются, как правило, в течение 2 месяцев со дня поступления искового заявления в суд. Однако имеются и исключения, одним из которых является *срок судебного рассмотрения споров об увольнении* – до истечения 1 месяца со дня поступления искового заявления в суд (остальных трудовых споров – до истечения 2 месяцев).

4. Процессуальные права и обязанности субъектов индивидуальных трудовых споров закрепляются в ГПК РФ. Так как субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель, то и субъектами данной категории споров всегда будут конкретные работник (истец) и работодатель (ответчик). Даже, если в интересах работника исковое заявление подается прокурором или соответствующим профсоюзом, то и в этом случае работник выступает истцом, а прокурор или профсоюз – процессуальным истцом (ст.45,46 ГПК РФ). Единственное исключение из этого правила наступает в случае подачи искового заявления работодателем о возмещении ущерба, причиненного работником. В этой ситуации истцом выступает работодатель, которому причинен ущерб, а ответчиком – работник, причинивший ущерб.

5. Согласно ст.56 ГПК РФ каждая из сторон доказывает те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В этом проявляется принцип состязательности как принцип гражданского процесса. Между тем, в трудовых отношениях реализация такого принципа практически затруднена в виду отсутствия равенства работника и работодателя и наличия подчиненного положения работника по отношению к работодателю. С этих позиций судебная практика акцентировала внимание правоприменителей на том, что обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя, если работник уволен по его (работодателя) инициативе[[43]](#footnote-43).

6. Одной из особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров является *участие прокурора и государственных инспекторов труда в рассмотрении и разрешении трудовых споров*.

а) в соответствии со ст.45 ГПК РФ *прокурор* вправе подать иск в защиту прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также вступает в процесс на любой стадии и дает заключения по делам о восстановлении на работе.

В соответствии с приказом Генеральной Прокуратуры России от 26 апреля 2012 г. №181 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском процессе» прокурору необходимо тщательно подготавливаться к судебным заседаниям, подробно изучая материалы дела, анализируя законодательство, определяя обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела и подлежащие установлению при разрешении спора[[44]](#footnote-44). Прокурор формирует наблюдательное производство, содержащее наиболее важные процессуальные документы: исковое заявление, отзыв на него, материалы, обосновывающие исковые требования, судебные акты по делу.

 Участвуя в судебном заседании, прокурор должен находиться в форменном обмундировании. Если же прокурор, извещенный о времени и месте рассмотрения дела, не явился, то это не должно препятствовать судебному разбирательству.

Оценка деятельности прокурора, участвующего в гражданских процессах, складывается из качества поддержания в суде предъявленных прокурором исков (заявлений); качества апелляционных и кассационных жалоб на судебные акты по гражданским делам, в рассмотрении которых участвовал либо вправе был участвовать прокурор; обоснованности представлений о пересмотре в порядке надзора судебных актов[[45]](#footnote-45).

б) в соответствии со ст. 357 ТК РФ *государственный инспектор труда* при осуществлении федерального государственного надзора имеет право, в том числе, выступать в качестве *эксперт**а* в судепо искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

Казалось бы, такое полномочие инспекции позволяет проводить экспертизу соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Между тем, в соответствии с законодательством федеральная инспекция труда не имеет статуса экспертного учреждения, в связи с чем возникает вопрос, каким образом выступать в суде экспертом, давать экспертное заключение и, в конечном счете, проводить экспертизу?

В настоящее время суды привлекают государственную инспекцию труда для участия в деле в связи с защитой трудовых прав работников как третье лицо, не заявляющее самостоятельных требований относительно предмета спора. Однако если обратиться к содержанию ст. 43 ГПК РФ, то такой их статус представляется неверным, поскольку для третьих лиц необходимо, чтобы решение суда могло повлиять на их права или обязанности по отношению к одной из сторон. Каким же образом восстановление на работе того или иного работника повлияет на права и обязанности государственного инспектора труда? Если, конечно, рассуждать, что восстановление нарушенных трудовых прав влияет на положительный результат деятельности федеральной инспекции труда в целом, то, естественно, что её должностные лица могут быть привлечены для участия в деле как третьи лица, не заявляющее самостоятельных требований относительно предмета спора. Однако, по сути, это не так.

Согласно ст.356 ТК РФ государственный инспектор труда, осуществляя федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявив нарушения трудовых прав работников, выдает обязательные для работодателя предписания об устранении этих нарушений. Анализ п.2 ч.1 ст.83, п. 11 ч. 1 ст. 83, ст.356, ст.357 ТК РФ показывает, что государственный инспектор труда может отменить не только незаконный приказ об увольнении работника, но и иные незаконные приказы, нарушающие трудовые права работников. Иными словами, государственный инспектор труда полномочен требовать устранения нарушений трудовых прав работников посредством вынесения обязательного для выполнения работодателем предписания, включая предписание об отмене незаконных приказов об увольнении работников.

Президиум Верховного Суда РФ обратил внимание судов на то, что вынесенное государственным инспектором труда в адрес работодателя предписание, в том числе и предписание об отмене приказа об увольнении работника, может быть обжаловано работодателем в суд (ст. 361 ТК РФ). При этом срок обращения самого работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора, согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ, составляет по спорам об увольнении один месяц. Поэтому в случае возбуждения в суде дела об оспаривании предписания об отмене приказа об увольнении работника за пределами указанного срока работодатель вправе заявить о применении последствий пропуска работником срока, установленного ч. 1 ст. 392 ТК РФ. Данный вопрос решается судом в каждом конкретном случае, исходя из уважительности причин пропуска работником этого срока[[46]](#footnote-46). Поэтому сам по себе пропуск срока обращения за судебной защитой в связи с обращением работника в федеральную инспекцию труда не представляется уважительным.

Принимая во внимание ст.46 Конституции РФ, ст.391 ТК РФ, работник независимо от оснований прекращения трудовых отношений вправе воспользоваться административно-правовым способом восстановления нарушенных трудовых прав (путем обращения, например, в государственную инспекцию труда), а может обжаловать незаконное увольнение непосредственно в судебном порядке, минуя обращение в федеральную инспекцию труда. В этом случае суд разрешит возникший трудовой спор, исходя из предъявляемых исковых требований: либо восстановит работника на работе, признавая незаконным приказ об увольнении, либо откажет в защите.

Таким образом, «конкуренция» полномочий судов и государственных инспекторов труда отсутствует. В законодательстве установлена разница между предписанием государственного инспектора (отмена незаконного приказа об увольнении) труда и решением суда (восстановление на работе). В то же время суть требований этих органов государства одна и та же – восстановление нарушенных трудовых прав.

7. При очевидном нарушении трудовых прав работника государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения предписание, которое может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок со дня его получения (ч.2 ст.357 ТК РФ). Так, при незаконном увольнении работника по инициативе работодателя государственный инспектор труда вправе выдать соответствующее предписание об отмене приказа об увольнении, а работодатель – оспорить его (предписание) в суде или в административном порядке путем подачи жалобы вышестоящему руководителю, решение которого можно обжаловать в суд. В этом случае работник обязательно должен быть привлечен к участию в деле, на что обращает внимание судебная практика[[47]](#footnote-47).

 Если же дело одновременно находится на рассмотрении государственного инспектора труда и суда, предписание не может быть выдано; инспектор вправе составить заключение о наличии (отсутствии) нарушений трудовых прав.

8. По трудовым спорам судом выносится решение, соответствующее требованиям ГПК РФ.

Согласно ст.394 ТК РФ, если основание и причина увольнения незаконна или неправильна, то обязанность суда их изменить в точном соответствии с законом, указывая на соответствующую статью (ее пункт, часть). Между тем, в случае, если работник заявляет, что не желает восстанавливаться на работе, а просит изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию, то орган, рассматривавший индивидуальный трудовой спор, принимает такое решение. Если же срок трудового договора истек, то суд изменяет основание увольнения на истечение срока трудового договора. В последних двух случаях датой увольнения считается день вынесения решения суда. Соответственно средний заработок за время вынужденного прогула ограничивается датой вынесения решения суда, но не датой вступления суда в законную силу. Для того чтобы работник получил средний заработок за все время вынужденного прогула, т.е. до даты вступления в законную силу решения суда, он должен доказать, что такая неправильная формулировка основания или причины увольнения не позволила ему поступить на другую работу.

9. Особенности в исполнении судебных решений по трудовым делам *(см.* *4.5. Особенности исполнения судебных решений по трудовым делам).*

**8. Особенности исполнения судебных решений по трудовым делам**

Законодателем закрепляются в ТК РФ и Федеральном законе «Об исполнительном производстве» (далее по тексту – ФЗ Об исполнительном производстве)[[48]](#footnote-48) особенности исполнения решений по отдельным категориям индивидуальных трудовых споров. При этом заметим, что законодатель предопределяет добровольное исполнение судебных решений по трудовым делам. В противном случае решения суда по трудовым спорам приводятся в исполнение судебными приставами-исполнителями принудительно в соответствии с ФЗ Об исполнительном производстве, в котором четко регламентировано исполнение решения суда по требованиям имущественного и неимущественного характера.

Так, в соответствии со ст.394 ТК РФ решение органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением или переводом может содержать требование к работодателю

- восстановить на прежней работе и в прежней должности;

- выплатить средний заработок за все время вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст.234 ТК РФ);

- выплатить компенсацию за задержку выплаты заработной и иных выплат, причитающихся работнику (ст.236 ТК РФ);

- выплатить компенсацию морального вреда (ст.237 ТК РФ).

На основании ст.396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. Если же впоследствии судебное решение будет отменено, то обратно взыскать суммы с работника, как правило, не представляется возможным, за исключением случаев сообщения работником ложных сведений или представления им подложных документов, на которые было основано отмененное судебное решение (ст.397 ТК РФ).

Решение суда о восстановлении на работе считается исполненным добровольно, когда работодателем издан приказ о восстановлении на работе и о допуске работника к исполнению трудовых обязанностей. Если отсутствует одно из указанных действий, то решение суда нельзя признать исполненным.

Если работодатель игнорирует решение суда о восстановлении на работе, не исполняя его, то судебный пристав-исполнитель выносит постановление о взыскании исполнительского сбора и устанавливает работодателю новый срок для исполнения. При нарушении работодателем предоставленного второго срока для исполнения решения суда, возбуждается дело об административном правонарушении, совершенном работодателем, и судебный пристав-исполнитель устанавливает новый срок для исполнения судебного решения.

Одновременно судебный пристав-исполнитель должен разъяснить работнику право его обращения в суд с заявлением о взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время со дня вынесения решения о восстановлении на работе по день его исполнения (ст.396 ТК РФ, ст.106 ФЗ Об исполнительном производстве).

**9. Роль судебной практики в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров**

Традиционно судебная практика не относится к числу источников права. Между тем, в рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров судебная практика играет решающую роль. Прежде всего, разъяснения Верховного Суда РФ способствуют правильному и единообразному применению судами действующего законодательства, в том числе и в сфере труда.

Во-первых, согласно постановлению Пленума Верховного Суда РФ суды вправе непосредственно применить Конституцию РФ при рассмотрении и разрешении трудового спора. В случае противоречия ТК РФ положениям Конституции РФ применяется соответствующая норма Конституции РФ[[49]](#footnote-49).

Во-вторых, суды вправе непосредственно применять общепризнанные принципы и нормы международного права, а также положения международных договоров РФ. В соответствии со ст.6 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» обязательность международного договора возможна путем:

- подписания договора;

- обмена документами, его образующими;

- ратификации договора;

- утверждения договора;

- принятия договора;

- присоединения к договору;

- применения иного способа, о котором условились договаривающиеся стороны;

- вступления в силу договора на территории РФ[[50]](#footnote-50).

Судами возможно непосредственное применение только тех международных договоров, которые официально вступили в силу, стали обязательными для России и не требуют издания дополнительных актов для их применения и способны порождать права и обязанности для субъектов права. Международные договоры должны быть официально опубликованными в Собрании законодательства РФ или в Бюллетене международных договоров, а также размещенными на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru/))[[51]](#footnote-51).

Приведем несколько примеров. Так,

 - Конвенция №81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г.Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ)[[52]](#footnote-52) была ратифицирована и вступила в силу на территории РФ со 2 июля 1999 года[[53]](#footnote-53);

- Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ)[[54]](#footnote-54) ратифицирована [Указом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_INT_3425/?dst=100016) Президиума Верховного Совета СССР 06.07.1956 года и вступила в силу на территории СССР с 10.08.1957 года;

- Конвенция №132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ)[[55]](#footnote-55) была ратифицирована и вступила в силу на территории РФ с 6 сентября 2011 года[[56]](#footnote-56);

- Конвенция Международной организации труда №152 «О технике безопасности и гигиене труда на портовых работах» (Женева, 25 июня 1979 г.)[[57]](#footnote-57) ратифицирована и вступила в силу на территории РФ с 14.07.2005 года[[58]](#footnote-58) и др.

В-третьих, Верховный Суд РФ разъясняет судам применение действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, отчасти восполняя пробелы правового регулирования в сфере труда. Например, такие разъяснения содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации[[59]](#footnote-59), в постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»[[60]](#footnote-60), в постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»[[61]](#footnote-61) и т.д.

**ЛЕКЦИЯ. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**1. Участие государства в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров**

При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров роль государства заключается, прежде всего, в содействии их урегулированию, взаимодействия с представителями работников и работодателей. Государственным органом, осуществляющим функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)[[62]](#footnote-62).

В соответствии со ст.407 ТК РФ к числу основных функций **Роструда** при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров относятся:

1) *осуществление уведомительной регистрации[[63]](#footnote-63)*:

- коллективные трудовые споры по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства,

- коллективные трудовые споры в федеральных государственных органах, федеральных государственных учреждениях, федеральных государственных унитарных предприятиях,

- коллективные трудовые споры, возникающие в случаях, когда в соответствии с законодательством РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена (например, в периоды введения военного или чрезвычайного положения, в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения и т.д.);

2) *содействие урегулированию коллективных трудовых споров*[[64]](#footnote-64);

3) *ведение базы данных по учету трудовых арбитров*[[65]](#footnote-65);

4*) организация подготовки трудовых арбитров*.

 Практически реализация каждой функции сопровождается административным регламентом.

К функциям **органов исполнительной власти субъектов РФ** относятся:

1. осуществление уведомительной регистрации коллективных трудовых споров, за исключением споров, уведомительная регистрация которых производится Рострудом (например, коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на региональном уровне социального партнерства и т.д.);
2. содействие в урегулировании вышеприведенных коллективных трудовых споров.

Органы государства (Роструд и соответствующие органы исполнительной власти субъектов РФ) в соответствии с административными регламентами должны

- проверить полномочия представителей сторон спора;

- оказать методическую помощь сторонам спора;

- выявить, проанализировать и обобщить причины возникновения споров, а также подготовить предложения по устранению споров.

Должностные лица Роструда и соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ вправе беспрепятственно при наличии удостоверения посещение работодателей для урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, их порождающих (ст.407 ТК РФ).

**2. Примирительные процедуры**

 Согласно ст. 401 ТК РФ предусматриваются следующие этапы рассмотрения коллективных трудовых споров (примирительные процедуры):

 - рассмотрение коллективного трудового спора [примирительной комиссией](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/402) (обязательный этап);

- рассмотрение коллективного трудового спора [с участием посредника](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/403);

- рассмотрение коллективного трудового спора [в трудовом арбитраже](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/404).

Уклонение от участия в примирительных процедурах не допускается. В противном случае ст.5.32 КоАП РФ устанавливает административную ответственность работодателя или его представителя в виде административного штрафа в размере от 1000 рублей до 3000 рублей за уклонение от участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции).

В соответствии со ст.410 ТК РФ решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом или его объединением, принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур. Однако в период проведения забастовки стороны спора должны продолжить его разрешение путем проведения переговоров.

***Рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией***

 Обязательным этапом рассмотрения коллективных трудовых споров является рассмотрение примирительной комиссией.

В соответствии со ст.401 ТК РФ примирительная комиссия создается в зависимости от уровня возникновения коллективного трудового спора. Так, в случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора *(спор рассматривается в срок до трех рабочих дней со дня издания акта о создании примирительной комиссии)*, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора *(спор рассматривается в срок до пяти рабочих дней со дня издания акта о создании примирительной комиссии)*.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе и выносит решение по соглашению сторон, оформленное протоколом. Данное решение имеет обязательную силу для сторон.

В компетенцию примирительной комиссии включается возможность запроса и получения от сторон необходимых документов и сведений по существу спора; проведения совместных или раздельных заседаний; внесения предложений вариантов разрешения спора; подписания решений, принятых сторонами спора.

В случае отсутствия соглашения сторон они (стороны) приступают к переговорам о рассмотрении спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

***Рассмотрение коллективного трудового спора*** [***с участием посредника***](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/403)

Если в ходе работы примирительной комиссии не выработано соглашение, то стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. Данные переговоры оформляются соответствующим решением. При отсутствии соглашения о рассмотрении спора посредником оформляется протокол, и стороны приступают к переговорам о рассмотрении спора трудовым арбитражем.

Стороны должны согласовать кандидатуру посредника. В соответствии со ст.403 ТК РФ стороны при необходимости могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в Федеральную службу по труду и занятости, которая ведет учет трудовых арбитров. Так как стадия рассмотрения спора с участием посредника не является обязательным этапом, то если в течение двух рабочих дней соглашение о кандидатуре посредника так и не достигнуто, стороны приступают к переговорам о рассмотрении спора в трудовом арбитраже.

Посредник содействует рассмотрению коллективного трудового спора в зависимости от уровня возникновения коллективного трудового спора: на локальном уровне социального партнерства - в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника (ст.403 ТК РФ).

В компетенцию посредника включается возможность запроса и получения от сторон необходимых документов и сведений по существу спора; проведения совместных или раздельных заседаний; внесения предложений вариантов разрешения спора; подписания решений, принятых сторонами спора.

В результате содействия посредника в урегулировании спора стороны принимают соответствующее письменное решение или составление протокола разногласий.

***Рассмотрение коллективного трудового спора*** [***в трудовом арбитраже***](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/404)

Если стороны передали рассмотрение спора в трудовой арбитраж, то заключается соответствующее соглашение, в котором указывается обязательность выполнения сторонами решений трудового арбитража. Решение трудового арбитража оформляется письменно.

Обратим внимание на один немаловажный момент: при наличии коллективного трудового спора в тех организациях, в которых забастовка не может быть проведена (ч.1 и ч.2 ст. 413 ТК РФ), рассмотрение спора в трудовом арбитраже является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом, если стороны не заключают соглашения о создании временного трудового арбитража либо не передают спор в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает Федеральная служба по труду и занятости.

В соответствии со ст.404 ТК РФ трудовой арбитраж – это орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Трудовой арбитраж может быть, как временным, так и постоянным органом.

Если это постоянный орган, то он создается при трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Его порядок образования, состав, регламент определяется положением (уставом) о постоянно действующем трудовом арбитраже.

Если же трудовой арбитраж – это временный орган, то он создается сторонами спора совместно с Федеральной службой по труду и занятости. Соответственно ими же состав и порядок его деятельности определяются.

Как правило, трудовой арбитраж рассматривает спор в несколько этапов:

изучение документов и материалов сторон;

заслушивание представителей сторон;

заслушивание экспертов (факультативная стадия);

разработка рекомендаций[[66]](#footnote-66).

 В соответствии со ст.406 ТК РФ примирительные процедуры не привели к разрешению спора в том случае, если работодатель уклоняется от

- создания временного трудового арбитража;

- передачи спора в постоянно действующий трудовой арбитраж;

- участия в рассмотрении спора трудовым арбитражем.

**3. Забастовка как способ рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора**

В соответствии со ст.409 ТК РФ забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора может быть проведена в следующих случаях, когда:

- примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора,

**-** работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора *(предусмотрена административная ответственность в виде административного штрафа в размере от 2000 до 4000 рублей – ст.5.33 КоАП РФ),*

- работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не исполняют решение трудового арбитража.

 Правовое регулирование проведения забастовки осуществляется в соответствии со ст.ст.410-418 ТК РФ.

Участие в забастовке добровольно. Если имеет место принуждение к участию или к отказу от участия в [забастовке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165886/?dst=102247) путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого, то установлена административная ответственность в виде административного штрафа на граждан в размере от 500 до 1000 рублей, на должностных лиц – от 1000 до 2000 рублей *(ст.5.34 КоАП РФ).*

Локаут запрещен *(предусмотрена административная ответственность в виде административного штрафа в размере от 4000 до 5000 рублей – ст.5.34 КоАП РФ).*

Особое внимание следует уделить вопросу о признании забастовки незаконной. Рассмотрение данного вопроса находится в компетенции верховных судов республик, краевых, областных судов, судов федерального значения, судов автономной области, автономных округов по заявлению:

 - работодателя;

- прокурора (ст.413 ТК РФ).

При этом незаконной считается забастовка, если имелись

- ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение ч.1 ст.413 ТК РФ, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается),

- забастовка была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ (ч.3 ст.413 ТК РФ).

Подчеркнем, что решая вопрос о законности забастовки, суд фактически решает вопрос о соблюдении сторонами забастовки и их представителями процедурных требований, установленных ТК РФ, но не решает вопрос по существу забастовки.

Решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению. В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок (ст.413 ТК РФ). Если же забастовкой затрагиваются интересы России, то Правительство РФ вправе приостановить забастовку на срок до 10 календарных дней до вынесения решения судом.

На основании ст.417 ТК РФ устанавливается ответственность работников, приступивших к проведению забастовки или не прекративших 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. Указанные работники могут быть подвергнуты [дисциплинарному взысканию](#sub_192) 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 в размере, определенном судом.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Лекция. Законодательство о трудовых спорах, принципы их рассмотрения и разрешения ………………………………………………………………………. 3

Лекция. Понятие, виды, причины и подведомственность трудовых споров ……………………………………………………………………………………... 7

Лекция. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в несудебном порядке. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров ……………………………………………. 15

Лекция. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров…………………………………………………………………………….. 36

1. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами, Вып. XIX, - М., 1960, с. 292 - 297 [↑](#footnote-ref-1)
2. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991 [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Федеральный закон от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» в ред. от 22.12.2014 //СЗ РФ. 2007. №41. Ст.4849; Российская газета от 26 декабря 2014 г. №296 [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» в ред. от 02.09.2013 №185-ФЗ //СЗ РФ. 2010. №31. Ст.4162; 2013. №27. Ст.3477 [↑](#footnote-ref-4)
5. Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8 [↑](#footnote-ref-5)
6. Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8 [↑](#footnote-ref-6)
7. Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8 [↑](#footnote-ref-7)
8. См., например, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 сентября 2014 г. №635н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» [↑](#footnote-ref-8)
9. См.: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13 марта 2012 г. №223н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» //Российская газета от 13 июля 2012 г. №159 [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 21 ноября 2011 г. №1375н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги ведения базы данных по учету трудовых арбитров» //Российская газета от 27 января 2012 г. №17 [↑](#footnote-ref-10)
11. См.: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 сентября 2014 г. №603н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» //Российская газета от 14 января 2015 г. №3 [↑](#footnote-ref-11)
12. См., например, Доклад «Об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»; Доклад «Об осуществлении и эффективности в 2012 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения» // http://www.rostrud.ru/ [↑](#footnote-ref-12)
13. См.: Куренной А.М. Трудовые споры. Практический комментарий. - М.: Дело, 2001. - С.13-16; Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. - М.: Проспект, 2007. – С.47; Николаева Л.А. Защита трудовых прав рабочих и служащих (Развитие демократических начал и укрепление социалистической законности в рассмотрении трудовых споров). Автореферат дис. … д-ра юрид. наук. - М., 1974. - С.5; Протасов В.Н. Основы общеправовой процессуальной теории. - М., 1991. - С.127; Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. - М., 1966. - С.10-12 и др. [↑](#footnote-ref-13)
14. См.: Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. - М., 1967. - С.3-4; Гукасян Р.Е. Проблема интереса в советском гражданском процессуальном праве /Избранные труды по гражданскому процессу. – М.: Проспект, 2008. - С.172-173; Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. – С.758-759; Лушникова М. В. Трудовые споры в СССР: учебное пособие. - Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 1991. – С.7-8; Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации. Автореферат … канд. юрид. наук. - Екатеринбург, 1997. – С.6-7 и др. [↑](#footnote-ref-14)
15. См.: Лушникова М. В. Трудовые споры в СССР: учебное пособие. - С.9 [↑](#footnote-ref-15)
16. См.: Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – Изд-е 2-е, доп. и перераб. – М.: Дело, 1997. – С. 234-235; Передерин С.В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников. Дисс. … д-ра юрид. наук. - Воронеж, 2001. – С. 16, 65-70; Прасолова И.А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву. Автореферат дисс. … канд. юрид. наук. - Пермь, 2005. - С.5 и др. [↑](#footnote-ref-16)
17. См.: Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. Российская академия наук; Российский фонд культуры. - М.: АЗЪ, 1995. - С.783 [↑](#footnote-ref-17)
18. См.: Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: утверждено от 31 января 1957г. //Ведомости ВС СССР. 1957. №4. Ст. 58 (утратило силу) [↑](#footnote-ref-18)
19. См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.: Изд-во Минюста, 1948. - С.163 [↑](#footnote-ref-19)
20. См.: Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) от 9 октября 1989г. //Ведомости ВС СССМР. 1989. №18. Ст. 342. (утратило силу) [↑](#footnote-ref-20)
21. См. подробнее Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. - М.: Проспект, 2007. – С.32-34 [↑](#footnote-ref-21)
22. См.: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года, утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16 июня 2010 года //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2010. №9 [↑](#footnote-ref-22)
23. http://www.gazeta-yurist.ru/new\_paper/index.php?option=com\_content&view=article&id=2796:2013-04-02-14-35-04&catid=77:administrativnoepravo [↑](#footnote-ref-23)
24. См.: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 №1663-р «Об утверждении основных направлений деятельности Правительства РФ на период до 2012 года и перечня проектов по их реализации» //СЗ РФ. 2008. №48. Ст.5639 [↑](#footnote-ref-24)
25. См.: Сагандыков М.С., Шафикова Г.Х. Некоторые аспекты реализации требований Конституции РФ и норм международного права, направленных на защиту прав и законных интересов работников: сб. материалов работы круглого стола секции трудового и административного права Международной научно-практической конференции //Проблемы совершенствования российского трудового и административного законодательства и практика его применения; под ред. д.ю.н., профессора В.И. Попова. - Челябинск: Полиграф-Мастер, 2006. – С.62 [↑](#footnote-ref-25)
26. См.: [Концепция единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» (одобрена решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству ГД ФС РФ от 08.12.2014 №124(1))](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172071/) //СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-26)
27. См.: Рекомендация МОТ № 130. Рекомендация о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения. [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view\_base.php?id=565 (дата обращения: 03.01.2015) [↑](#footnote-ref-27)
28. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утв. Указом Президиума ВС СССР [↑](#footnote-ref-28)
29. Устав о промышленном труде /Свод законов Росс. Имп. Т. 11. Ч.2. Спб., 1913. (извлечение) /Киселев И.Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. Учебное пособие. М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА- ИНФРА\*М), 2001. – С. 294. [↑](#footnote-ref-29)
30. Впоследствии в образованном в мае 1917 года Министерстве труда имелся специальный «отдел взаимоотношений труда и капитала» //Постановление Временного правительства от 9 мая 1917г. // СУ. 1917. №133. Ст.709. [↑](#footnote-ref-30)
31. О примирительных учреждениях: постановление Временного правительства от 5 августа 1917г. // СУ. 1917. №209. Ст.1327. [↑](#footnote-ref-31)
32. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. №70. Ст.903. [↑](#footnote-ref-32)
33. См.: Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» в ред. от 02.09.2013 №185-ФЗ //СЗ РФ. 2010. №31. Ст.4162; 2013. №27. Ст.3477 [↑](#footnote-ref-33)
34. См.: Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 февраля 2013 г. № 93 [↑](#footnote-ref-34)
35. См.: Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 февраля 2011 г. №187 «Об утверждении программы подготовки медиаторов» //Российская газета от 23 марта 2011 г. №60 [↑](#footnote-ref-35)
36. СЗ РФ. 2013. № 4. Ст. 293*.* [↑](#footnote-ref-36)
37. См.: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2014 г. №1041н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)» // http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70743342/ [↑](#footnote-ref-37)
38. Текст распоряжения опубликован на официальном интернет-портале правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 04.08.2014 [↑](#footnote-ref-38)
39. См.: [«Концепция единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» (одобрена решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству ГД ФС РФ от 08.12.2014 №124(1))](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172071/) //СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 года // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. №9 [↑](#footnote-ref-40)
41. См.: Доклад «Об осуществлении и эффективности в 2011 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»; Доклад Федеральной службы по труду и занятости «Об осуществлении и эффективности в 2012 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения»; Доклад«Об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» //http://www.rostrud.ru/ [↑](#footnote-ref-41)
42. СЗ РФ. 2013. №52 (часть I). Ст. 6991; 2014. №26 (часть I). Ст. 3366 [↑](#footnote-ref-42)
43. См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6; 2007. №3 [↑](#footnote-ref-43)
44. См.: приказ Генеральной Прокуратуры России от 26 апреля 2012 г. №181 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском процессе» //Законность. 2012. №6 [↑](#footnote-ref-44)
45. См.: приказ Генеральной Прокуратуры России от 26 апреля 2012 г. №181 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском процессе» //Законность. 2012. №6 [↑](#footnote-ref-45)
46. См.: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. №9 [↑](#footnote-ref-46)
47. См.: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 года //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. №9 [↑](#footnote-ref-47)
48. См.: Федеральный закон от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» в ред. от 22.12.2014 //СЗ РФ. 2007. №41. Ст.4849; Российская газета от 26 декабря 2014 г. №296 [↑](#footnote-ref-48)
49. См.: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. №8 в ред. от 16.04.2013 №9 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1996. № 2. [↑](#footnote-ref-49)
50. См.: Федеральный закон от 15.07.1995 №101-ФЗ (ред. от 12.03.2014) «О международных договорах Российской Федерации» //СЗ РФ. 1995. №29. Ст.2757 [↑](#footnote-ref-50)
51. См.: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003г. № 5 в ред. от 05.03.2013 г. № 4 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2003. №12 [↑](#footnote-ref-51)
52. СЗ РФ. 2001. №50. Ст.4650 [↑](#footnote-ref-52)
53. См.: Федеральный закон от 11.04.1998 №58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» //СЗ РФ. 1998. №15. Ст.1698 [↑](#footnote-ref-53)
54. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами", Вып. XIX, - М., 1960, с. 278 - 284 [↑](#footnote-ref-54)
55. СЗ РФ. 2011. №51. Ст.7451 [↑](#footnote-ref-55)
56. См.: Федеральный закон от 01.07.2010 №139-ФЗ «О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции №132)» //СЗ РФ. 2010. №27. Ст. 3423 [↑](#footnote-ref-56)
57. СЗ РФ. 2005. №33. Ст.3398 [↑](#footnote-ref-57)
58. См.: Федеральный закон от 26 апреля 2004 г. №28-ФЗ «О ратификации Конвенции о технике безопасности и гигиене труда на портовых работах (Конвенции №152)» //СЗ РФ. 2004. №18. Ст.1686 [↑](#footnote-ref-58)
59. См.: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 в ред. от 28.09.2010 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6 [↑](#footnote-ref-59)
60. См.: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 в ред. от 28.09.2010 г. №22 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» //Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2007. №1 [↑](#footnote-ref-60)
61. См.: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» //Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. №4 [↑](#footnote-ref-61)
62. См.: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324 в ред. от 27.12.2014 года «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» //СЗ РФ. 2004. №28. Ст.2901 [↑](#footnote-ref-62)
63. См.: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 сентября 2014 г. №635н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» //Российская газета от 12 января 2015 г. №1 [↑](#footnote-ref-63)
64. См.: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2014 г. №654н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» //Российская газета от 31 декабря 2014 г. № 299. [↑](#footnote-ref-64)
65. См.: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 21 ноября 2011 г. №1375н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги ведения базы данных по учету трудовых арбитров» //Российская газета от 27 января 2012 г. №17 [↑](#footnote-ref-65)
66. См.: Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8 [↑](#footnote-ref-66)