

Индивидуальные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права



А.Я. Петров

профессор кафедры трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доктор юридических наук. Адрес: Российская Федерация, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: alexey.petrov@yandex.ru



Аннотация

В статье на основе норм Трудового кодекса Российской Федерации и доктрины трудового права исследуются вопросы дефиниций индивидуальных трудовых споров, органов по их рассмотрению и разрешению. Предпринята попытка сформулировать новые подходы к определению концепции индивидуальных трудовых споров в российском трудовом праве. В науке трудового права России не разработана в должной мере концепция индивидуальных трудовых споров, органов по их рассмотрению и разрешению, что, естественно, обуславливает проблемы в применении соответствующих норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, трудовых договоров. Цель исследования — это совершенствование концепции индивидуальных трудовых споров и органов по их рассмотрению и разрешению для повышения эффективности их правового регулирования. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: 1) показать краткий исторический аспект; 2) выявить характерные признаки индивидуальных трудовых споров, конфликтов и разногласий; 3) определить понятие индивидуальных трудовых споров; 4) дать системный анализ органов по их рассмотрению и разрешению; 5) внести предложения по совершенствованию гл. 60 Трудового кодекса. Объект исследования — отношения по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров; предмет — нормы трудового права России об индивидуальных трудовых спорах, теоретические положения представителей науки трудового права по теме исследования. Научная новизна работы — на основе теоретических конструкций и положений Конституции Российской Федерации, Международного пакта ООН о гражданских и политических правах, правовой позиции Европейского суда по правам человека, Трудового кодекса Российской Федерации исследуются фундаментальные вопросы и проблемы рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в современных социально-экономических условиях. Сформулированные теоретические положения и выводы развивают концептуальную модель рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, послужат основой для дальнейших исследований в этой области и могут быть использованы в работе по совершенствованию Трудового кодекса и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.



Ключевые слова

правовые теоретические определения, термины, понятие индивидуальных трудовых споров, органы по их рассмотрению и разрешению, глава 60 Трудового кодекса Российской Федерации, ее совершенствование

В соответствии со ст. 2 Конституции Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а признание, соблюдение и защита этих прав и свобод является обязанностью государства. В ст. 2 Международного пакта ООН о

гражданских и политических правах (далее также — Пакт) предусмотрено, что каждое участвующее в Пакте государство обязуется:

1) уважать и обеспечивать всем находящимся в пределах его территории и под его юрисдикцией лицам права без какого бы то ни было различия в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических и иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства.

2) обеспечить:

- любому лицу, права и свободы которого, признаваемые в настоящем Пакте, нарушены, эффективное средство правовой защиты, даже если это нарушение было совершено лицами, действовавшими в официальном качестве;
- чтобы право на правовую защиту для любого лица, требующего такой защиты, устанавливалось компетентными судебными, административными или законодательными властями или любым другим компетентным органом, предусмотренным правовой системой государства, и развивать возможности судебной защиты;
- применение компетентными властями средств правовой защиты, когда они предоставляются.

В соответствии с правовой позицией Европейского суда по правам человека защитой трудовых прав является защита, в ходе которой восстанавливается нарушенное право. В ст. 37 Конституции Российской Федерации предусмотрено право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В данном контексте фундаментальные положения о разрешении трудовых споров предусмотрены в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ). Так, одной из целей трудового законодательства является защита прав и интересов работников и работодателей, а одной из основных задач трудового законодательства — правовое регулирование отношений по разрешению трудовых споров (ст. 1). В развитие этих положений в ст. 2 ТК РФ предусмотрены основные принципы трудового права России. Ими, в частности, признаются:

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение и индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Согласно ст. 352 ТК РФ каждому гарантируется право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Указанные принципы конституционного и трудового права России определяют основу правового регулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров и сущностные черты данного института. С учетом этого и должна выстраиваться концепция индивидуальных трудовых споров¹.

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года предусматривает в качестве одного из стратегических ориентиров обеспечение гарантированной реализации конституционных прав граждан, включая развитую систему демократических институтов и создание эффективных механизмов правоприменения. См.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-П // СПС «Консультант Плюс».

Краткий исторический аспект

Третейское рассмотрение и разрешение трудовых споров предусматривалось в Соборном Уложении (1649), в главе XV «О третейском суде». В 1865 г. была предпринята попытка создать орган по рассмотрению трудовых споров. Однако проект Закона Российской империи «О промышленном суде» не был принят. КЗоТ РСФСР 1918 г. не содержал раздела (главы) о рассмотрении трудовых споров (конфликтов), но в отдельных разделах кодекса 1918 г. предусматривались отдельные нормы. Так, согласно примечанию к ст. 118 КЗоТ постановление о переводе в низшую группу или категорию с понижением вознаграждения могло быть обжаловано трудящимся в местный отдел труда и далее — в областной отдел труда, решение которого являлось окончательным и дальнейшему обжалованию не подлежало.

В КЗоТ РСФСР (1922) закреплялся раздел XVI «О разрешении трудовых конфликтов и рассмотрении дел о нарушениях законов о труде». В ст. 168 кодекса 1922 г. были определены два органа по их рассмотрению:

- примирительно-третейское разбирательство (расценочно-конфликтные комиссии, примирительные камеры и третейские суды);
- народный суд по производственным и трудовым делам.

В соответствии с Правилами о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов (1928) разрешение трудовых конфликтов осуществлялось органами примирительно — третейского разбирательства (расценочно — конфликтными комиссиями, примирительными камерами и третейскими судами) и трудовыми сессиями народного суда. Согласно Положению о порядке рассмотрения трудовых споров от 31 января 1957 г. споры рассматривались в комиссиях по трудовым спорам (КТС), фабричных, заводских, местных комитетах профсоюзов и народных судах.

При этом кодексы 1918 и 1922 г. и Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов употребляли термин «конфликт». Положения о порядке разрешения трудовых споров (1957; 1974), Основы законодательства о труде (1970), КЗоТ РСФСР (1971) использовали термин «спор». В Законе СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) и в Указе Президента Российской Федерации от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) эти термины рассматривались как синонимы. Закон СССР от 11 марта 1991 г. «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» применял только термин «спор».

В науке трудового права используются три категории — «разногласия», «конфликт» и «трудовой спор». Понятие «разногласие» является более широким и включает в себя конфликт и спор. Спор — это словесное состязание, обсуждение чего-нибудь, в котором каждый отстаивает свое мнение, а конфликт — это столкновение, серьезное разногласие, спор. Следовательно, эти определения несколько различны². Понятие «конфликт» имеет эмоциональную окраску и не может служить родовым понятием, таким как разногласие. Трудовой спор возникает с момента обращения в компетентный орган (или к лицу) и является более узким понятием, чем разногласие³.

По формам урегулирования разногласия подразделяются на государственные и негосударственные; юрисдикционные и неюрисдикционные. К юрисдикционным формам

² Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1995. С. 746, 287. Древний мыслитель считал, что конфликты будут возникать на всем протяжении человеческой жизни и причинами, их порождающими, будут в первую очередь неравенство и несхожесть людей. См.: Конфуций. Сборник изречений. М., 2008. С. 18.

³ См.: Матненко М.В. Третейское урегулирование разногласий в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 13–14.

защиты трудовых прав могут быть отнесены государственная (административная и судебная) и негосударственная (КТС)⁴. Так, индивидуальные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в юрисдикционном порядке. К неюрисдикционной форме относится самозащита работниками трудовых прав (ст. 352 ТК РФ) и примирительные процедуры (глава 61 ТК РФ).

Позиция об основных причинах трудовых споров заслуживает пристального внимания. Основными причинами считаются следующие:

а) несовершенство российского трудового законодательства и практики его применения;

б) неудовлетворительная деятельность органов и организаций, призванных защищать трудовые права граждан: прокуратуры, государственной инспекции труда, профессиональных союзов, органов, разрешающих трудовые споры;

в) неэффективность существующих мер по обеспечению неотвратимости и своевременности соответствующего государственного и иного реагирования на каждый случай нарушения трудовых прав граждан;

г) отсутствие эффективных мер предупреждения (профилактики) нарушений трудовых прав работников;

д) предоставление льгот, гарантий и компенсаций работникам за счет работодателя, незаинтересованного в этом;

е) неэффективная налоговая политика в сфере труда; низкий уровень экономического развития России⁵.

В Конвенции МОТ от 11 июля 1947 г. № 84 «О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополий» предусмотрено, что предприниматели и трудящиеся поощряются к тому, чтобы избежать конфликтов, а в случае, если они произойдут, — к справедливому урегулированию их путем примирения. Всякая процедура разбора конфликтов между предпринимателями и трудящимися должна быть настолько проста и быстра, насколько это возможно. В соответствии с Рекомендацией МОТ от 29 июня 1967 г. № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» процедура рассмотрения спора должна применяться таким образом, чтобы существовала реальная возможность достижения на каждой стадии урегулирования вопроса, добровольно принятого решения трудящимся и предпринимателем.

В докладе Административного совета Международного бюро труда МОТ на 262-й сессии отмечалось, что споры о праве — это такие споры, которые возникают в связи с применением или толкованием положения, включенного в трудовой договор, в коллективный договор или в законодательство; споры об интересах — это такие споры, которые возникают в связи с изменением существующих прав и обязанностей, в первую очередь, в рамках коллективных переговоров. Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам

⁴ Отношения работника и работодателя в принципе конфликтогенны. См.: Бизюков П. Индивидуальные трудовые конфликты. Могут ли работники защитить свои права в одиночку. М., 2011. С. 40. Исследования в сфере трудовых отношений показывают, что нарушения трудовых прав носят массовый характер. Нечасты случаи урегулирования трудовых споров и конфликтов непосредственно с работодателем. Такой опыт практикуется в незначительном числе организаций, где имеются органы по разрешению трудовых споров. Комиссии по трудовым спорам (КТС) становятся все более редким явлением. Итак, уровень правовой защищенности падает, стандарты трудовых отношений снижаются, а несоблюдение трудовых прав становится обычной практикой.

⁵ Кауров В.Г. Защищенность работников по международному трудовому праву, трудовому праву США и России: сравнительное исследование: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2001. С. 12.

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 (ст. 381 ТК РФ).

Вместе с тем интересно следующее суждение: во-первых, урегулированных разногласий нет. Если разногласие урегулировано, то оно попросту не существует. Следовательно, не совсем верно определять трудовой спор как неурегулированное разногласие. Во-вторых, спор возникает, если один из субъектов правоотношения считает неправомерным применение норм права другой стороной или одна сторона отказывается удовлетворить требования по поводу установления или изменения условий труда, т.е. имеются разногласия в позициях сторон. Следовательно, наличие разногласия между сторонами правоотношения уже означает само по себе наличие спора⁶.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Из легального определения индивидуальных трудовых споров следует, что нельзя ни в теории, ни на практике допускать смешение понятий «индивидуальные трудовые споры», «конфликты» и «разногласия»⁷. В науке трудового права предлагается рассмотрение индивидуального трудового спора в трех взаимосвязанных аспектах:

- разногласие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), которые приняты комиссией по трудовым спорам или судом);
- форма защиты нарушенного права, под которой понимается порядок урегулирования разногласий;
- подинститут трудового права как совокупности правовых норм, регламентирующих порядок урегулирования разногласий, возникших в процессе применения наемного труда⁸.

Не бесспорно предложение уточнить «предмет» в определении понятия индивидуального трудового спора» путем указания на «условия трудового договора вместо «трудоого договора», так как при рассмотрении индивидуального трудового спора возникает необходимость выявления «условий трудового договора», т.е. его содержания⁹. Представляется, что в ч. 1 ст. 381 ТК РФ правильно определен предмет трудового спора в отношении указания на трудовой договор, ибо для обоснованного разрешения индивидуального тру-

⁶ См.: Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие. Воронеж: ВГУ, 2002. С. 294–295.

⁷ В последнее десятилетие активно развивается новое направление в науке — юридическая конфликтология. Поэтому вполне допустимо использование термина «конфликт» как синонима слова «спор». Однако гораздо более подходят к коллективным трудовым спорам выработанные западной наукой термины «конфликты интересов» и «конфликты права» (disputes of interest, disputes of right). См.: Скобелкин В.Н., Передерин С.В. и др. Указ. соч. С. 297, 358.

⁸ Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012. С. 9.

⁹ Черкашина А.В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав граждан: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 9.

договора важны не только его условия, но и сведения (фамилия, имя, отчество работника, наименование работодателя, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями и т.д.). Разумеется, в данном контексте не учтено, что содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ) шире категории «условия трудового договора».

Некоторые из указанных исследователей предлагают выделить в трудовом праве трудовое процессуальное право (право трудового процесса) как подсистему отрасли. Общим для ее норм является то, что указанные нормы адресованы юрисдикционным органами сторонам споров, носят процедурно-процессуальный характер, направлены на обеспечение реализации права субъектов социально-трудовых отношений на защиту их интересов и свобод. Входящие в данную подсистему правовые нормы также организованы по субъектному признаку, как индивидуальное и коллективное трудовое право, что свидетельствует о правильности выбранного критерия. Каждой из выделенных частей трудового права свойственен свой способ защиты трудовых прав. Это находит свое отражение в органах, рассматривающих трудовые споры, а соответственно, и в порядке их разрешения.

Юридическим фактом, лежащим в основе возникновения юрисдикционного правоотношения, является официальное обращение заинтересованной стороны за разрешением трудового спора. Таким образом, отношения по защите трудовых прав граждан возникают на основании правомерного действия — индивидуального акта (заявления) и относятся к правомерному одностороннему действию, юридическому поступку. К основаниям изменения этих правоотношений относятся: изменение содержания обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; частичное признание заявленных требований. Основаниями прекращения правоотношений по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются: отказ заявителя (истца) от заявленных требований; заключение мирового соглашения между участниками индивидуального трудового спора; выполнение решения (постановления) юрисдикционного органа по существу спора¹⁰.

Индивидуальные трудовые споры — это споры о применении норм трудового права. Их рассмотрение может завершаться вынесением обязательного для сторон решения, обеспеченного принудительной силой государства. Этим обуславливается выбор органов, рассматривающих такие споры и регламентация порядка их деятельности¹¹. В зависимости от содержания неурегулированных разногласий можно выделить:

- споры по поводу применения норм трудового права (носят исключительно индивидуальный характер);
- споры по поводу установления новых или изменения существующих условий труда (могут носить индивидуальный или коллективный характер, соответственно установлен различный порядок их рассмотрения).

По подведомственности индивидуальные трудовые споры могут быть классифицированы на:

- подведомственные КТС;
- подведомственные судам общей юрисдикции.

Индивидуальные трудовые споры следует рассматривать в качестве составной части института трудовых споров. В связи с этим представляется спорным квалифицировать

¹⁰ См.: Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. С. 54–55.

¹¹ См.: Мельникова В. Г. Система трудового права Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004. С. 24–25.

индивидуальные трудовые споры как институт трудового права¹². Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, т.е. федеральный законодатель предусматривает два органа по рассмотрению и разрешению таких споров.

Комиссии по трудовым спорам (КТС): образование, компетенция, срок обращения

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 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем — индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Срок полномочий КТС Трудовой кодекс Российской Федерации не определяет. Поэтому возможна ее деятельность на неопределенное (неограниченное) время¹³.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. В регламенте КТС может быть закреплено положение, что после рассмотрения трудового спора в структурном подразделении организации возможно обращение в КТС организации.

Вопрос об изменении состава КТС в Трудовом кодексе Российской Федерации не урегулирован. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. При этом перечень споров, которые рассматривает КТС, не является исчерпывающим. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права¹⁴. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. Форма заявления в КТС трудовым законодательством не установлена.

¹² См.: Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве. Ч.2. Южно-Сахалинск, 2008. С. 129; Бережнов А.А. Указ. соч. С. 5; Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 10.

¹³ Ранее по Закону Российской Федерации от 25 сентября 1992 г. срок полномочий КТС определялся избирающим ее собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации.

¹⁴ Представляется спорной точка зрения, что право на передачу спора в КТС принадлежит конкретному работнику и работодателю. Волеизъявление сторон должно быть отражено в письменном соглашении о передаче конкретных разногласий на рассмотрение КТС. См.: Мионов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4. С. 9.

Относительно деятельности КТС в теории трудового права существуют различные правовые позиции. Так, некоторые ученые — юристы полагают, что должна быть создана система специальных судов по рассмотрению трудовых споров. Трудовые споры должны рассматривать профессионалы, поэтому комиссии по трудовым спорам должны быть упразднены из системы органов по рассмотрению трудовых споров¹⁵. Отдельные исследователи указывают на возможность реформирования КТС в целях повышения ее эффективности, в частности, путем развития примирительных форм в деятельности КТС¹⁶.

При этом представляется спорной точка зрения, что совершенствованию системы рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров будет способствовать:

а) изменение двухзвенной структуры органов, за счет введения еще одного звена — трудового арбитража;

б) предоставление КТС полномочий по рассмотрению и разрешению не только споров о праве, но и споров об интересах, урегулирование которых будет происходить на основе примирения спорящих сторон и защиты интересов не только работника, но и работодателя, что в определенной степени позволит стимулировать заинтересованность работодателей в создании и деятельности КТС¹⁷.

В науке трудового права существуют самые различные предложения по созданию иных органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Так, отмечается, что одним из способов эффективного разрешения трудовых споров является создание третейских судов. Основное преимущество такого вида урегулирования трудового спора — его конфиденциальность¹⁸. Однако третейские суды не смогут в полной мере обеспечить законность, объективность и профессионализм рассмотрения трудового спора. Основными причинами слабого развития в Российской Федерации института посредничества, тем более судебного, можно назвать:

- недостаточную разработанность нормативно-правовой базы о посреднических процедурах;
- определенную размытость в правовой регламентации соглашений, заключаемых с использованием посредничества. Изначально необходимо признать, что стороны, прибегнув к посредничеству, желают: 1) сохранить конфиденциальность спора; 2) не нарушать партнерские отношения; 3) избежать больших финансовых и временных затрат; 4) определить судебную перспективу дела¹⁹.

В науке трудового права предлагается использовать позитивный опыт создания системы трудовых судов в Германии. При этом необходимо учесть, что к подведомственности трудовых судов ФРГ относятся:

¹⁵ См., напр.: Каюров В.Г. Защищенность работников по международному трудовому праву, трудовому праву США и России: сравнительное исследование: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2001. С. 14.

¹⁶ В частности, отмечается, что российское трудовое законодательство не уделяет должного внимания примирительным процедурам разрешения индивидуальных трудовых споров. Существующий порядок их рассмотрения по-прежнему нацелен на принуждение сторон к исполнению принятого КТС решения, что не отвечает требованиям современности и не в полной мере приспособлен к современной экономической, социальной и правовой обстановке. См.: Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. С. 3.

¹⁷ См., напр.: Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 10, 25.

¹⁸ Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса // Трудовое право. 2009. № 5. С. 6.

¹⁹ Мешиков Д.Н. О перспективе развития в Российской Федерации института судебного посредничества в разрешении трудовых споров // Трудовое право. 2010. № 12. С. 105.

- гражданско-правовые споры между работником и работодателем, вытекающие из трудовых правоотношений;
- споры между сторонами коллективного договора;
- споры, возникающие по поводу прав и обязанностей предпринимателя и коллектива рабочих и по поводу закона «О праве участия представителей наемных работников в управлении предприятием»²⁰ (к примеру, между производственным советом и работодателем, касательно статуса профсоюзов и представительства работников на предприятиях и др.).

Трудовая юстиция в Германии представляет собой независимую и обособленную ветвь судебной власти. Она имеет трехступенчатую структуру и состоит из судов по трудовым делам; земельных судов по трудовым делам; Федерального суда по трудовым делам²¹.

Представляется, что система трудовой юстиции (специализированных трудовых судов) не допустима, так как она не предусмотрена Конституцией Российской Федерации и Федеральным конституционным законом «О судебной системе Российской Федерации».

Анализ гл. 60 ТК РФ позволяет утверждать ее несовершенство. Так, название главы «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» несколько не соответствует ее содержанию, в частности:

- в ст. 381 ТК РФ дано определение понятия индивидуального трудового спора, в котором даже не упоминается положение об их рассмотрении и разрешении;
- в названии ст. 382 ТК РФ указано: «Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров». В ее содержании предусмотрено, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам. Закономерен вопрос: а почему эти органы не имеют право разрешать эти споры? В то же время согласно ст. 1 ТК РФ одной из задач трудового законодательства является правовое регулирование отношений по разрешению трудовых споров;
- в названии и содержании ст. 383 ТК РФ закреплено рассмотрение индивидуальных трудовых споров, а также «особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников»;
- название и содержание ст. 384 ТК РФ «Образование комиссий по трудовым спорам» в принципиальном смысле не согласуется с названием гл. 60 ТК РФ;

Таким образом, представляется логичным и обоснованным привести название гл. 60 ТК РФ в соответствие с ее содержанием. Очевидно, следовало бы название главы существенно расширить, т.е. записать так: «Индивидуальные трудовые споры». Полагаю, что было бы разумным исключить не совсем уместную для данной главы терминологию, например *органы* по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров, и вместо «органов» записать, соответственно, «комиссия по трудовым спорам», «суд».

Содержание отдельных статей гл. 60 ТК РФ также нуждается в определенном уточнении. Так, в ст. 384 ТК РФ записано: «Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем». Естественен вопрос: какое отношение имеет это положение к образованию комиссий по трудовым спорам?!

²⁰ См.: *Бережнов А.* Органы по разрешению трудовых споров в Федеративной Республике Германия // Вопросы трудового права. 2011. № 6. С. 54.

²¹ Там же.



Библиография

- Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве. Ч. 2. Южно-Сахалинск, 2008.
- Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2012.
- Бережнов А. Органы по разрешению трудовых споров в Федеративной Республике Германия // Вопросы трудового права. 2011. № 6.
- Бизюков П. Индивидуальные трудовые конфликты. Могут ли работники защитить свои права в одиночку. М., 2011.
- Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 2009.
- Кауров В.Г. Защищенность работников по международному трудовому праву, трудовому праву США и России: сравнительное исследование: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Владивосток, 2001.
- Конфуций. Сборник изречений. М., 2008.
- Матненко М.В. Третейское урегулирование разногласий в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009.
- Мельникова В. Г. Система трудового права Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004.
- Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1995.
- Мешков Д.Н. О перспективе развития в Российской Федерации института судебного посредничества в разрешении трудовых споров // Трудовое право. 2010. № 12.
- Мионов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4.
- Мионов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса // Трудовое право. 2009. № 5.
- Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие. Воронеж: ВГУ, 2002.
- Черкашина А.В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав граждан: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006.
- Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009.
- Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007.
-

Individual Labour Disputes: Fundamentals of Labour Law



Alexey Petrov

Professor, Labour Law Department, National Research University «Higher School of Economics», Doctor of Juridical Sciences. Address: Myasniatskaya str., 20, Moscow, 101000, the Russian Federation. E-mail: alexey.petrov@yandex.ru.



Abstract

The paper examines the issues of the definitions of individual labour disputes, the bodies considering and settling them according to the Russian Federation Labour Code and the labour law doctrine. The study attempts to shape up new approaches to define the conception of individual labour disputes in Russian labour law. The science of Russian labour law lacks a properly developed conception of individual labour disputes, bodies to examine and settle them, which, obviously, conditions the problems of applying appropriate norms of labour legislation, other normative legal acts, containing the norms of labour law, collective agreements, agreements, local normative acts, labour agreements. The aim of the research is to keep developing the conception of individual labour disputes and the bodies to deal with them as well as to increase the efficiency of their legal regulation. To achieve this aim the following tasks should be solved: 1) show a brief history of the concept, 2) reveal the characteristics of individual labour disputes, 3) define individual labour disputes, 4) analyse as a system the bodies examining and settling such disputes; 5) introduce suggestions to develop chapter 60 of the Russian Federation Labour Code. The object of the research is the relations to examine and settle individual labour disputes, the subject-matter is the norms on individual labour disputes of the Russian Federation labour law, theoretical provisions of labour law academics on the research. The novelty of the research is that fundamental issues and problems to examine and solve individual labour disputes in current social and economic environment are studied on the basis of theories, the Russian Federation Constitution, UN International Pact on civil and political rights, legal position of the European Human Rights Court, the Russian Federation Labour Code. The formulated theoretical provisions and conclusions develop the conceptual model of examining and settling individual labour disputes, serve the basis for further research in this area and can be used to develop the Russian Federation Labour Code and other normative legal acts containing the norms of labour law.



Keywords

Legal theoretical definitions, terms, the concept of individual labour disputes, bodies to examine and settle, chapter 60 of the Russian Federation Labour Code, its further development.



References

- Andrianovskaya I.I. (2008) *Preemstvennost' v trudovom prave. Ch. 2* [Succession in Labour Law. Part 2]. Yuzhno-Sakhalinsk, SSU, pp. 198–201.
- Berezhnov A.A. (2012) *Dosudebnyy poryadok razresheniya individual'nykh trudovykh sporov. (Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk)*. [Pre-judicial Resolution of Individual Employment Disputes. (PhD Thesis)]. Moscow.
- Berezhnov A. (2011) *Organy po razresheniyu trudovykh sporov v Federativnoy respublike Germaniya* [Bodies to Solve Employment Disputes in the Federal Republic of Germany]. *Voprosy trudovogo prava*, no 6, pp. 12–16.
- Bizyukov P. (2011) *Individual'nye trudovye konflikty. Mogut li rabotniki zashchitit' svoi prava v odinochku* [Individual Employment Conflicts. Can Employees Protect their Rights Alone]. Moscow, Centr socialno-trudovykh sporov, pp. 32–45.
- Cherkashina A.V. (2006) *Rassmotrenie individual'nykh trudovykh sporov kak sposob zashchity trudovykh prav grazhdan (Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk)*. [Administration of Individual Labour Disputes as an Approach to Protect Individual Right to Work (PhD Thesis)]. Moscow.
- Dolova A.Z. (2009) *Yuridicheskie fakty v trudovom prave (Avtoref. dis. ... dokt. yurid. nauk)*. [Legal Facts in Labour Law. (PhD Thesis)]. Moscow.

- Kaurov V.G. (2001) *Zashchishchennost' rabotnikov po mezhdunarodnomu trudovomu pravu, trudovomu pravu SShA i Rossii: sravnitel'noe issledovanie (Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk)*. [Protecting Employees under International Labour Law, US Labour Law (PhD Thesis)]. Vladivostok.
- Matnenko M.V. (2009) *Treteyskoe uregulirovanie raznoglasiy v trudovykh otnosheniyakh (Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk)*. [Arbitral Settlement of Disagreements in Employment Relations. (PhD Thesis)]. Moscow.
- Mel'nikova V. G. (2004) *Sistema trudovogo prava Rossiyskoy Federatsii (Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk)* [the Russian Federation Labour Law System (PhD Thesis)]. Tomsk.
- Meshkov D.N. (2010) O perspektive razvitiya v Rossiyskoy Federatsii instituta sudebnogo posrednichestva v razreshenii trudovykh sporov [On the Perspective of the Development in the Russian Federation of the Institution of Judicial Mediation]. *Trudovoe pravo*, no 12, pp. 103–107
- Mironov V.I. (2008) Prakticheskoe posobie po uregulirovaniyu trudovykh raznoglasiy, sporov, konfliktov [Manual on Settling Employment Disagreements, Disputes, Conflicts]. *Trudovoe pravo*, no 4, pp. 97–102
- Mironov V.I. (2009) Uvol'neniya, sokrashcheniya, perevody, novye trudovye dogovory, zarabotnaya plata: trudovye spory v usloviyakh krizisa [Dismissal, Lay-off, Transfer, New Employment Contracts, Salary: Employment Disputes under Economic Crisis]. *Trudovoe pravo*, no 5, pp. 6–9.
- Skobelkin V.N., Perederin S.V., Chucha S.Yu., Semenyuta N.N. (2002) *Trudovoe protsedurno-protsessual'noe pravo: Uchebnoe posobie* [Labour Procedural Law. Hornbook]. VGU, Voronezh, pp. 67–69.
- Shoniya G.V (2009) *Obshchaya kharakteristika trudovogo prava Frantsii (Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk)*. [General Characteristics of French Labour Law (PhD Thesis)]. Moscow.
- Yakovleva A.V (2007) *Sposoby zashchity trudovykh prav rabotnikov (kontseptual'nyy aspekt) (Avtoreferat dis. ... kand. yurid. nauk)*. [Protecting Right to Work for Employees (conceptual aspect) (PhD Thesis)]. Moscow.