СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. Понятие индивидуального трудового спора

1.1 Понятие и сущность индивидуального трудового спора

1.2 Причины возникновения индивидуальных трудовых споров

ГЛАВА 2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

2.1 Основные принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров

2.2 Система органов по рассмотрению трудовых споров, их компетенция

2.3 Проблема правового разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ВВЕДЕНИЕ

Трудовой кодекс РФ решил ряд первоочередных задач регулирования социально-трудовых отношений. В тоже время введение достаточно новых, а нередко и неоднозначных норм, различно толкуемых субъектами трудовых отношений, явилось одной из причин роста трудовых споров. Трудовой кодекс, как показывает изучение практики его применения, нуждается в дальнейшем совершенствовании, в том числе и в модернизации порядка рассмотрения трудовых споров.

Законодательство Российской Федерации предоставляет участникам трудовых правоотношений (работодателю, работнику) право улучшать свое положение по сравнению с теми минимальными гарантиями, которые предусмотрены государством. Локальное и индивидуально-договорное регулирование призваны обеспечить субъектам трудовых правоотношений более высокий по сравнению с установленным государством уровень прав и гарантий в сфере труда.

Конституция России признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Однако эти очень важные для каждого человека конституционные гарантии автоматически не реализуются в тех трудовых правоотношениях, в которые вступает человек, нанимаясь на работу. Они конкретизируются в трудовом договоре с учетом возможностей, предоставляемых законом, иными нормативными правовыми актами.

В рыночных условиях интересы работодателя и нанимаемого им работника нередко не совпадают, поэтому возможно их столкновение, связанное с незаконным увольнением, невыплатой заработной платы, компенсацией морального вреда, причиненного незаконным увольнением, переводом на другую работу, отказом от заключения трудового договора.

Учитывая экономическую ситуацию, продолжающуюся реформу действующего законодательства, можно прогнозировать дальнейший рост количества индивидуальных трудовых споров, связанных с нарушением работодателями установленного срока выплаты зарплаты, сокрытие действительных размеров оплаты труда, нарушений в области режимов труда и отдыха.

Целью исследования является анализ действующего порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Для ее достижения поставлены и решены следующие взаимосвязанные задачи:

* провести анализ причин возникновения индивидуальных трудовых споров с учетом генезиса понятия индивидуальных трудовых споров в науке российского трудового права.
* определить круг основных принципов разрешения индивидуальных трудовых споров, которые оказывают наибольшее влияние на порядок рассмотрения индивидуального трудового спора.
* исследовать систему органов по рассмотрению трудовых споров.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие между работником и работодателем в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Предмет исследования составляют юридические, процедурные и процессуальные нормы, опосредующие рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.

Теоретическую основу исследования составили труды представителей науки трудового права: Н.Г. Александрова, Б.К. Бегичева, А.К. Безиной, В.И. Власова, С.Ю. Головиной, С.А. Голощапова, ЛЯ. Гинцбурга, К.Н. Гусова, С.А. Иванова, О.М. Крапивина, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, М.В. Молодцова, В.И. Никитинского, А.Ф. Нуртдиновой, И.Х. Озерова, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, С.В. Передерина, В.И. Попова, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, А.И. Ставцевой, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, О.С. Хохряковой, Б.Ф. Хрустапева, С.Ю. Чучи и др.

Методологической основой работы послужили использованные автором в ходе исследования общенаучные (диалектический, анализ и синтез, исторический) и частные научные методы (формально-логический, сравнительный, системно-структурный). Для выработки понятий и определений были применены законы формальной логики. Это позволило расширить, уточнить и углубить знания об исследуемых предметах.

# ГЛАВА 1. Понятие индивидуального трудового спора

# 1.1 Понятие и сущность индивидуального трудового спора

Науке советского трудового права было известно развернутое определение трудовых конфликтов. Трудовые споры в СССР - это: а) разногласия, возникающие между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией предприятий, учреждений - с другой, по вопросам, связанным с применением законодательства о труде, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка и иных актов нормативного характера, а также с исполнением трудового договора (трудовые споры искового характера); б) разногласия между профсоюзным комитетом с одной стороны и администрацией предприятия учреждения - с другой, связанные с установлением или изменением условий труда, которые не регулируются в централизованном порядке, а определяются по соглашению между администрацией и ФЗМК (трудовые споры неискового характера) [65. С.509-510].

В советской литературе этого периода была подмечена еще одна особенность трудового спора, отличающая его от обычного разногласия работника с предприятием. Трудовые споры - это разногласия между работниками и администрацией предприятия, которые оказались не урегулированными при непосредственных переговорах рабочего или служащего с администрацией и стали предметом разбирательства в органах, которым это право предоставлено по закону [22. С.19].

Эта особенность в последние годы исследовалась учеными достаточно подробно. Подчеркивалось, что трудовой спор - такая разновидность разногласий, вытекающих из трудовых правоотношений, для разрешения которых необходимо участие уполномоченных на то органов[50. С.43]. Трудовой спор вне рамок трудовой процедуры не существует и начинается в тот момент, когда заинтересованная сторона с целью разрешения спора обратилась к профсоюзу или другому органу, уполномоченному возбудить соответствующую процедуру. Считалось, что с точки зрения определения компетенции и сферы действия такого уполномоченного органа главным и определяющим всегда является время подачи жалобы. Законодательством о труде устанавливается особое условие возникновения трудовых споров: прежде чем обратиться к уполномоченному органу, работник должен попытаться решить спор путем переговоров с администрацией предприятия. Трудовой спор возникает только тогда, когда попытка мирно решить возникшее разногласие оказалась неудачной [65. С.509-510].

Рядом авторов предпринималась попытка широкой трактовки трудовых споров. Так, А.А. Абрамова, Б.К. Бегичев и Л.Д. Зайкин предложили считать трудовыми спорами неантагонистические разногласия, возникающие между субъектами не только трудового правоотношения, но и тесно связанных с ним правоотношений, на почве применения условий труда, предусмотренных в нормах трудового законодательства, в коллективном и трудовом договорах, или установления, изменения условий труда, которые не регулируются в централизованном порядке.

Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» дал определение коллективного трудового спора (ст. I). Определение индивидуального трудового спора выводится из содержания «Положения о порядке рассмотрения трудовых споров» (п. 12). По мнению М.В. Лушниковой [37. С.7], исследование этого понятия имело важное значение как в теоретическом, так и в практическом аспекте для правильного избрания способа зашиты прав и интересов субъектов трудовых отношений. Изучение понятия трудового спора в первую очередь затрагивает юридическую природу трудового спора.

Двойственную (по мнению М.В Лушниковой) позицию заняли по этому вопросу В.И. Смолярчук и Л.А. Николаева. Так, В.И. Смолярчук считал [50. С.12], что спор возникает как определенное состояние субъективного материального права, а затем перерастает в процессуальное явление. В этой связи автор выделяет два понятия: неурегулированные разногласия и трудовые споры. Это разные по своей природе явления. До обращения за разрешением разногласия в компетентные органы спора еще нет. Трудовой спор возникает тогда, когда неурегулированное разногласие становится предметом рассмотрения специального юрисдикционного органа. Эта позиция В.И. Смолярчука нашла отражение в п. 12 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров (1974 г.), устанавливающего, что трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам в том случае, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

Своеобразный подход к определению понятия трудового спора у Л.А. Николаевой. Она предложила рассматривать трудовой спор в двух аспектах: а) материально-правовом, б) процессуально-правовом. Причем оба этих аспекта применимы, как она полагает, к одному и тому же спорному отношению. По мнению Л.Л. Николаевой, понятие трудового спора в материально-правовом смысле предшествует процессуально-правовому понятию трудового спора, когда им утрачивается его первоначальное качество - материальный характер и на его основе возникает спор в процессуальном качестве [39. С.50].

При возникновении индивидуального трудового спора предметом этого спора являются разногласия по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, разногласия неурегулированные сторонами - работником и работодателем.

Трудовой кодекс РФ следующим образом определяет в ст. 381 индивидуальный трудовой спор. Индивидуальный трудовой спор -неурегулированное разногласие между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором также 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.

В отличие от КЗоТ 1971 г. Трудовой кодекс РФ, восполняя пробел, легально закрепляет в ст. 381 понятие индивидуального трудового спора. Тем самым Трудовой кодекс РФ подобным закреплением данного понятия как бы подвел итог длившимся долгие годы в науке дискуссиям по этому поводу [25. С.612].

Индивидуальный трудовой спор имеет присущую ему динамику, фазы своего развития. Возникновение трудового спора начинается с действия (или бездействия) правообязанного субъекта трудового права по применению нормы трудового законодательства. Второй фазой возникновения трудового спора является различная оценка сторонами указанного действия (или бездействия) управомоченного субъекта. Его действия, по мнению одной стороны будущего трудового спора, являются неправомерными, т.е. трудовым правонарушением. Третья фаза возникновения трудового спора - это попытка сторон урегулировать в процессе непосредственных переговоров возникшие разногласия. Четвертая фаза характеризуется тем, что сторонам не удается урегулировать возникшие разногласия и они переносят решение их в юрисдикционный орган. Этот момент и признается действующим законодательством как последняя стадия формирования трудового спора.

Индивидуальные трудовые споры целесообразно различать по содержанию. Такую попытку предприняли A.M. Куренной и В.И. Миронов. Они разграничили трудовые споры по институтам и даже субинститутам трудового права [34. С.52].

Проведенное исследование понятия индивидуального трудового спора позволяет сформулировать основные признаки индивидуального трудового спора:

1. существует действительное или мнимое нарушение правил, установленных нормами права в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
2. в основе возникновения индивидуального трудового спора лежит разногласие сторон в оценке своего правового состояния, то есть определенной совокупности субъективных прав и обязанностей на определенный временной период;
3. индивидуальный трудовой спор возникает как социально-трудовой конфликт, стороны которого принимали меры к урегулированию возникших разногласий путем совместных переговоров, но компромисса не достигли;
4. предметом конфликта являются вопросы применения законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов, конкретных условий трудового договора;
5. разногласия перерастают в конфликт между работником и работодателем, а неурегулированный конфликт в трудовой спор, если он передается для разрешения в компетентный юрисдикционный орган.

Момент возникновения индивидуального трудового спора можно определить как день принятия к рассмотрению компетентным органом заявления субъекта трудовых разногласий.

Основанием возникновения трудового спора является нарушение (реальное или мнимое) прав субъекта правоотношения.

Трудовой спор имеет свои фазы возникновения: 1) реальное или мнимое нарушение прав субъекта трудового правоотношения; 2) возникновение разногласий между сторонами трудового правоотношения; 3) принятие мер к урегулированию возникших разногласий путем совместных переговоров; 4) передача разногласий для разрешения в компетентный юрисдикционный орган.

Таким образом, индивидуальный трудовой спор представляет собой неурегулированное разногласие, возникающее между субъектами трудовых правоотношений, в связи с применением законодательства о труде, локальных нормативных правовых актов, перерастающее в трудовой конфликт, который разрешается в установленном законом порядке в КТС или судебных органах.

# 1.2 Причины возникновения индивидуальных трудовых споров

Следует различать причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров [48. С.299]. В основе индивидуального трудового спора всегда лежит попытка одной его стороны защитить свой личный интерес, возникший в процессе труда, его оплаты и охраны. Коллективный спор - это отстаивание прежде всего коллективного интереса. Различаются указанные виды трудового спора и по предмету: требование работника о восстановлении своего нарушенного права или требование работников об установлении или изменении условий труда в организации, ее подразделении.

По мнению В.Н. Толкуновой [58. С.165], причины и условия трудовых споров - это негативные факторы развития нашего общества, отражающие его противоречия. Причины и условия (обстоятельства) возникновения трудовых споров хотя и взаимосвязанные факторы, но их надо различать. Причины трудовых споров - это те негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности, т.е. вызывают их разногласия. Условия возникновения трудовых споров - это те негативные факторы объективной реальности, которые способствуют развитию разногласия в трудовой конфликт, а затем в трудовой спор.

Причины возникновения и условия урегулирования таких споров многообразны. При этом необходимо различать условия возникновения и условия развития трудового спора. Условия возникновения трудовых споров -это обстановка, обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения, вызывая разногласия у сторон этих отношений [63. С.432]. Условия развития трудового спора - это обстоятельства, побуждающие стороны проходить ту или иную фазу его развития, мешающие урегулированию возникшего у субъектов трудового права разногласия.

Трудовые споры возникают по причинам как объективного, так и субъективного характера. Несмотря на то, что работодатели и работники в известном смысле выступают как партнеры, обладающие в трудовых отношениях общими интересами обеспечения конкурентоспособности организации, а следовательно, повышения эффективности труда, они имеют в то же время и различные, нередко противоположные интересы [34. С.10]. Стремление работодателя увеличить прибыль, создаваемую за счет труда работников, побуждает его интенсифицировать их труд, применять системы механизации и автоматизации труда, что ведет к уменьшению числа работающих, понижению требований к их квалификации и, следовательно, к снижению издержек. Наемные работники, напротив, заинтересованы в сохранении своих рабочих мест и увеличении заработной платы. Осуществляя свое право на прием, расстановку, использование кадров и определение технологических процессов, оценку труда работников, работодатель объективно вступает в противостояние по этим вопросам с отдельными работниками. Условия, побуждающие работодателя на такие шаги, обычно обусловлены требованиями экономических законов, рыночными условиями хозяйствования. Это не только погоня за прибылью, доходом, но и потребность сохранить организацию в рыночных условиях хозяйствования, выстоять в конкурентной борьбе, обеспечив баланс в производстве и сбыте товаров. Экономисты, в том числе и российские, теоретически обосновали и доказали на практике, что баланс рынка, его равновесное состояние, возможно лишь в краткий период времени, в отдельно взятом регионе и отдельно взятой отрасли хозяйствования. Рынок постоянно находится в неуравновешенном состоянии, и стремление к сбалансированности, «уравновешенности» рынка - это вечное стремление, и достичь его на продолжительный период времени невозможно.

К объективным причинам трудовых споров относится также несовершенство трудового законодательства. Трудовой кодекс РФ не решил ряд вопросов регулирования трудовых отношений. Наличие в нем значительного числа отсылочных норм приведет в будущем к изданию многочисленных и не всегда понятных работнику и работодателю, их представителям подзаконных нормативных актов, что усложнит применение законодательства о труде на уровне отдельной организации. Нормы ТК РФ в ряде случаев противоречивы, допускают различное толкование, трудовое законодательство по-прежнему вызывает у трудящихся в силу множественности нормативных актов и сложности формулировок отдельных статей закона негативное отношение к силе и букве закона, желание «обойти» его требования. Все это опять-таки ведет к возникновению трудовых споров.

К субъективным причинам трудовых споров относится получившая широкое распространение психологическая установка работодателей, собственников предприятий на неограниченное распоряжение факторами производства, в том числе трудом работников, убеждение, что законодательство, регламентирующее применение труда, разрабатывается работодателями и их представителями, и всегда стоит на страже их интересов либо собственника средств производства. Зачастую именно это заблуждение является субъективной причиной возникающего трудового спора [51. С.4]. Указанное заблуждение прямо опровергается действующим законодательством о труде и всей судебной практикой. Только столкнувшись с необходимостью разрешить трудовой спор, работодатель понимает, что весь механизм, вся мощь государственной машины, направлена на охрану, прежде всего, прав и законных интересов работника.

Условия найма существенно индивидуализируются и постепенно становятся результатом соглашения субъектов рынка труда. Трудовой кодекс РФ закрепил основание их возникновения - трудовой договор (ст. 16-19 ТК РФ), которое является одним из аргументов сторонников теории единого правоотношения.

Экономисты отмечают такие, характерные для современной России условия труда, как невыплата заработной платы, незащищенность долгов по заработной плате в случае банкротства и ликвидации предприятий, падение цены труда (порой даже ниже воспроизводственного минимума), снижение реальной заработной платы, необоснованную сверхдифференциацию заработной платы по регионам, отраслям, сферам производства и секторам экономики, расширение масштабов теневой заработной платы. В результате заработная плата во многом утрачивает присущие ей функции. Обострение этой проблемы (а следовательно, возникновение нового объективного фактора для возникновения конфликтов между работодателем и работником) связано с несогласованностью, противоречивостью налогового законодательства и проводимой государством налоговой политики в целом с политикой пенсионного обеспечения.

Властное, не подкрепленное экономическими законами внедрение пенсионной реформы без внесения существенных изменений в налогообложение уже стало яблоком раздора между работниками и администрацией ряда предприятий г. Новосибирска [16. С.231].

По мнению Н.В. Митрохиной, переход к рыночным отношениям происходит в России очень болезненно. Нарушения трудовых прав работников ведут к росту социальной напряженности, сопровождаются ростом числа трудовых споров, как коллективных, так и индивидуальных. Прежняя централизованная государственная система регулирования трудовых и социальных отношений разрушается, а новая только нарождается.

В литературе по трудовому праву предпринимались попытки классифицировать причины индивидуальных трудовых споров, но они, как правило, носили абстрактный и нередко идеологический характер. Предлагалось различать причины и условия, «взаимосвязанная совокупность которых (система) вызывает причины». Условия различались как объективные (общие и непосредственные) и субъективные (общие и непосредственные) [48. С.300]. К числу, например, общих условий трудовых споров относили противоречия между трудом и капиталом, ценами и доходами, между ветвями власти, федерацией и ее субъектами, управленческими структурами и т.п. В частности, Голощапов С.А. и Толкунова В.Н. указывали, что «между сторонами всех отношений, регулируемых советским трудовым законодательством, нет и не может быть непримиримых, антагонистических противоречий» [12. С.10]. Кроме того, советские авторы причины возникновения индивидуальных трудовых споров подразделяли на три группы: а) причины субъективного характера, связанные с отставанием сознания от бытия, влиянием буржуазной идеологии и недостатками в культурно-воспитательной работе; б) причины организационно-правового характера, связанные с недостатками в нормотворческой деятельности; в) причины организационно-технического характера, связанные с недостатками в организации труда и производства на предприятиях и в учреждениях [12. С.11].

Другими словами, к условиям возникновения трудовых споров относились практически все противоречия гражданского общества, в которых функционировала организация. Такая трактовка условий возникновения индивидуальных трудовых споров теряет не только правовой аспект исследования данной проблемы, но и очевидную практическую значимость. Более того, нередко теряется всякая грань между условием и причиной.

Трудовой конфликт может основываться на субъективных особенностях и состояниях субъектов социально-трудовых отношений. Более того, наемный работник и представители работодателя иногда привносят в свои организационно-трудовые отношения внешние конфликтные настроения (бытовые, семейные и т.п.).

Объективные и субъективные причины трудовых конфликтов не всегда имеют четкие границы. Объективные противоречия в организации труда способны в конечном итоге привести к глубоким личностным антипатиям, а личная неприязнь может искажать организационно-трудовые отношения, усложнять их. Кроме того, существует категория причин, которые можно было бы определить как объективно-субъективные. Например, трудовые конфликты возникают из-за того, что отдельные работники недостаточно адаптировались к рыночным условиям организации труда. Иными словами, трудовой конфликт происходит «по поводу», а не «вследствие» определенной организации труда. Проблема человеческих отношений связана с производством, но главный ее источник - сами работники.

Причины трудовых конфликтов можно рассматривать и более конкретно, исходя из типов противоречий, лежащих в их основе [1. С.384].

Так, наемные работники нередко конфликтуют с работодателем по поводу оплаты своего труда, ее размера, порядка начисления и выплаты. Типична ситуация, когда действительные причины связаны с оплатой труда, а конфликтующие стороны называют другие, более "благородные" мотивы, что усложняет многие трудовые споры.

Предметом распределения является не только заработная плата, но и условия труда. Типичны также случаи конфликтов по поводу распределения трудовых заданий, установления оценочных показателей. Основная сложность так называемого распределительного конфликта заключается в том, что он возможен при любой системе оплаты труда. Не существует такого алгоритма распределения, который бы абсолютно исключал конфликтность. Например, значительная зависимость оплаты труда от стажа работы порождает естественное недовольство среди молодежи; ставка на способности как критерий вознаграждения оборачивается спорами по поводу того, кто какими способностями обладает; фактические результаты труда и их реализация также настолько неоднозначно оцениваются людьми, что вопрос о справедливой оплате все равно остается дискуссионным. Социологи, экономисты и управленцы достаточно давно вывели правило - правильно определенная мотивация труда для конкретного работника или коллектива работников - это гарантия роста не только эффективности труда, но отсутствия возникновения конфликтов по распределительному принципу [67. С.312].

Условия, способствующие возникновению и развитию индивидуальных трудовых разногласий, могут носить различный характер. В литературе наиболее часто приводятся такие условия, как условия носящие экономический, социальный и юридический характер.

К условиям экономического характера относят финансовые трудности организации, ведущие к ненадлежащему выполнению обязательств по оплате за труд работникам, не выделение или недостаточное выделение средств на мероприятия по охране труда и другие. По мнению О.М. Крапивина и В.И. Власова, первопричиной споров экономического характера очень часто бывают внешние причины. Основная из них — падение жизненного уровня работников вследствие инфляции, все увеличивающегося разрыва в уровне доходов низко- и высокооплачиваемых работников в организации [31. С.164].

К условиям социального характера конфликтологи относят разрыв в уровне доходов различных групп работников, развал социальной сферы организаций, отсутствие квалифицированной и бесплатной медицинской помощи и тому подобные обстоятельства [7. С.200].

Изменения, происходящие в российской экономике, также сопровождаются конфликтами, что в большинстве случаев объясняется культурой управления, которая может быть инновационной и традиционной, социально направленной и клановой, функционально или личностно ориентированной и проч. Различия в культуре управления неизбежно приводят к столкновениям, вызывают неадекватное поведение. A.M. Куренной полагает, что условия работы, не соответствующие признанным или установленным стандартам, неэффективный менеджмент, игнорирующий законные интересы работников - субъектов трудовых отношений, - все это, как правило, подводит стороны трудовых отношений к трудовым конфликтам [65. С.314].

Условиями, носящими юридический характер, являются: несовершенство, противоречивость трудового законодательства, несоответствие ряда его норм требованиям современности. Юридическим условием является и фактическое неравенство сторон при рассмотрении трудового спора. С одной стороны, работник в процессе работы поставлен в организационно-управленческую зависимость от работодателя, с другой стороны работодатель становится заложником действующего трудового законодательства при злоупотреблении работника правом. Весь аппарат судебной защиты, включая прокуратуру, стоит на стороне работника, а действия работодателя априори признаются противоправными и нарушающими законные интересы работника [65. С.314].

В.И. Никитинский полагал, что причиной, порождающей трудовой спор, является и неуважение к закону, нежелание считаться с его требованиями, которое еще наблюдается как со стороны отдельных представителей работодателя, так и работников. Знание трудового законодательства, неукоснительное соблюдение его требований всеми является важным условием предотвращения трудовых споров. Крапивин О.М. и Власов В.И. утверждают, что споры юридического характера возникают при нарушении прав, установленных нормативными актами. Такие конфликты разрешаются в установленном порядке путем толкования законодательных и иных нормативных правовых актов» [31. С.231].

В указанных условиях возникают причины трудовых споров и, - как следствие - сами споры.

# ГЛАВА 2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

# 2.1 Основные принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Принципы рассмотрения трудовых споров в основном содержатся в процессуальных нормах. Поэтому при разрешении трудовых споров, в случае отсутствия прямых указаний материального права, следует руководствоваться нормами процессуального права, а если и они отсутствуют - соответствующими принципами рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Согласно определению С.А. Голощапова, «принципы правового регулирования порядка рассмотрения трудовых споров - это закономерности связей и развития системы норм, регулирующих трудовые процессуальные отношения» [12. С.54].

По мнению В.Н. Скобелкина, можно говорить о наличии шести групп принципов:

1. отраженных (но не сформулированных) в нескольких нормах права;
2. закрепленных и в достаточной степени определенно сформулированных, по крайней мере, в одной из них;
3. не воспринимаемых законодателем, но закрепленных в имеющем нормативное правовое значение акте органа-правоприменителя;
4. не получивших официального закрепления, но используемых правоприменителями;
5. закрепленных, но не работающих на определенном этапе общественного развития;
6. сформулированных наукой, однако не закрепленных и не используемых в действующей системе правового регулирования данного периода [49.С.38].

Из перечня, приведенного Скобелкиным В.Н., можно сделать вывод о важности науки в выявлении и формулировании каждого принципа, ведь «анализ нормативной базы и правоприменительной практики для установления наличия и выработки словесного изложения какого-либо принципа является одним из методов научного исследования» [49.С.40].

Применительно к системе права В.Н. Скобелкин различает такие принципы, как:

1. общие — относящиеся ко всей национальной системе права;
2. межотраслевые — проявляющиеся в нескольких отраслях права;
3. отраслевые — действующие в одной отрасли;
4. институционные — отражающие наиболее существенные черты правового регулирования в рамках отдельных институтов данной отрасли.

В.Н. Скобелкин отмечал, что в приведенной классификации влияние принципов более высокого уровня проникает в расположенные ниже системы регулирования, и некоторые могут включаться в число действующих в этих системах принципов [49. С.41].

Для такого института трудового права, как трудовые споры, в литературе сформулирован целый ряд принципов. К ним, в частности, относятся принципы:

1. обеспечения защиты трудовых прав работников;
2. равенства сторон спора перед законом;
3. участия в рассмотрении трудовых споров представителей работников (демократизм рассмотрения трудового спора);
4. доступности обращения в органы, рассматривающие трудовые споры;
5. обеспечения законности при разрешении трудовых споров;
6. обеспечения объективности, полноты исследования материалов и доказательств;
7. бесплатности;
8. разрешения трудовых споров на месте;
9. соблюдения полномочий при разбирательстве трудовых споров;
10. гласности, устности и непосредственности рассмотрения трудовых споров;
11. справедливости правового регулирования трудовых отношений;
12. недопустимости дискриминации в регулировании трудовых отношений;
13. быстроты рассмотрения;
14. обеспечения реального исполнения решений по трудовым спорам;
15. ответственности должностных лиц за неисполнение решений органов по рассмотрению трудовых споров [51. С.94].

Рассмотрим каждый из указанных принципов подробнее с позиций выявления их роли в создании и функционировании интеллектуальной системы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Обеспечение защиты трудовых прав работников - этот принцип означает право и обязанность уполномоченных на разрешение трудовых споров органов (юрисдикционных органов) на основе закона пресечь нарушение прав наемного работника, а в необходимых случаях и восстановить их. То есть в самом принципе закрепляется обязанность государства, законодателя создать эффективную систему всесторонней защиты интересов работников. В рыночных условиях хозяйствования этот принцип точнее было бы сформулировать следующим образом: всесторонне и своевременное обеспечение государством прав и интересов участников трудовых отношений (работников и работодателя). По мнению A.M. Куренного [34.С.20], рассматриваемый принцип означает, что государство должно предусмотреть создание такой системы рассмотрения трудовых споров, которая обеспечит участникам трудовых отношений возможность обращения в соответствующие органы в максимально удобном варианте. Со своей стороны эти органы обязаны рассмотреть трудовые споры и вынести но ним решения, основываясь на законодательстве. При этом законные права и интересы участников спора должны быть защищены выносимым решением, реализация которого (в случае его невыполнения обязанной стороной) также является обязанностью соответствующих государственных органов.

Так, работник ОАО «Сибстроймонтаж» Г. 25.09.2002 г. обратился в КТС ОАО «Сибстроймонтаж» с заявлением о том, что ему не была предоставлена спецодежда. Решением КТС от 02.10.2002 работодатель (ОАО «Сибстроймонтаж») был обязан предоставить спецодежду Г. Решение КТС было исполнено работодателем. Таким образом, с помощью уполномоченного на разрешение трудовых споров органа (КТС) были защищены трудовые права гр.

Поскольку возможность судебной защиты прав, в том числе трудовых, гарантирована Конституцией Российской Федерации всем без исключения гражданам, указанные и иные категории работников имеют равное право на обращение в суд с жалобой на действия, нарушающие их трудовые права, в порядке предусмотренном Законом от 27 апреля 1993 г. «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (с изменениями от 14 декабря 1995 г.). К. обратилась с заявлением в Октябрьский районный суд г. Новосибирска, указав, что с 31.08.1995 года она работает в должности доцента кафедры психологии Сибирской академии государственной службы (СибАГС). На основании решения Ученого совета СибАГС от 02.07.2002 года приказом ректора СибАГС от 06.07.2002 года кафедра психологии была преобразована в кафедру управления персоналом. При преобразовании кафедры психологии в кафедру управления персоналом изменился профиль кафедры и существенно изменились условия труда, но о предстоящем изменении условий труда за 2 месяца работодатель К. не уведомил. Она согласия на перевод не давала. К. просила суд признать незаконными решение Ученого совета от 2.07.2002 года и приказ ректора СибАГС о преобразовании кафедры психологии в кафедру управления персоналом, восстановить ее на работе в должности доцента кафедры психологии, а также взыскать с ответчика разницу в оплате в сумме 150000 рублей и компенсацию морального вреда в сумме 100000 рублей. Судом было вынесено решение о восстановлении К. в должности доцента кафедры психологии Сибирской академии государственной службы и о взыскании заработной платы в сумме 150000 рублей [7].

Равенство сторон спора перед законом как принцип рассмотрения индивидуальных трудовых споров предполагает, что и работник (работники) и работодатель в равной мере обязаны соблюдать трудовое законодательство, подчиняться ему и воле юрисдикционного органа при разрешении трудовых споров. Решение юрисдикционного органа обязательно для сторон спора. Ранее этот принцип назывался «принципом равноправия сторон трудового спора» [63. С.195].

В соответствии с рассматриваемым принципом, в случае возникновения индивидуального трудового спора стороны не имеют особых преимуществ на любой его стадии [34. С.49].

По содержанию этот принцип складывается из трех элементов:

а) орган, рассматривающий трудовой спор, обязан выслушать обе стороны и предоставить им возможность выразить свою точку зрения. Так, в приведенном выше примере по делу №33-3311-2002г. при разбирательстве судом были выслушаны мнения как истца (К.), так и ответчика - представителя СибАГС.

б) стороны спора наделены одинаковыми процессуальными правами;

в) орган, рассматривающий трудовой спор, должен обеспечить для обеих сторон возможность реализации своих процессуальных прав, в том числе ознакомить их с процессуальными правами и обязанностями, которыми они обладают в процессе рассмотрения трудового спора.

5 апреля 2003 г. судебная коллегия по гражданским делам Новосибирского областного суда рассмотрела частную жалобу И. на определение Заельцовского районного суда от 27 ноября 2002г., которым отказано И. в приеме его искового заявления к конкурсному управляющему. И. обратился в Заельцовский районный суд г. Новосибирска с иском к конкурсному управляющему и просил суд обязать ЗАО «Стройтрест-12» восстановить его трудовые права и взыскать задолженность по заработной плате в сумме 3 млн. 337 тыс. 085 руб. 11 коп. Проверив материалы дела и обсудив доводы частной жалобы, судебная коллегия Новосибирского облсуда определение райсуда отменила. Определение коллегии было мотивировано следующим образом. Суд, отказывая И. в приеме искового заявления, пришел к выводу о том, что указанный спор неподсуден данному суду и И. следует обратиться с жалобой на действия конкурсного управляющего в арбитражный суд. Однако указанный вывод суда нельзя признать правильным. Как видно из искового заявления И. указывает на то, что конкурсный управляющий ЗАО «Стройтрест — 12» отказался исполнить предписание государственной инспекции труда по НСО от 08.09.99 г. о восстановлении его на работе в ЗАО «Стройтрест-12». Кроме того, он не исполняет решение суда о внесении в трудовую книжку И. записи о его восстановлении на работе в ЗАО «Стройтрест - 12» в должности зам. директора по экономике, и в соответствии со ст. 396 ТК РФ начисления средней заработной платы за время задержки исполнения решения суда. Принимая во внимание, что И. ссылается на нарушение требований ст. 396 ТК РФ, суду следует обязать И. уточнить заявленные им исковые требования и оформить исковое заявление в соответствии со ст. 131 ГПК РФ. В подтверждение своих требований он должен предоставить необходимые доказательства. В случае, если при приеме искового заявления будет установлено, что по указанным И. требованиям имеется решение, то суду следует руководствоваться п.п.2 п.1 ст. 134 ГПК РФ [4].

Указанный принцип (равенство сторон спора перед законом) основывается на ч.1 ст. 19 Конституции РФ и представляет собой конкретизацию принципа равенства всех перед законом. Следовательно, речь идет о детализации конституционного принципа в трудовом праве.

Участие представителей работников (демократизм рассмотрения трудовых споров) проявляется, в частности, и в том, что в КТС участвуют работники организации - члены трудового коллектива. В соответствии со ст. 384 ТК РФ представители работников в КТС или избираются общим собранием (конференцией) или делегируются представительным органом, например, профсоюзным комитетом, с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Более того, представители профсоюзов могут выступать в суде в защиту интересов работников, а также в вышестоящем органе по отношению к той организации, в которой трудовой спор возник [16. С.56].

Данный демократический принцип проявляется во всех видах управления, где действующим законодательством или локальными нормативными актами предусмотрено представительство работников и профсоюзных организаций во всех формах доступной для них управленческой деятельности. Сюда относится нормотворчество, главным образом локальное, и область реализации норм права (участие в работе различных органов, действующих на предприятии: квалификационных комиссий, советов производственных бригад, педагогических, ученых, научно-технических советов, правлений и т.д.), в частности, правил техники безопасности специальными правовыми и техническими инспекциями труда профсоюзов, а также профсоюзными комитетами и их комиссиями. К формам непосредственного участия трудовых коллективов в управлении В.Н. Скобелкин относит: выборы общим собранием руководителя организации или другого выборного работника; избрание своих представителей в комиссию по трудовым спорам; распределение собранием членов производственной бригады общего заработка либо коллективной премии между конкретными работниками.

Таким образом, принцип демократизма участия представителей работников в разрешении индивидуальных трудовых споров выражается, во-первых, в том, что органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организациях (комиссии по трудовым спорам — КТС) формируются с участием трудовых коллективов и из его состава; во-вторых, в участии профсоюза в рассмотрении трудового спора как представителя наемного работника96. В соответствии с ГПК РФ (ст.ст. 46, 48-54) представители профсоюзов могут выступать в суде в защиту интересов работников. Также представители профсоюзов могут выступать в органах, вышестоящих по отношению к организации, с которой работник состоит или состоял в трудовых отношениях.

Доступность обращения в органы, рассматривающие трудовые споры обеспечивается созданием таких органов непосредственно в организациях, близостью расположения судов к месту работы обращающегося туда работника. В случае, если стороны не могут найти взаимоприемлемое решение в рамках организации, рассмотрение спора переходит в суды, наиболее близкие от организации по месторасположению. Применение этого принципа экономит время, силы и средства работников при разрешении споров, обеспечивает реальную возможность защиты трудовых прав.

19 мая 2003 г. Д. (работник ОАО «Агробиос»), проживающий в г. Новосибирске, после отказа работодателя в предоставлении ему очередного отпуска, обратился в КТС ОАО «Агробиос» с заявлением о предоставлении ему очередного отпуска. Решением КТС от 17 мая 2003 г. работодатель (ОАО «Агробиос») был обязан предоставить очередной отпуск Д. Этот пример очень наглядно демонстрирует, что доступность обращения в КТС для Д. имела большое значение и именно благодаря такой доступности решение вопроса о предоставлении очередного отпуска произошло оперативно и справедливо.

Обеспечение законности при разрешении трудовых споров. Обеспечение объективности и полноты исследования материалов и доказательств — важный принцип разрешения индивидуальных трудовых споров. Он предполагает законность, гласность, объективность и полноту исследования доказательств по индивидуальному трудовому спору, а следовательно, и законность его разрешения. Заседания КТС и суда по трудовым спорам проводятся открыто, публично. Все органы, рассматривающие трудовые споры, обязаны решать спор в соответствии с законом, объективно и полно исследовать материалы по делу, запрашивать при необходимости дополнительные доказательства, вызывать свидетелей, а если надо, то приглашать и экспертов [47. С.114].

Законность кратко можно определить как соблюдаемость законов. Более пространная характеристика выглядит следующим образом: «Законность - это положение дел с соблюдением законов, складывающееся в процессе правового регулирования общественных отношений, положение, при котором неуклонно соблюдаются и исполняются законы и подзаконные правовые акты всеми государственными, муниципальными, общественными органами и организациями, юридическими лицами любых форм собственности, должностными лицами, представителями общественности и гражданами, подпадающими под действие этих актов, строго соблюдаются права граждан и иных субъектов российского права» [49. С.67]. Принцип законности в области реализации норм трудового права означает обязательность соблюдения правовых норм, а также необходимость исполнения решений органов, рассматривающих трудовые споры, предписаний органов государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде и охране труда, условий индивидуальных и коллективных договоров о труде.

Обеспечению принципа законности, в частности, способствует право на перенесение рассмотрения спора из одного органа в другой, а также право на судебную защиту.

При рассмотрении индивидуального трудового спора в суде разрешение дел на основании действующего законодательства - это не только правильное применение норм материального права, но и соблюдение норм гражданского процессуального права при рассмотрении и разрешении трудовых споров. Нарушение норм процессуального права несовместимо с требованиями законности. Принцип законности является одним из краеугольных для российской правовой системы и должен неукоснительно применяться на любой стадии рассмотрения споров (в том числе и трудовых).

Заслуживает внимания дело №33-1724/2003 Новосибирского областного суда по частной жалобе ООО «Энерго-Плюс» и протесту прокурора Ленинского района на определение Ленинского районного суда от 25 февраля 2003 г., которым в обеспечение иска И. о взыскании заработной платы наложен арест на имущество ООО «Энерго-Плюс» на сумму 76000 руб. И. просил наложить арест на денежные средства и имущество ООО «Энерго-Плюс» в сумме 75848 руб. Определением Ленинского райсуда г. Новосибирска от 25 февраля 2003г. судья наложил арест на имущество и денежные средства ответчика. С определением суда не согласился ответчик и прокурор района. В жалобе и протесте прокурора указано на то, что вся начисленная заработная плата истцу выплачена, а заявленные требования истцом не обоснованны. Кроме того, наложением ареста на имущество и денежные средства общества парализована его работа, что негативно сказывается на работе предприятия. Кроме того истец не приводит доказательств и причин, в результате которых исполнение решения суда будут невозможным или затруднительным. Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы и протеста, судебная коллегия Новосибирского областного суда пришла к выводу о том, что определение суда подлежит отмене. В соответствии со ст. 139 ГПК РФ суд или судья по заявлению или ходатайству лиц, участвующих в деле, или по своей инициативе может принять меры к обеспечению иска. Обеспечение иска допускается во всяком положении дела, если непринятие мер обеспечения может затруднить или сделать невозможным исполнение решения суда. Решая вопрос об обеспечении иска, суд должен принять во внимание, что данное обстоятельство может причинить вред интересам ответчика и других лиц. Ленинский районный суд г. Новосибирска требования закона не учел. Из дела усматривается, что истцу выплачена заработная плата в сумме 10748 руб. 23 коп. Кроме того, его оплата труда производилась в соответствии с трудовым соглашением от 1 августа 2000 года также товарами народного потребления в сумме 13900 руб. 78 коп. Не учтено судом то обстоятельство, что арестом имущества и денежных средств на сумму 76000 руб. суд может причинить вред интересам ответчика, парализовать его работу. При таком положении у суда не было законных оснований применять обеспечение иска, поэтому оно подлежит отмене [3]. Исходя из приведенного примера, можно сделать вывод о том, что объективность и полнота исследования доказательств по индивидуальному трудовому спору определяют в итоге законность его разрешения.

Таким образом, принцип обеспечения законности при разрешении трудовых споров выражается в использовании юрисдикционными органами законов, иных нормативных правовых актов и вынесении только на их основе решений по индивидуальным трудовым спорам. Руководствоваться соображениями целесообразности (нецелесообразности), иными соображениями и мотивами, кроме предусмотренных нормативной правовой основой, юрисдикционные органы не вправе.

Принцип обеспечения объективности и полноты исследуемых материалов и доказательств требует от юрисдикционных органов рассматривать дело исключительно на основе всестороннего анализа и в полном объеме всех имеющихся материалов и доказательств, соотносить их только с законодательством, не допускать субъективного подхода к делу и его сторонам [18. С.167].

Реализация этого принципа достигается двояким путем. Во-первых, члены комиссии по трудовым спорам и члены профсоюзных комитетов являются работниками того предприятия (учреждения), в котором возник спор, поэтому им проще разобраться в спорном вопросе. Они знают состояние трудовой дисциплины на предприятии, знакомы с технологическим процессом, знают самого работника и т. п. Во-вторых, органы, рассматривающие трудовые споры, должны как по своей инициативе, так и заинтересованных лиц собрать и исследовать необходимые доказательства по делу, заслушать заинтересованные стороны и в зависимости от установленных фактов сделать выводы об объеме прав и обязанностей спорящих сторон.

В случае рассмотрения индивидуального трудового спора в суде необходимо исходить из реализации задач гражданского судопроизводства, которыми в соответствии со ст. 2 ГПК РФ являются правильное и своевременное рассмотрение и разрешение гражданских дел в целях зашиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, организаций, прав и интересов РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, других лиц, являющихся субъектами гражданских, трудовых или иных правоотношений. Соблюдение гражданского судопроизводства способствует укреплению законности и правопорядка, предупреждению трудовых правонарушений, формированию у сторон индивидуального трудового спора уважительного отношения к закону и суду.

Так, по частной жалобе корпорации «Транс-пур» на определение Кировского районного суда г. Новосибирска от 6 января 2002 г., которым отказано в восстановлении кассационного срока на подачу кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Новосибирского областного суда установила следующее. Решением Кировского районного суда от 01.10.2001 г. в пользу К. с АОЗТ корпорации «Транс-пур» взыскано 477.109 руб. АОЗТ корпорация «Транс-пур» обратилось в суд с заявлением о восстановлении срока подачи кассационной жалобы. По утверждению заявителя кассационный срок был пропущен по вине суда, так как полный текст решения был получен ими 14. 10. 2001 г. Суд постановил определение, с которым не согласен ответчик. В частной жалобе он просит отменить определение и разрешить вопрос по существу. В жалобе указывается на то, что исполнительный лист был выдан истцу 30.10.2001 г. Он обратился в суд с ходатайством заменить один вид обеспечения иска другим, считая, что арест на имущество и расчетный счет судья наложил в обеспечение иска по не вступившему в силу решению. В определении судья указал, что решение суда от 01.10.2001 г. не вступило в законную силу, так как ответчик подал кассационную жалобу. 27.11.2001 г. судом вынесено по заявлению истца еще одно определение, в котором указано: «приостановить исполнение решения суда от 01.10.96 г. до вступления решения в законную силу по иску К. к АОЗТ «Транс-пур», обязать судебного исполнителя вернуть АОЗТ «Транс-пур» взысканные деньги, как преждевременное взыскание», поскольку решение суда 27.01.2001 г. еще не вступило в законную силу. Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, судебная коллегия определение отменила, мотивировав отмену следующим образом. Из материалов дела видно, что решение судом было постановлено 01.10.2001 г. В справочном листе дела записи о дате изготовления мотивированного решения не имеется. Ответчик получил решение 14.10.2001 г., что видно из справочного листа дела. Кассационная жалоба отправлена ответчиком по почте 18.10.2001 г. и в этот же день уплачена государственная пошлина. При таких обстоятельствах определение суда нельзя признать законным и обоснованным, оно подлежит отмене. Судебная коллегия находит, что кассационный срок для обжалования решение суда от 01.10.2001г. ответчику следует восстановить [2].

Бесплатность как принцип рассмотрения индивидуальных трудовых споров заключается в том, что работники для разрешения трудовых споров не несут никаких материальных затрат, что нашло свое закрепление в законе. При предъявлении иска по трудовому спору истцы - работники - во всех юрисдикционных органах освобождены от государственных пошлин и других расходов по ведению дела [34. С.64.]. Каждый работник и представитель профкома, трудового коллектива может получить по возникшему трудовому спору бесплатную правовую помощь в юридических консультациях профсоюзных органов. При подаче заявлений в органы, рассматривающие трудовые споры непосредственно в организациях, в другие органы (гострудинспекцию, прокуратуру) законодатель не предусматривает какой-либо оплаты их услуг. При обращении с исковым заявлением в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства. Члены профсоюза не платят за услуги, оказываемые профсоюзами (службами правовой зашиты, профсоюзными юридическими консультациями и др.) при защите их трудовых прав и интересов уже в процессе разрешения трудовых споров. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут получить от них помощь на условиях, определяемых по договору (как правило, такие услуги носят платный характер). Обычно суды судебные расходы за услуги представителя по оплате госпошлины возлагают на работодателя в том случае, если иск работника удовлетворен решением суда. Так, решением Ленинского районного суда г. Новосибирска от 15 октября 2002 г., которым с расчетного счета Новосибирского государственного технического университета взыскана в пользу Е., Л., М., П., С., Т., В. заработная плата в сумме 76 рублей 94 коп. и индексация по 427 руб. 04 коп. Госпошлина в доход местного бюджета была взыскана в сумме 163 руб. 73 коп. [5]

Преимущества принципа разрешения трудовых споров на месте очевидны. Он позволяет пользоваться сведениями непосредственно по месту возникновения спора, что не всегда доступно для внешних органов. Кроме того, процедура разбирательства спора в рамках предприятия (либо его структурного подразделения) имеет предупредительную и воспитательную роль. В то же время могут возникнуть известные опасения в отношении того, существуют ли условия для вынесения независимых решений и примирения сторон в рамках предприятия (либо его структурного подразделения). Дело в том, что члены КТС в большинстве случаев являются работниками данного предприятия, которые обязаны выполнять правомерные указания администрации, а работодатель вправе приказывать им. Поэтому закономерно возникает вопрос о том, возможно ли вообще успешное разрешение спора между работодателем и работником непосредственно в КТС. По мнению О.В. Смирнова (и с этим мнением можно согласиться) КТС в основном выносят решения, соответствующие правовым нормам, о чем свидетельствует тот факт, что в процессе рассмотрения жалоб лишь незначительная часть решений комиссий отменяется или изменяется [32. С.92].

Принцип соблюдения полномочий при разбирательстве трудовых споров затрагивает проблему границ (пределов) автономии сторон, участвующих в трудовом споре, т. е. вопрос о том, каков круг и сфера применения материальных и процессуальных прав, а также каковы пределы свободы действия органов, участвующих в разрешении трудовых споров.

Принцип соблюдения полномочий законодательством гарантирован уже в начале процедуры рассмотрения трудового спора, при определении его предмета, в ходе разбирательства и принудительного исполнения решения по иску. Реализация принципа проявляется и в том, что орган, разрешающий спор, при выработке решения должен опираться на обоснованные доказательствами требования и (или) возражения сторон.

Необходимо отметить, что к рассматриваемому принципу соблюдения полномочий тесно примыкает установленное законодателем правило о представлении всех существенных с точки зрения разрешения индивидуального трудового спора фактов и доказательств в первую очередь органу, рассматривающему спор. В целях выяснения всех обстоятельств дела органы, разрешающие трудовые споры, сами могут собирать материалы, способствующие объективному решению дела. Так, КТС вправе привлекать свидетелей, выслушивать мнение экспертов и специалистов, требовать от работодателя представления необходимых документов и расчетов, т. е. прибегать ко всем дозволенным законом средствам получения доказательств.

Принципы гласности, устности и непосредственности рассмотрения трудовых споров - эти три принципа связаны между собой. Принцип гласности обеспечивает разбирательство трудовых споров под контролем работников [27. С.112]. Кроме того, при его осуществлении органы, рассматривающие трудовые споры, имеют возможность проводить воспитательную и праворазъяснительную работу. Далее, он создает условия для пропаганды законов и деятельности органов, практически применяющих нормы трудового права.

Гласность рассмотрения споров убеждает граждан в справедливости трудового законодательства, учит их соблюдать это законодательство. Принцип гласности не означает предоставления гражданам права вмешиваться в ход разбирательства спора. Лишь в исключительных случаях в юридических нормах встречаются указания, согласно которым присутствующие на заседании комиссии вправе активно включаться в процесс разбирательства, а комиссии обязаны предоставить им слово по их желанию. Это способствует разностороннему выяснению обстоятельств дела, но в то нее время может увеличить сроки разбирательства спора. При рассмотрении индивидуального трудового спора в суде принцип гласности означает такую организацию судебного заседания, при которой все действия суда, за исключением обсуждения и постановления решения, происходят открыто, публично.

В закрытом заседании КТС рассматриваются споры, затрагивающие вопросы государственной или коммерческой тайны.

Реализация принципа устности предполагает оповещение и вызов заинтересованных в споре сторон и лиц на заседание по данному делу. Явившиеся на заседание стороны свои заявления и объяснения дают в устной или письменной форме. Доказательством по делу считаются устные показания свидетелей, специалистов и экспертов. Принцип устности рассмотрения трудовых споров заключается в том, что общение органа, рассматривающего спор, с участниками процесса происходит в устной форме. Объяснения сторон в споре, показания свидетелей и т. д. должны быть высказаны при рассмотрении спора в устной форме. В устной форме оглашается и решение по спору. Письменные материалы (заявление, жалоба, заключение бухгалтера и т.д.) должны оглашаться при рассмотрении индивидуального трудового спора. Устная форма позволяет лучше понять обстоятельства дела, его специфику, особенности. При рассмотрении индивидуального трудового спора в суде все материалы дела, каждое доказательство излагаются в судебном заседании публично, исследуются в словесной форме. Такая форма ведения процесса - необходимое условие гласного судебного разбирательства. Она обеспечивает возможность непосредственного восприятия исследуемого материала, доказательств как судом, так и сторонами индивидуального трудового спора и гражданами, присутствующими в зале судебного заседания.

Преображенский районный суд ВАО г. Москвы, рассмотрев иск Г. [56. С.59] к АО «Мельничный комбинат в Сокольниках» об отказе в приеме на работу, взыскании морального вреда, упущенной выгоды, установил следующее. Г. обратился в суд с иском к АО «Мельничный комбинат в Сокольниках» о взыскании морального вреда, указывая на то, что он официально был признан безработным с 5 февраля 2002 г. и согласно рекомендательному письму по просьбе АО «Мельничный комбинат в Сокольниках» был приглашен на переговоры по трудоустройству сторожем (вахтером) с зарплатой от 6 000 руб. Однако ему было отказано в приеме на работу. Г. считает отказ в приеме на работу необоснованным, самоуправством, произволом, беззаконием и просит суд взыскать с ответчика за причиненные нравственные и физические страдания моральный вред в сумме 150 000 руб. 10 февраля 2003 г. истец Г. уточнил свои исковые требования, снизив сумму возмещения морального вреда до 50 000 руб. Установлено, что 10 июня 2002 г. истец первый раз явился на проходную мелькомбината с рекомендательным письмом Гольяновского центра занятости населения по поводу трудоустройства на рабочее место сторожа. Однако сотрудник отдела охраны сообщил Г., что мелькомбинат закрыт до 14 июня 2002 г., руководства и сотрудников отдела кадров мелькомбината, уполномоченных вести переговоры по вопросам приема работников, нет, о чем сделал соответствующую отметку Г. в рекомендательном письме службы занятости. 24 апреля 2002 г. между АО «Мелькомбинат в Сокольниках» и ООО «ЧОП Инком-Щит-М» был заключен договор №8 на оказание охранных услуг. 14 июня 2002 г. Г. второй и последний раз явился на проходную мелькомбината с рекомендательным письмом службы занятости. Факт того, что Г. обращался в отдел кадров, подавал заявление о приеме на работу, ничем не подтверждены и опровергаются материалами дела, а также показаниями допрошенных в судебном заседании свидетелей. Согласно представленному ответчиком журналу регистрации посетителей видно, что 14 июня 2002 г. с 9.10 по 15.40 пропуска в отдел кадров мелькомбината заказывали шесть человек. Г. в данном списке нет. Доказательств того, что истцу кто-либо препятствовал позвонить по телефону и заказать пропуск в отдел кадров, пройти в отдел кадров и т. п. в судебное заседание истцом не предоставлено. Следовательно, в отдел кадров АО «Мельничного комбината в Сокольниках» истец не обращался. Доказательств обращения Г. в отдел кадров, к лицам, уполномоченным вести переговоры по трудоустройству, Г. не предоставил. Допрошенная в судебном заседании свидетель С., являющаяся старшим инспектором отдела кадров Мелькомбината, пояснила, что гражданина Г. она не знает, в отдел кадров он не приходил, не звонил, пропуск не заказывал.

С 9 июня по 14 июня 2002 г. комбинат был закрыт в связи с профилактическими работами. Допрошенный в судебном заседании свидетель С., являющийся начальником охраны ВОХР, пояснил, что 14 июня 2002 г. Г. был на проходной комбината, но в отдел кадров провести его не просил. Суд решил: в иске Г., а к АО «Мельничный комбинат в Сокольниках» о взыскании морального вреда отказать. Таким образом, из приведенного примера видно, что на основе показаний свидетелей, которые судом были признаны доказательствами, установлена истина и вынесено обоснованное решение.

Представленные в письменной форме заключения экспертов в процессе разбирательства дела должны быть зачитаны. Сущность принципа непосредственности состоит в следующем: а) решает трудовой спор лишь орган, разбирающий дело; б) в вынесении решения могут участвовать только лица, непосредственно участвовавшие в рассмотрении дела.

Реализацией указанного принципа служит установленное в законе правило, согласно которому состав комиссии по трудовым спорам по возможности не должен меняться в течение всего периода рассмотрения спора. Как правило, недопустимо заочное рассмотрение дела и проведение процессуальных действий не в правомочном составе КТС.

При рассмотрении индивидуального трудового спора в суде необходимо учитывать ч. 1 ст. 233 ГПК РФ, согласно которой в случае неявки в судебное заседание ответчика, извещенного о времени и месте судебного заседания, не сообщившего об уважительных причинах неявки и не просившего о рассмотрении дела в его отсутствие, дело может быть рассмотрено в порядке заочного производства. О рассмотрении дела в таком порядке суд выносит определение. В случае, если явившийся в судебное заседание истец не согласен на рассмотрение дела в порядке заочного производства в отсутствие ответчика, суд откладывает рассмотрение дела и направляет ответчику извещение о времени и месте нового судебного заседания (ч. 3 ст. 233 ГПК РФ). При изменении истцом предмета или основания иска, увеличении размера исковых требований суд не вправе рассмотреть дело в порядке заочного производства в данном судебном заседании (ч. 4 ст. 233 ГПК РФ). Он обязан назначить досудебную подготовку и дать возможность ответчику ознакомиться с изменениями исковых требований. Кроме того, при рассмотрении индивидуального трудового спора в суде принципу непосредственности соответствует такой способ восприятия судом доказательств, который основан на изучении фактических обстоятельств по первоисточникам. Для установления действительных взаимоотношений сторон этот способ является наиболее надежным, ибо первоначальные доказательства, т. е. доказательства, непосредственно свидетельствующие о факте, всегда имеют преимущество перед производными доказательствами. Личное восприятие судьями, например, показаний граждан, бывших очевидцами того или иного события, связанного с индивидуальным трудовым спором, дает гораздо больше уверенности в том, что это событие имело место, чем разного рода объяснения по отзывам других лиц, пересказ слышанного от других лиц и т.д. [60. С.18]

Принцип справедливости правового регулирования трудовых отношений при рассмотрении трудовых споров заключается в следующем. Как известно, в правовом регулировании критерии справедливости вырабатываются государством и обществом. Но оценки указанных субъектов совпадают не всегда. С позиций принципа законности государство считает, что все то, что установлено законом, является справедливым. Высший эталон справедливости — Конституция РФ, принятая всенародным тайным равным и прямым голосованием граждан РФ на референдуме. Следовательно, справедлив лишь тот закон (или его отдельное установление), который не противоречит Конституции. Метод такого сравнения используется и для всех остальных видов нормативных правовых актов [48. С.40]. Правоприменительные органы (в том числе юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров) учитывают также многие другие факторы. Так, при вынесении решения Ленинским районным судом г. Новосибирска от 12 апреля 2003 г. о возмещении ущерба, причиненного работником М. работодателю (ООО ТД «Караван»), судом были учтены следующие обстоятельства: обстановка, в которой действовал работник, форма и степень его вины, размер ущерба, причиненного действиями работника работодателю - ООО ТД «Караван», и др. [6]

Принцип недопустимости дискриминации в регулировании трудовых отношений относится не только к правам материальным, но и к процедурным и процессуальным (при рассмотрении индивидуального трудового спора в КТС, суде). Трудовой кодекс РФ прямо закрепляет право на обжалование дискриминационных действий в органы государственной инспекции труда и (или) в суд, а также на возмещение материального и компенсации морального вреда.

С точки зрения порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров необходимо выделить принцип разделения процесса рассмотрения трудового спора на этапы. Такими этапами будут: установление фактического нарушения трудовых прав; установление обстоятельств, имеющих значение для дела; определение способов доказывания и допустимых доказательств; определение подведомственности и подсудности индивидуального трудового спора; составление мотивированного заявления в компетентный юрисдикционный орган и т.д.

Следующим является принцип последовательности этапов рассмотрения трудового спора. Суть этого принципа заключается в том, что процессуальное законодательство четко определило последовательность этапов рассмотрения трудового спора в юрисдикционном органе. Субъекты разрешения трудового спора не наделены правом произвольного изменения порядка его рассмотрения.

Сущность принципа нелинейности действий сторон индивидуального трудового спора внутри каждого этапа заключается в том, что сторона по делу в любом случае имеет альтернативу совершения (либо несовершения) тех или иных действий в зависимости от конкретных обстоятельств, сложившихся на данном этапе рассмотрения трудового спора. Установлено, что при совершении последовательных действий по разрешению индивидуального трудового спора внутри каждого этапа порядок его рассмотрения имеет нелинейный характер.

Быстрота рассмотрения как принцип разрешения индивидуальных трудовых споров обеспечивается краткими процессуальными и исковыми сроками. Процессуальным сроком называется установленный законом отрезок времени для совершения процессуальных действий по начатому делу. Процессуальные действия совершаются в процессуальные сроки, установленные федеральным законом. В случаях, если сроки федеральным законом не определены, они назначаются судом с учетом принципа разумности (ч. 1 ст. 107 ГПК РФ).

Большинство юрисдикционных органов обязаны рассмотреть трудовой спор в течение десяти дней с момента обращения к ним с иском, а вышестоящий орган - в течение месяца. Сроки выдачи копий, выписок из решений, а также подачи замечаний на протокол заседания составляют три дня с момента вынесения решения по индивидуальному трудовому спору. Срок обжалования решения КТС по трудовому спору составляет 10 дней с момента получения копии решения КТС. Срок обжалования решения суда в вышестоящий суд также составляет десять дней с момента получения копии решения суда.

Обжалование решения по индивидуальному трудовому спору — это движение начатого процесса рассмотрения спора. Следовательно, сроки, установленные законом для обжалования в суд решения КТС, являются процессуальными.

Некоторые сроки может устанавливать орган, рассматривающий спор. Например, срок исправления искового заявления или предоставления дополнительных доказательств по делу. Установленные же законом процессуальные сроки он менять не может, но имеет право восстановить или продлить пропущенный по уважительной причине срок по ходатайству спорящей стороны, например, восстановить срок обжалования.

Близость органов, рассматривающих трудовые споры, к месту их возникновения, краткость сроков для их рассмотрения и обжалования решений по ним обеспечивают оперативность в работе этих органов, что имеет немаловажное значение для работников.

Таким образом, принцип быстроты рассмотрения требует от органов, разрешающих трудовые споры, соблюдения тех сжатых сроков, которые предусмотрены законодательством для совершения всех действий, связанных с рассмотрением таких дел.

Законом установлены и сроки обращения (подачи заявления) в юрисдикционные органы. Пропуск сроков подачи заявлений по трудовым спорам не лишает работников права искать защиты в юрисдикционных органах. Они могут быть восстановлены этими органами.

Таким образом, исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам обеспечивают быстроту разрешения этих споров.

Обеспечение реального исполнения решений по трудовым спорам и ответственность должностных лиц за неисполнение таких решении выражается в том, что если работодатель добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор о применении установленных законом условий труда, то это решение исполняется в принудительном порядке через судебного пристава. Таким образом, принцип обеспечения реального исполнения решений по трудовым спорам реализуется с помощью закрепленного в законе специального механизма принудительного воздействия на работодателя, если он добровольно не выполняет решение по трудовому спору, а также привлечения виновных в том числе руководителей, должностных лиц к ответственности.

Решения органов, разрешающих индивидуальные трудовые споры, после вступления их в законную силу могут быть исполнены ответчиком добровольно либо по требованию истца принудительно судебным приставом.

Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения работодателем решения комиссии работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Принудительное исполнение решений КТС возложено на судебных приставов-исполнителей в соответствии со ст. 389 ТК РФ, разделом VII ГПК РФ и Федеральным законом от 21 июля 1997 г. «Об исполнительном производстве».

Решения суда по трудовым спорам исполняются в соответствии со ст. 396 ТК РФ и нормами гражданского процессуального права. Немедленному исполнению подлежит решение суда о восстановлении на работе лица, незаконно уволенного или переведенного на другую работу, а также о взыскании заработной платы или иной платы за труд в пределах платежей, исчисленных за один месяц. Решение о взыскании всей суммы долга по таким платежам может быть исполнено немедленно, если это предусмотрено исполнительным документом. Отличительная черта немедленного исполнения состоит в том, что исполненным должно быть решение, еще не вступившее в законную силу. Аналогичным образом исполняются решения по спорам об отказе в приеме на работу. Суд может обратить к немедленному исполнению свое решение и в других случаях.

При задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе по вине работодателя суд выносит определение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки и денежной компенсации, предусмотренной ст. 236 ТК РФ.

Если решение суда было отменено в порядке надзора, возврат денежных выплат, полученных работником, не допускается, кроме случаев, когда решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях либо представленных работником подложных документах (ст. 397 ТК РФ).

Органы, рассматривающие трудовые споры, на всех этапах разбирательства обязаны поступать в духе основных принципов трудового права независимо от того, выступают они в качестве первой инстанции или же разрешают жалобы на решения первой инстанции. Отсюда и процедура, призванная реализовать данные принципы, должна соответствовать единым принципам. С точки зрения порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров, наибольшее значение имеют принципы демократизма в процессе рассмотрения трудовых споров, бесплатности и доступности обращения работников в органы, разрешающие трудовые споры, а также последовательности, этапности, нелинейности действий внутри каждого этапа и быстроты рассмотрения трудовых споров, обеспечения реального восстановления нарушенных трудовых прав.

# 2.2 Система органов по рассмотрению трудовых споров, их компетенция

Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения действующего законодательства о труде, коллективного договора и других локальных нормативных правовых актов, а также выполнения условий трудового договора, рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам в организациях (ст.ст.382, 385 ТК РФ); судами общей юрисдикции (ст.382 ТК РФ); мировым судьей субъекта РФ (ст.23 ГПК РФ); федеральным районным судом в качестве суда первой инстанции (ст.24 ГПК РФ); районным судом в качестве апелляционной инстанции (ст.320 ГПК РФ); соответствующим верховным судом республики, краевым, областным судом, судом города федерального значения, судом автономной области, судом автономного округа в качестве суда кассационной инстанции по рассмотрению не вступившего в законную силу решения районного суда (ст.337 ГПК РФ) или в качестве суда первой инстанции; президиумом верховного суда республики, краевого, областного суда, суда города федерального значения, суда автономной области, суда автономного округа в качестве суда надзорной инстанции по пересмотру вступившего в законную силу решения районного суда, апелляционного определения районного суда, определения суда республики, краевого, областного суда, суда города федерального значения, суда автономной области, суда автономного округа (ст.337 ГПК РФ); иными органами, не предусмотренными ТК РФ, но определенными в соответствии со ст.383 ТК РФ иными федеральными законами (например, споры отдельных категорий работников, рассматриваемые в особом порядке). Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров иными, не указанными в ТК РФ органами, не является объектом исследования данной работы.

Трудовой кодекс РФ предусмотрел возможность применения специального порядка досудебного рассмотрения отдельных категорий трудовых споров.

Глава 60 ТК РФ в основном сохранила апробированный практикой порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров с небольшими изменениями. В науке трудового права давно делались предложения установить единую подведомственность по индивидуальным трудовым спорам независимо от характера спора [53. С.14]. Это научно обоснованное предложение закреплено в ТК РФ. Так, споры о переводе на другую работу в настоящее время комиссии по трудовым спорам не подведомственны, а рассматриваются непосредственно в суде, как и споры об увольнениях, независимо от их оснований.

Под подведомственностью предлагаем понимать способ и порядок определения органа, который первоначально должен рассматривать индивидуальный трудовой спор. Критериями для такого определения будут основание возникшего спора, вид и содержание нарушения (или предполагаемого нарушения) правила, установленного нормой, статус работника и работодателя, факт наличия в организации КТС, процессуальные сроки.

Распределение компетенции между КТС и судом таково, что защитой прав работника в трудовых отношениях в первую очередь занимается КТС. Задачей КТС является досудебное разрешение индивидуального трудового спора, подведомственного КТС, непосредственно в организации. На суд возложена задача защиты самого права по трудовому договору и рассмотрение других трудовых споров после или вместо КТС или когда КТС отсутствует [24. С.242].

Большинство индивидуальных трудовых споров рассматривается либо непосредственно в комиссии по трудовым спорам, либо последовательно проходя обе стадии: КТС, затем суд. Такой порядок удобен тем, что споры могут быть рассмотрены непосредственно в организации, т.е. по месту работы, где можно быстрее и легче собрать и оценить доказательства.

Каждый юрисдикционный орган (КТС, суд, вышестоящий орган для споров с альтернативной подведомствешюстыо) является самостоятельным органом со своим порядком рассмотрения трудовых споров. Хотя возможность последовательного рассмотрения спора сначала в КТС, затем в суде и называется общим порядком, но порядок у каждого из этих органов свой, по-разному законодательно регулируемый.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС регулируется Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 383-390) и иными федеральными законами. Порядок рассмотрения трудовых споров в суде определяется ст.ст. 391-397 ТК РФ и иными федеральными законами, а также гражданским процессуальным законодательством. Под иными федеральными законами для КТС и суда имеются в виду законы, которые устанавливают альтернативную подведомственность некоторых трудовых споров, т.е. работник сам решает, куда обратиться - в вышестоящий орган или в суд.

С точки зрения ряда авторов [28. С.29], представляется целесообразным сохранить подведомственность трудовых споров, предусмотренную нормами ТК РФ. Они предлагают регламентировать не только право, но и порядок вынесения КТС решений об отказе в принятии неподведомственного ей спора с разъяснением порядка его разрешения. Работник в этих случаях должен обладать правом обжалования решения КТС, которым ему отказано в рассмотрении заявления. Форму обращения в КТС следует определить законом. Необходимо максимально упростить порядок обращения работника в КТС, предусмотрев обязанность члена КТС оказывать работнику помощь при составлении заявления в части уточнения его требований. В ходе принятия заявлений работников членам комиссии целесообразно проводить соответствующие переговоры с работником, выявлять существо спора, уточнять требования работника, а в ряде случаев помогать заявителю сформулировать их.

По моему мнению, с приведенной точкой зрения следует согласиться только частично. Указанные положения могут быть реализованы только лишь теми членами КТС, которые являются представителями работника. Более того, в этом случае такой член КТС не должен участвовать при рассмотрении спора в комиссии. Необходимо установить на уровне закона норму, которая предусматривает запрет члену КТС представлять интересы работника, подающего заявление на рассмотрение комиссии.

Часть 2 ст. 383 ТК РФ предусматривает, что особенности рассмотрения трудовых споров некоторых категорий работников устанавливаются федеральными законами.

В соответствии со ст. 383 ТК РФ порядок рассмотрения трудовых споров определяют только Трудовой кодекс РФ и иные федеральные законы. Подзаконные акты, законы субъектов РФ не могут его изменять. Однако на практике субъекты РФ принимают законы, которые устанавливают также альтернативную подведомственность трудовых споров муниципальных служащих (право на обращение за разрешением возникшего трудового в органы местного самоуправления или в суд. Это противоречит ч. 2 ст. 383 ТК РФ, хотя есть и иная точка зрения. А.Ф. Нуртдинова считает, что здесь нет противоречии в законодательстве [26. С.267].

Все индивидуальные трудовые споры по их первоначальной подведомственности можно разделить на следующие группы: 1) рассматриваемые в общем порядке, начиная с КТС. Так рассматриваются трудовые споры, вытекающие из трудового правоотношения. Иные, производные от трудового правоотношения трудовые споры в общем порядке не решаются, так как КТС они не подведомственны; 2) рассматриваемые мировым судьей; 3) рассматриваемые районным судом; 4) рассматриваемые вышестоящим органом.

Именно таким образом для индивидуальных трудовых споров закон определяет юрисдикционные органы. Но в общем порядке спор работника с работодателем рассматривается в КТС, а затем по инициативе одной из спорящих сторон - в суде. В последнее время возникла и расширяется альтернативная подведомственность некоторых споров - по выбору истца в суде или в вышестоящем органе. Из этого следует, что КТС их не рассматривает. Поскольку ТК РФ не выделяет по подведомственности в отдельную группу индивидуальные трудовые споры об установлении работнику новых условий труда, об удовлетворении его законных интересов, то они рассматриваются, как и споры о применении трудового законодательства, т.е. споры о праве, в том же общем порядке, начиная с КТС. В комиссии по трудовым спорам подлежат рассмотрению те разногласия, которые перерастают в трудовой спор, решаемый юрисдикпионным органом, т.е. если работник самостоятельно или с участием профкома как представителя его интересов не урегулировал эти разногласия при непосредственных переговорах с администрацией. Поэтому КТС, принимая заявление, должна установить, пытался ли работник урегулировать возникший конфликт непосредственно с работодателем, его представителями.

Комиссия по трудовым спорам не может рассматривать споры, подведомственные суду или вышестоящему органу, в противном случае ее решение будет незаконным.

Статья 384 ТК РФ изменила существовавший до 2002 г. (согласно КЗоТ РФ) порядок образования комиссии по трудовым спорам. Если раньше члены ее избирались общим собранием (конференцией) трудового коллектива, то в соответствии с ТК РФ КТС создается по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателей, т.е. на паритетных (равных) началах. При этом представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников (профкомом) с последующим их утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители же работодателя назначаются в КТС приказом руководителя организации. Трудовой кодекс РФ, в отличие от КЗоТ РФ, не предусматривает правила, в соответствии с которым КТС образуются во всех организациях с численностью более 15 работников. Представляется, что обязательность создания КТС в организациях всех форм собственности следовало бы сохранить и в ТК РФ. Существующий порядок, по моему мнению, нарушает правила подведомственности и подсудности. В законе необходимо определить лицо (лица), обязанное заниматься формированием КТС в организациях. Представляется, что такая обязанность должна быть возложена на работодателя. До тех пор же, пока указанный пробел в ТК РФ сохраняется, само существование института КТС как органа для разрешения индивидуальных трудовых споров в организациях становится проблематичным.

Поскольку законодательство о труде регламентирует деятельность КТС в самых общих чертах, целесообразно на уровне локального нормативного акта разрабатывать в организации Положение о комиссии по трудовым спорам, в котором следует детально изложить порядок ее организации и деятельности. При этом предпочтение должно быть отдано вопросам процедурного характера. Разработчики такого документа, а также члены действующих комиссий могут использовать и нормы гражданского процессуального законодательства. В любом случае такого рода локальный нормативный акт (в отсутствие трудового процессуального кодекса) может стать весьма полезным для членов КТС и сторон индивидуального трудового спора. Учитывая особую актуальность вопросов, связанных с формированием и деятельностью КТС в организациях, представляется необходимым предложить Министерству труда РФ подготовить примерное положение о КТС. Также представляется необходимым организовать выпуск и бесплатное распространение методической и специальной юридической литературы в помощь членам КТС в организациях. В реальной поддержке такого рода сегодня нуждаются многие российские граждане и организации.

Наличие КТС позволяет разрешить большую часть возникающих индивидуальных трудовых споров оперативно и с высоким качеством в самой организации. При этом работодатель не несет судебных издержек.

Участие в КТС юридически образованных граждан, высокая эффективность деятельности таких КТС - это прообраз трудового суда, как специального юрисдикционного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Организация таких КТС и результативность разрешения трудовых споров ими подтверждает правильность тезиса о необходимости образования трудовых судов.

Для более успешного формирования КТС необходимо уточнить некоторые положения в действующем трудовом законодательстве. Так, в соответствии с ч. 5 ст. 384 ТК РФ комиссия по трудовым спорам из своего состава избирает председателя и секретаря. Это не согласуется с ч. 6 ст. 387 ТК РФ, поскольку в ней говорится также и о заместителе председателя КТС.

По решению общего собрания трудового коллектива организации КТС могут быть образованы и в некоторых ее структурных подразделениях с большим количеством работников (либо, например, территориально отдаленных от центральной части организации). Комиссии по трудовым спорам подразделений создаются из равного количества представителей трудового коллектива, выбираемых общим собранием работников подразделения, и представителей руководителя подразделения, назначаемых его приказом (распоряжением). В частности, на предприятии г. Новосибирска ОАО «Агробиос» создана КТС подразделения (цеха) по ремонту холодильных установок. Создание КТС отдельного цеха в данном случае обосновано тем, что он находится на довольно значительном территориальном удалении от головной организации в поселке Агролес Искитимского района Новосибирской области.

Комиссии по трудовым спорам структурных подразделений организации действуют в том же порядке, как и КТС центральной (головной) организации по рассмотрению трудовых споров работников данного подразделения. Ее решения любая спорящая сторона может обжаловать в суд. Таким образом, в данном случае также соблюдается общий порядок последовательного рассмотрения спора. Практике известно два вида комиссий по рассмотрению трудовых споров: «КТС организации» и «КТС структурного подразделения организации».

В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделении [35. С.268].

Избранными представителями работников в состав КТС (в том числе и в КТС структурного подразделения организации) считаются работники, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на собрании членов трудового коллектива, а на конференции -присутствующих делегатов конференции. Законом не установлено, сколько членов трудового коллектива (делегатов на конференции) должно присутствовать на общем собрании, чтобы оно было правомочным избирать представителей работников в состав КТС. Поэтому применяется общее правило проведения собраний, т.е. оно правомочно решать вопросы, когда присутствуют не менее половины членов трудового коллектива (делегатов конференции).

Каждая КТС имеет свою печать. Для организационно-технического обслуживания комиссии по трудовым спорам (делопроизводство, хранение дел, выдача копий решений и выписок из протокола заседания КТС) приказом работодателя специально назначается постоянный работник, и это является частью его трудовой функции. Этот работник ведет регистрацию поступающих заявлений, оповещает о времени заседания КТС и т.д. Поскольку перечисленные действия входят в круг его трудовых обязанностей, то выполнять их он может в рабочее время.

В комиссию по трудовым спорам может обращаться работник, работодателю такого права закон не предоставляет.

Работник вправе обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Комиссия по трудовым спорам обязана принять заявление работника, поданное с соблюдением давностных сроков, зарегистрировать его и созвать заседание так, чтобы рассмотрение спора состоялось в десятидневный срок со дня подачи заявления. В случае пропуска срока обращения в КТС заявление работника принимается. При этом комиссия выясняет причины пропуска срока. Если они уважительные, КТС вправе вынести решение о восстановлении срока и спор может быть рассмотрен по существу (ст. 386 ТК РФ). С точки зрения науки трудового права этот срок является исковым сроком. Исковым (давностным) сроком называется установленный законом отрезок календарного времени для обращения в юрисдикционный орган за защитой своего трудового права или законного интереса. Пропуск искового срока без уважительных причин влечет за собой потерю права на защиту в данном органе, поэтому исковые сроки рассматриваются как сроки по осуществлению защиты материального трудового права работника. Закон не определяет, какие причины являются уважительными, отдавая это на усмотрение КТС. Такими причинами практика работы КТС считает длительную болезнь работника, нахождение в командировке, отпуске и т.д. Если КТС, решая вопрос о пропуске искового срока, признает его пропуском без уважительных причин, то она выносит решение об отказе в удовлетворении требований работника. Это решение КТС может быть обжаловано в суд.

Вопрос о сроках в трудовом законодательстве неоднократно ставился работниками и их представителями перед Конституционным судом РФ. Нормами частей первой и третьей статьи 211 КЗоТ РФ, также как и частями первой и третьей статьи 392 Трудового кодекса РФ, закреплены, по существу, одни и те же положения о сроках обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Эти нормы установили одни те же правила и возможности их восстановления судом в случае пропуска по уважительным причинам. В соответствии с указанными нормами, заявление о разрешении трудового спора подается в районный (городской) суд или мировому судье в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении — в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. В случае пропуска по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом. Статьей 386 ТК РФ установлен аналогичный срок для обращения в КТС - три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Конституционным Судом РФ неоднократно выносились определения [2], в которых была выражена следующая правовая позиция. Части первая и третья статьи 211 КЗоТ РФ соотносятся с положением статьи 37 (часть 4) Конституции РФ о признании права на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения и, по сути, регулируют условия, порядок и сроки реализации данного конституционного права. Предусмотренные частью первой статьи 211 КЗоТ РФ для обращения в суд месячный и трехмесячный сроки направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на труд в случаях незаконного расторжения работодателем трудового договора, право на защиту от безработицы, а также право на своевременную оплату труда. Своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника. Срок, пропущенный по уважительным причинам, может быть восстановлен судом или КТС. Кроме того, установив по делам об увольнении месячный, а не более продолжительный срок, законодатель учел как интересы работодателя, связанные с подбором кадров, так и интересы нового работника, занявшего спорную должность и подлежащего увольнению в случае удовлетворения иска прежнего работника о восстановлении на работе. Конституционный Суд РФ пришел к выводу о том, что часть третья статьи 211 КЗоТ РФ направлена не на ограничение, а на расширение гарантий судебной защиты прав и интересов участников трудовых споров в случае пропуска ими по уважительной причине сроков для обращения в суд с заявлением о разрешении трудового спора. Она в равной мере защищает интересы как работника, так и работодателя, поскольку обе стороны трудового спора заинтересованы в кратчайших сроках его рассмотрения (работник — с целью восстановления на прежней работе, а работодатель — для получения возможности принять на работу нового работника). При этом решение КТС или суда об отказе в восстановлении пропущенного срока может быть обжаловано.

В соответствии со ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. Течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

В соответствии со ст. 387 ТК РФ заочное рассмотрение трудового спора возможно лишь по письменному заявлению работника. Он может в заявлении указать, что просит рассмотреть трудовой спор в его отсутствие. Если работник вторично не является без уважительных причин на заседание комиссии, то КТС может принять решение о снятии его заявления с рассмотрения. Но это не лишает работника права подать повторное заявление по спору, если не пропущен трехмесячный исковой срок. В случае неявки представителя работодателя заседание КТС не откладывается.

Заседания КТС проводятся в нерабочее, удобное для заинтересованного работника время. Работник и работодатель заранее извещаются о времени рассмотрения спора. Заседание считается правомочным рассматривать трудовой спор, если на нем присутствует не менее половины членов от каждой стороны, притом они должны заседать в равном количестве представителей от каждой стороны.

Комиссия по трудовым спорам не должна копировать суд. Свидетели по спору не удаляются, их явка добровольная, а комиссия решает спор, совещаясь и тайно голосуя прямо в зале заседания в присутствии работника и других лиц. Этим обеспечивается широкая гласность и общественный контроль за работой КТС. Копия протокола заседания КТС обычно вывешивается для ознакомления членов трудового коллектива.

Протокол заседания КТС ведет ее секретарь, а подписывает и заверяет печатью - председатель КТС или его заместитель.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются (ст. 388 ТК РФ): наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора; фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании; существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт); результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение КТС должно быть мотивированным и обоснованным, содержать ссылки на соответствующие нормы трудового права. Резолютивная часть решения записывается в обязывающей форме: отказать заявителю в удовлетворении заявленных требований, обязать работодателя выплатить такую-то сумму работнику, восстановить работнику прежние нормы выработки и т.д. [25. С.364]

Трехдневный срок вручения работнику и администрации надлежаще заверенных копий решения КТС - это процессуальный срок, установленный законом. Только получив такую копию решения КТС, любая из спорящих сторон может его обжаловать в суд.

Решение КТС обжалуется работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок (ст. 389 ТК РФ).

Статья 389 ТК РФ отражает один из принципов порядка рассмотрения трудовых споров - обеспечение реального восстановления нарушенных прав и законных интересов работников [38. С.13]. Этот принцип выражается в том, что если работодатель добровольно не выполняет решение органа по трудовому спору в установленный законом срок, то это решение исполняется принудительным порядком через судебного пристава.

В удостоверении, имеющем силу исполнительного документа, указываются: наименование органа, принявшего решение; даты его принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя и отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписью председателя КТС (или его заместителя) и печатью КТС.

Судебный пристав-исполнитель осуществляет свои действия на основании Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ "О судебных приставах", а также Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 119-ФЗ "Об исполнительном производстве".

Мировой судья, в соответствии со ст.23 ГПК РФ рассматривает дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров. Таким образом, законодатель определил мирового судью как основной орган по рассмотрению трудовых споров. Мировой судья рассматривает по первой инстанции все споры, подведомственные КТС в случаях, если КТС в организации не создана или не рассмотрела заявление работника в течении 10 дней (ст.390 ТК РФ), если работник, работодатель или профессиональный союз, защищающий интересы работника не согласны с решением КТС, по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует закону (ст.391 ТК РФ).

Районным судом по первой инстанции могут быть рассмотрены любые индивидуальные трудовые споры, за исключением споров, рассматриваемых мировыми судьями. Непосредственно в районном суде, в соответствии со ст. 391 ТК РФ, рассматриваются споры о восстановлении на работе.

В связи с наличием различных органов и инстанций, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, возникает вопрос, составляет ли процесс разбирательства единое целое вне зависимости от того, какие органы и на каком уровне участвуют в вынесении решения, или же существует самостоятельное разбирательство: с одной стороны, в КТС либо вышестоящих органах, а с другой - в судебных органах, в результате чего в первом случае следует руководствоваться трудовым правом, а во втором — гражданским процессом. На этот вопрос О.В. Смирнов еще в 1981 г. отвечал следующим образом: «поскольку во многих странах судебные органы при рассмотрении трудовых споров руководствуются нормами гражданского процессуального права, это вроде бы говорит о том, что мы имеем дело со вторым случаем. Если исходить из того, что понятие «гражданский процесс» сложилось в противовес понятию «уголовный процесс» и под этим подразумевается участие судов в рассмотрении дел не уголовного характера, тогда против приведенной точки зрения вряд ли можно возразить, ибо трудовые споры - не уголовные дела. Но при рассмотрении данного вопроса с позиций отраслевого деления права возникают серьезные сомнения относительно правильности предыдущей точки зрения, ибо вряд ли возможно, чтобы разбирательство трудовых дел ничем не отличалось от гражданских». Специфика рассмотрения трудовых дел определяется отраслевыми особенностями трудового права.

Таким образом, мировой судья, суд, рассматривающий трудовые дела, является участником (субъектом) трудового разбирательства и обязан действовать в духе основных принципов трудового права вне зависимости от того, выступает ли он как орган правосудия по первой инстанции, то есть, когда работник обратился непосредственно в суд, минуя КТС, или рассматривает жалобу на решение КТС, когда работник, работодатель, прокурор либо представитель профсоюзного органа обращаются в суд, оспаривая решение КТС.

Наиболее важными с точки зрения порядка рассмотрения индивидуального трудового спора являются принципы демократизма в процессе рассмотрения трудовых споров, бесплатности и доступности обращения работников в органы, рассматривающие трудовые споры, а также последовательности, этапности, нелинейности действий внутри каждого этапа и быстроты разрешения трудовых споров, обеспечение реального восстановления нарушенных трудовых прав.

Трудовой спор, разрешенный в общем порядке комиссией по трудовым спорам, подлежит рассмотрению судом (мировым судьей): 1) по заявлению работника, работодателя или соответствующего профсоюза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС; 2) по заявлению прокурора, если решение КТС противоречит законодательству.

Перечень споров, подлежащих рассмотрению в судебном порядке без предварительного обращения в КТС, приведен в ст. 391 ТК РФ. К таким спорам относятся, прежде всего, трудовые споры по поводу прав, имеющих особое значение для работника, а также споры, рассмотрение которых связано с определенными трудностями. К ним следует отнести споры: о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора; о переводе на другую работу; об изменении даты и формулировки причины увольнения; об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы; по заявлению работодателя о возмещении материального ущерба, причиненного работником; об отказе в приеме на работу; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц; лиц, работающих в организации, где КТС не созданы; работников религиозных организаций (ст. 348 ТК РФ).

Можно предположить, что трудовые споры руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов организаций следует разрешать в судебном порядке, так как рассмотрение их споров в КТС не представляется возможным по причине особого должностного положения таких лиц.

Суды рассматривают трудовые споры в порядке общей юрисдикции по правилам, установленным для рассмотрения гражданских дел в суде первой инстанции. Это относится как к спорам, не рассматривавшимся в КТС, так и к спорам, предварительно рассмотренным комиссией.

Рассмотрение в суде первой инстанции спора, ранее разрешенного КТС, не влияет на процессуальную возможность сторон трудового спора обжаловать решение мирового судьи в апелляционную инстанцию, решение суда в кассационную инстанцию или в порядке надзора. При кассационном обжаловании решения суда разбирательство производится в соответствии с нормами гражданско-процессуального законодательства.

С введением института мировых судей рассмотрение трудовых споров (за исключением споров о восстановлении на работе) было также отнесено к компетенции этих органов и закреплено в ст. 23 ГПК РФ.

Мировые судьи не наделены полномочиями отменить решение, принятое комиссией по трудовым спорам. Обжалование решения КТС - это перенесение индивидуального трудового спора на рассмотрение суда.

Учитывая наличие различных органов, к компетенции которых относится защита прав и охраняемых законом интересов, необходимо правильно и точно разграничивать их полномочия в указанной сфере, чему и служит институт подведомственности.

Разноуровневый и многозвенный характер системы судов общей юрисдикции обусловливает необходимость разграничения юрисдикционных полномочий, во-первых, по вертикали, то есть между судами разных уровней и звеньев судебной системы (например, между федеральными районными судами и мировыми судьями; между ниже- и вышестоящими федеральными судами); во-вторых, по горизонтали, то есть между судами одного и того же звена, а также внутри одного и того же суда. Разграничение юрисдикционных полномочий по горизонтали имеет место: 1) в случае разграничения полномочий однотипных судов одного и того же звена; 2) в случае разграничения юрисдикционных полномочий между военными и невоенными судами; 3) в случае разграничения коллегиальных и единоличных полномочий одного и того же суда (военного и невоенного), управомоченного законом на рассмотрение конкретного юридического дела по первой инстанции.

Итак, порядок разграничения полномочий судов общей юрисдикции по рассмотрению и разрешению подведомственных им юридических дел регулируется таким институтом гражданского процессуального права, который называется подсудностью. В этой связи подсудность представляет собой совокупность гражданско-процессуальных норм, устанавливающих правила разграничения полномочии судов общей юрисдикции.

В зависимости от критерия разграничения полномочий судов общей юрисдикции различают два основных вида подсудности: родовую (предметную) и территориальную (местную). Родовая подсудность характеризуется тем, что критерием разграничения юрисдикционных полномочий судов и судей выступает род, вид, категория дел. Территориальная подсудность определяется на основе такого критерия, как место, территория.

В соответствии с ч. 1 ст. 390 ТК РФ работник вправе использовать иную форму перенесения индивидуального трудового спора в суд - путем подачи искового заявления о восстановлении нарушенных субъективных прав в случае, если в установленный 10-дневный срок комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его по существу. Положения ст. 390 ТК РФ не определяют родовую подсудность индивидуального трудового спора, переданного из КТС в органы судебной власти.

Согласно ст. 28 ГПК РФ, иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации. Если работодателем является физическое лицо, то иск предъявляется в суд по его месту жительства. Если в качестве работодателя выступает юридическое лицо, иск предъявляется по месту нахождения органа юридического лица (согласно п. 2 ст. 54 ГК местом нахождения юридического лица является место его государственной регистрации).

В соответствии со ст. 29 ГПК РФ возможна подсудность по выбору истца: иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (п. 2 ст. 29 ГПК РФ); иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (п. 6 ст. 29 ГПК РФ); иски работников о возмещении вреда здоровью, причиненного им при исполнении трудовых обязанностей, могут быть предъявлены по месту причинения вреда, а также по месту жительства работника (п.5 ст.29 ГПК РФ); иски работников о восстановлении трудовых прав могут быть предъявлены по месту их жительства.

Выбор между несколькими судами, которым согласно статье 29 ГПК РФ подсудно дело, принадлежит истцу (п. 10 ст. 29 ГПК РФ).

Следует отметить, что с созданием в России института мировых судей не решается проблема приближения рассмотрения трудового спора к месту нахождения (месту жительства) сторон трудового конфликта. Содержание трудовых споров весьма многообразно. Поэтому указание в законе на подсудность мировым судьям всех споров, вытекающих из трудовых правоотношений, за исключением дел о восстановлении на работе, еще не говорит о четкости в разграничении подсудности между районными судами и мировыми судьями [29. С.32]. Так, не совсем понятно, к подсудности какой ветви системы общих судов следует отнести споры, хотя и не содержащие в себе требования о восстановлении на работе, но в которых ставится вопрос о законности расторжения трудового договора (например, об изменении формулировки причин увольнения, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула без восстановления на работе) либо о принуждении работодателя к заключению трудового договора (скажем, при оспаривании отказа в приеме на работу). Споры между мировыми судьями и районными судами относительно подсудности ряда дел, вытекающих из трудовых правоотношений, отнюдь не способствуют своевременному и правильному разрешению этой категории дел. Кроме того, в итоге значительное количество трудовых дел, подсудных мировому судье, становится предметом разрешения по существу районного суда. Это обусловлено тем, что районный суд, будучи апелляционной инстанцией по отношению к мировым судьям, рассматривает дела по апелляционной жалобе в полном объеме с использованием процедуры, свойственной суду первой инстанции. А поскольку решения, постановленные по трудовым делам, достаточно часто обжалуются в вышестоящий суд, трудовой спор как правило, "обречен" на повторное рассмотрение по существу в районном суде.

Действующий ГПК РФ недостаточно четко определил полномочия районного суда как апелляционной инстанции при рассмотрении жалоб или представления прокурора на решения мирового судьи. Целесообразно закрепить в процессуальном законодательстве правила рассмотрения таких жалоб и представления, как и для кассационных жалоб. Рассмотрение дела должно быть коллегиальным, а пределы рассмотрения дела в суде апелляционной инстанции должны быть аналогичны установленным статьей 347 ГПК РФ.

Истцом по делу, как правило, выступает работник, чьи права нарушены. В силу того, что трудовая правосубъектность наступает с 15-летнего возраста, истцом по делу может быть и несовершеннолетний работник.

Интересы работодателя в суде представляет уполномоченное должностное лицо работодателя. Доверенность от имени организации выдается за подписью ее руководителя или иного уполномоченного на это ее учредительными документами лица, скрепленной печатью этой организации (ч. 3 ст. 53 ГПК РФ).

При рассмотрении индивидуального трудового спора мировым судьей в соответствии с ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 17.12.98 № 188-ФЗ "О мировых судьях в Российской Федерации" мировой судья рассматривает трудовой спор единолично.

При рассмотрении индивидуального трудового спора в федеральном суде в соответствии с ГПК РФ (ст. 7) гражданские дела в судах первой инстанции рассматриваются судьями этих судов единолично или в предусмотренных федеральным законом случаях коллегиально. Если ГПК РФ судье предоставлено право единолично рассматривать гражданские дела и совершать отдельные процессуальные действия, он действует от имени суда. Дела по жалобам на судебные постановления мировых судей, не вступившие в законную силу, рассматриваются в апелляционном порядке единолично судьями соответствующих районных судов. Гражданские дела в судах кассационной и надзорной инстанций рассматриваются коллегиально.

В случаях, предусмотренных федеральным законом, дела в судах первой инстанции рассматриваются коллегиально в составе трех профессиональных судей (ч. 1 ст. 14 ГПК РФ).

В соответствии со ст. 133 ГПК РФ, судья в течение пяти дней со дня поступления искового заявления в суд обязан рассмотреть вопрос о принятии его к своему производству. О принятии заявления к производству суда судья выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции.

После принятия заявления судья выносит определение о подготовке дела к судебному разбирательству и указывает действия, которые следует совершить сторонам, другим лицам, участвующим в деле, и сроки совершения этих действий для обеспечения правильного и своевременного рассмотрения и разрешения дела. Подготовка к судебному разбирательству является обязательной по каждому гражданскому делу и проводится судьей с участием сторон, других лиц, участвующих в деле, их представителей (ст. 147 ГПК РФ).

Индивидуальный трудовой спор о восстановлении на работе должен рассматриваться и разрешаться до истечения месяца со дня принятия заявления к производству (ч. 2 ст. 154 ГПК РФ).

При обращении в суд за разрешением трудового спора сторонам следует иметь в виду, что одновременно в суде могут рассматриваться иск работника о восстановлении на работе и жалоба работодателя на предписание государственной инспекции труда о восстановлении незаконно уволенного работника (ст. 373 ТК РФ). Каждый работник или представитель профкома может получить по возникшему трудовому спору бесплатную юридическую помощь в юридических консультациях профсоюзных органов.

В процессе рассмотрения трудового спора в суде стороны могут заключить мировое соглашение. Условия, на которых стороны пришли к мировому соглашению, должны быть отражены в протоколе судебного заседания и подписаны сторонами. Мировое соглашение не может быть утверждено, если оно каким-либо образом ущемляет трудовые права работника или в обход закона направлено на освобождение соответствующих лиц от материальной ответственности. Путем заключения в суде мирового соглашения стороны не вправе изменять размер возмещения за вред, причиненный здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

Возникший между сторонами спор может быть устранен (урегулирован) добровольно их мировым соглашением и без обращения в суд. По содержанию такое соглашение бывает различным. Оно часто выражается во временных уступках сторон при сохранении правоотношения, может состоять в согласованном уточнении и разъяснении условий правоотношения, по-разному истолкованных сторонами и потому породивших разногласия в его реализации.

Во всех этих случаях независимо от того, направлено ли такое соглашение на изменение правоотношения (преобразовательное действие) или на его подтверждение (декларативное действие), стороны обязуются рассматривать существующее между ними правоотношение в том виде, как это предусмотрено соглашением (конститутивное действие), и руководствоваться им в своем поведении (регулятивное действие). Поэтому мировое соглашение, заключенное сторонами в указанном содержании - сделка, в данном случае - договор в гражданско-правовом значении.

Мировое соглашение, заключенное без обращения в суд, является внесудебным. Внесудебное мировое соглашение (договор), если одна из сторон уклоняется от его исполнения, а другая обращается в суд, будет одним из обстоятельств дела.

Вне суда может быть достигнуто соглашение и по спору, по которому возбуждено гражданское дело в суде. Такое соглашение приобретает юридическое значение только после его утверждения судом.

Удостоверение и утверждение судом мирового соглашения являются необходимыми условиями для придания им правового значения. Без них такое соглашение не может рассматриваться как совершенное и действительное.

Таким образом, судебное мировое соглашение - это сделка, заключенная сторонами при рассмотрении дела и утвержденная судом, по которой истец и ответчик путем взаимных уступок по-новому определяют свои права и обязанности и прекращают возникший между ними судебный спор. Установленные этим соглашением новые правила правоотношения сторон обязательны для исполнения, и они должны руководствоваться ими в своем поведении.

Судебное мировое соглашение может быть заключено только между сторонами и, следовательно, не может быть совершено иными участвующими в деле лицами (третьими лицами без самостоятельных требований, прокурором и др.). Суд перед утверждением мирового соглашения обязан с участием сторон тщательно проверить, законно ли оно, не нарушает ли чьих-либо прав или охраняемых законом интересов (ч. 2 ст. 39, ст. 173 ГПК РФ).

Мировое соглашение, составленное сторонами в виде самостоятельного документа, приобщается судом к делу. Особое значение такое оформление приобретает при рассмотрении дела в кассационной и надзорной инстанциях.

Судебное мировое соглашение должно отвечать определенным требованиям:

а) как гражданско-правовая сделка, судебное мировое соглашение подчинено нормам гражданского права. Мировое соглашение, страдающее хотя бы одним из пороков, с которыми закон связывает недействительность сделки (ст. 168-179 ГК РФ), не может быть утверждено судом;

б) целью судебного мирового соглашения является окончательная ликвидация спора между сторонами, с чем связаны требования ясности содержания мирового соглашения, полной определенности и безусловности установленных соглашением прав и обязанностей сторон.

Условия утверждаемого определением суда мирового соглашения должны быть изложены четко и определенно, с тем чтобы не было неясностей и споров по поводу его содержания при исполнении.

По вступлении в законную силу определения суда о прекращении производства по делу на основании утвержденного им мирового соглашения исключается возможность вторичного обращения к суду с тем же иском (абз. 5 ст. 220, ст. 221 ГПК РФ).

Мировое соглашение сторон - одна из форм свободного урегулирования спора сторонами без применения государственного принуждения [14. С.226]. Суд должен проявлять инициативу в примирении сторон. Возможность разрешения спора мировым соглашением должна выясняться судьей в процессе подготовки дела к судебному разбирательству, в начале судебного заседания в суде первой, апелляционной и кассационной инстанций (ст. 172. 327, 350 ГПК РФ).

Если мировое соглашение не будет исполнено добровольно, оно исполняется принудительно.

Тенденция роста количества трудовых споров, рассматриваемых в судах, позволяет сделать вывод о том, что после введения в действие Трудового кодекса РФ количество таких дел и их сложность возрастают. Перед законодателем и судебной властью встает вопрос о необходимости создания Трудового процессуального кодекса (ТПК) и специальных судов, разрешающих трудовые споры.

Если принятие ТПК с учетом новизны этого крупного нормативного акта, несомненно, потребует значительного времени, то создание специализированного звена судебной системы может быть осуществлено в сравнительно короткое время.

2.3 Проблема правового разграничения индивидуальных и коллективных трудовых споров

Необходимо также иметь в виду, что в юрисдикционные органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров могут обращаться несколько работников в связи с нарушением их индивидуальных условий труда или иным нарушениям со стороны работодателя. Такой спор также будет являться индивидуальным трудовым, поскольку совокупность индивидуализированных требований не образует коллективного трудового спора (ст. 398-418 ТК РФ).

Из этого следует, что индивидуальный трудовой спор может возникать на основании требования одного физического лица либо нескольких физических лиц по вопросам, касающимся, в частности, вознаграждения за личный труд. Профсоюзные органы могут обратиться в защиту прав не только одного конкретного работника, но и неопределенного круга лиц, например, при обжаловании правовых актов работодателя. Такие обращения (заявления) также следует отнести к трудовым спорам индивидуального характера. Таким образом, индивидуальный трудовой спор следует отличать от коллективного спора. Их различает и субъектный состав, и предмет спора. Как уже отмечалось, сторонами индивидуального спора всегда выступают работник и работодатель. В то же время коллектив работников или его представительные органы не могут быть участниками такого спора. Кроме того, индивидуальный трудовой спор может возникать (и во многих случаях возникает) в связи с применением норм трудового законодательства или положений трудового договора. Коллективный же спор соотнесен законодателем исключительно с заключением, изменением или выполнением коллективного договора, соглашения [40. С.934].

Указанные два критерия разграничения трудовых споров должны применяться одновременно, так как применение одного из них (предметного или по субъектному составу) не дает возможности конкретизировать трудовой спор, т.е. определить, индивидуальный он или коллективный [6. С.126]. Довольно сложным на практике представляется вопрос отграничения коллективных трудовых споров от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников. Зачастую неисполнение работодателем обязанностей, вытекающих из трудового договора и законодательства о труде, расценивается как основание для возникновения коллективного трудового спора. Главным аргументом в пользу такой оценки является "коллективный" характер подобных нарушений. Однако коллективный трудовой спор отличается двумя специфическими признаками и не может быть сведен к любому коллективному недовольству. Стороной такого спора выступает организованный коллектив трудящихся, что отражено и в наименовании этого правового явления. Но это не единственная характеристика коллективного спора. В соответствии с определением, данным в ч. 1 ст. 398 ТК РФ, это неурегулированные разногласия по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений. Разногласия относительно выполнения законодательства или условий трудового договора не включены в предмет коллективного трудового спора. Они представляют собой совокупность индивидуальных трудовых споров. Для того чтобы исключить разночтения и толкования в правоприменении, законодатель счел целесообразным ввести своеобразное уточнение понятия "коллективный трудовой спор". Судебная практика, сложившаяся к настоящему времени, исходит из того, что споры в связи с невыплатой заработной платы, непредоставлением ежегодных отпусков и т.п. нельзя отнеси к коллективным. Прекращение работы в знак протеста против грубого нарушения трудовых прав работников рассматривается судами как коллективная защита индивидуальных трудовых прав, т.е. прав, вытекающих из заключенного работником трудового договора.

 Решения судебных органов об отказе в удовлетворении требований о признании незаконными забастовок, организованных с целью получения задержанной заработной платы, принимались неоднократно.

Оценка действий работников по защите своих индивидуальных трудовых прав, изложенная в приведенных решениях, по существу, сводится к следующему:

 нарушение работодателем требований законодательства или трудового договора нельзя признать коллективным трудовым спором;

 соответственно прекращение работы в целях защиты трудовых прав, вытекающих из законодательства и трудового договора, не является забастовкой; это "акция протеста", "коллективная защита индивидуальных трудовых прав";

к такой акции не применим закон действия работников по коллективной защите индивидуальных трудовых прав судебная практика считает вынужденными и не рассматривает их как незаконные.

Важным критерием для разграничения коллективных и индивидуальных трудовых споров, так или иначе связанных с содержанием коллективного договора, должен служить факт установления конкретной обязанности работодателя в законе либо в коллективно-договорном акте.

Неисполнение обязанности, предусмотренной коллективным договором (например, положения о предоставлении работникам, длительное время работающим в организации, дополнительного отпуска за счет средств работодателя), несомненно, должно рассматриваться как нарушение (невыполнение) коллективного договора. В том же случае, если законом устанавливается обязанность работодателя (например, выдавать средства индивидуальной защиты), а коллективный договор определяет порядок выполнения этой обязанности (конкретные сроки, нормы, очередность выдачи и т.п.), квалификация действий работодателя должна основываться в первую очередь на наличии (отсутствии) нарушения нормы закона. В противном случае правоприменитель может столкнуться с неразрешимыми противоречиями. Допустим, в одной организации коллективный договор предусматривает сроки выплаты заработной платы первого и пятнадцатого числа каждого месяца, в другой - коллективный договор такого положения не содержит. В обеих организациях задерживают выплату заработной платы.

Если положить в основу правовой оценки ситуации существование соответствующего указания в коллективном договоре, можно прийти к абсурдному выводу о том, что в первом случае возникает коллективный трудовой спор, поскольку существует формальное нарушение коллективного договора (зарплата не выплачена первого числа), а во втором - индивидуальные трудовые споры, так как не выполнена ст. 136 ТК РФ. Очевидно, что одинаковые деяния не могут влечь за собой столь различные правовые последствия. Иначе работники будут поставлены в разные условия: выполнение нормы закона по отношению к ним будет обусловливаться наличием (или отсутствием) коллективного договора и его содержанием. Это нарушит конституционный принцип равенства всех перед законом и создаст условия для необоснованной дифференциации правового регулирования разрешения трудовых споров. Кроме того, подобное толкование создаст возможность манипулирования содержанием коллективно-договорного акта из конъюнктурных соображений.

Защита трудовых прав субъектов трудовых правоотношений является одной из существенных гарантий со стороны законодателя и одной из важных обязанностей органов, к компетенции которых он отнес эту защитную функцию. Процедура рассмотрения исковых индивидуальных трудовых споров представляет собой установленную законодателем определенную форму разбирательства этого спора, начиная с подачи и принятия заявления по нему тем или иным юрисдикционным органом и кончая вынесением, а в соответствующих случаях и исполнением решения.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в соответствии с определенными принципами, которыми называются основные положения, лежащие в основе установления и применения процедуры их разрешения. В отличие от основных принципов трудового права, отражающих в кратком виде суть содержания норм всего трудового права, принципы рассмотрения трудовых споров - это конкретные черты института трудового права. При этом они именно в кратком виде характеризуют сам порядок рассмотрения трудовых споров, его организованное построение и действия в нем субъектов процессуальных правоотношений.

Принципы порядка рассмотрения трудовых споров отражают суть норм данного института права, определяют существенные характерные черты этого порядка и направленность развития системы норм, регулирующих этот порядок. Необходимо в связи с этим выделить следующие принципы:

обеспечение защиты трудовых прав работников - обязанность юрисдикционных органов на основе закона прекратить нарушение трудовых прав работников, восстановить их;

равенство сторон перед законом - и работник (работники), и представитель работодателя в лице администрации в одинаковой мере обязаны подчиниться требованиям закона и решениям юрисдикционных органов при разрешении трудовых споров;

демократизм (участие представителей работников), - во-первых, формирование органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организациях (КТС) трудовым коллективом из его состава; во-вторых, участие профсоюзов как представителей работников на их стороне при разрешении трудовых споров; в-третьих, участие представителей работников организации или профсоюза в органах по рассмотрению коллективных трудовых споров и их участие в выборе посредника;

доступность обращения в органы по рассмотрению трудовых споров - создание таких органов непосредственно в самих организациях, например в КТС;

обеспечение законности - юрисдикционные органы при рассмотрении трудовых споров руководствуются законами и иными нормативными правовыми актами и выносят решения по спорам только на их основе;

обеспечение объективности и полноты - всестороннее и всеобъемлющее рассмотрение всех имеющихся материалов и доказательств дела, их сопоставление только с законодательством, не допускается субъективный подход к делу и его сторонам;

обеспечение гласности - заседания всех органов, рассматривающих трудовые споры, открыты для всех желающих;

бесплатность - при обращении в суд с исковыми требованиями, вытекающими из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлины и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ);

быстрота рассмотрения - соблюдение органами, разрешающими трудовые споры, сроков, предусмотренных законодательством;

обеспечение реального исполнения решений - при помощи закрепленного в законе специального механизма принудительного воздействия на работодателя. Это происходит в случае добровольного невыполнения работодателем решения по трудовому спору, а также для привлечения виновных в том руководителей к ответственности. Принудительное исполнение решений юрисдикционных органов обеспечивается выдачей им специальных удостоверений и приведением этих решений в исполнение при помощи судебных приставов-исполнителей.

Таким образом, завершается индивидуальный трудовой спор принятием судом (или КТС) решения о признании субъективного права или об отказе в удовлетворении искового требования, а также применением санкций и других мер к предотвращению в дальнейшем неправомерных действий работодателя или работника.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать ряд выводов, представляющих интерес для теории и практики рассмотрения и разрешения трудовых споров.

1. Трудовой спор имеет свои фазы становления: 1) реальное или мнимое нарушение прав субъекта трудового правоотношения; 2) возникновение разногласий между сторонами трудового правоотношения; 3) принятие мер к урегулированию возникших разногласий путем совместных переговоров; 4) передача разногласий для разрешения в компетентный юрисдикционный орган.

2. Наличие комиссий по трудовым спорам (КТС) в организациях позволяет разрешить большую часть возникающих индивидуальных трудовых споров оперативно и с высоким качеством в самой организации, не неся судебных издержек.

3. Рассмотрение любого трудового спора предполагает учет особенностей тех условий, в которых он возник, специфики юридически значимых действий сторон, учет их личностных особенностей, имеющих юридическое значение, и т.п. Другими словами, каждый индивидуальный трудовой спор специфичен и чем-то отличается от иных, которые уже рассматривались ранее (в КТС либо в суде).

4. Предлагаем сделать комиссию по трудовым спорам безальтернативным органом для досудебного разбирательства индивидуальных трудовых споров, а досудебный порядок закрепить в законе как обязательный. Изменить порядок формирования КТС, привлекать в ее состав не менее половины членов, обладающих специальными юридическими знаниями. Разрешить формирование КТС, работающей как на постоянной, так и на временной основе с привлечением для рассмотрения отдельных, наиболее сложных трудовых споров юристов-профессионалов с предоставлением такого права работнику и работодателю.

5. С точки зрения порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров необходимо учитывать принцип разделения процесса рассмотрения трудового спора на этапы и принцип последовательности этих этапов. Установлено, что при совершении последовательных действий по разрешению индивидуального трудового спора внутри каждого его этапа порядок рассмотрения индивидуального трудового спора имеет нелинейный характер.

6. Все индивидуальные трудовые споры поддаются классификации. Любой их вид имеет общую, единую для таких трудовых споров материальную и процессуальную основу рассмотрения, определенный круг субъектов, наделенных законодательно закрепленными правами и обязанностями.

Порядок разрешения правовой задачи (разрешения индивидуального трудового спора) определен Трудовым кодексом РФ, а также Гражданским процессуальным кодексом РФ.

Разрешение индивидуального трудового спора состоит из последовательности действий участника при рассмотрении дела. При этом необходимо определить сами действия, последовательность, порядок и форму их совершения.

Каждый субъект при рассмотрении индивидуального трудового спора имеет определенный набор действий и возможностей их совершения либо не совершения. Процессуально установлен их порядок, но имеется возможность этот порядок изменять в зависимости от обстоятельств дела. Каждое последующее действие либо бездействие субъектов разбирательства зависит от обстоятельств, которые сложились на этом этапе. Само разбирательство индивидуального трудового спора делится на этапы.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации.- М.: ЮЛ, 1993.
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 23 июня 1992 г. N 8-П "О проверке конституционности правоприменительной практики по делам о восстановлении на работе, сложившейся на основании части четвертой статьи 90 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, части пятой статьи 211 КЗоТ РФ и пункта 27.1 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 года N 3 "О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора".
3. Постановление Конституционного Суда РФ от 16.04.93. «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики обжалования работниками прокуратуры увольнений и наложения на них дисциплинарных взысканий, сложившейся в результате применения статьи 218 Кодекса законов о труде Российской Федерации, статьи 40 Закона Российской Федерации от 17 января 1992 года «О прокуратуре Российской Федерации» и статьи 23 Положения о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов Прокуратуры СССР, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 17 февраля 1984 года» // Ведомости Российской Федерации,- 1993,- №29,- ст.1141.- 58-63 с.
4. Определение Конституционного Суда РФ от 4 июня 1998 г. «По жалобе гражданина Генина А.И. на нарушение его конституционных прав пунктом 1 части 2 ст. 122 ГПК РСФСР» // СЗ.- 1998.- № 30.- Ст.3799.
5. Определение Конституционного Суда РФ от 6 марта 2001 г. N 52-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Орешкова К.Г. на нарушение его конституционных прав статьей 219 КЗоТ РФ и пунктом 1 статьи 219 ГПК РСФСР".
6. Решение Конституционного Суда РФ от 1 октября 1993 г. №81-Р "По индивидуальным жалобам граждан о проверке конституционности правоприменительной практики отказа в рассмотрении в судебном порядке трудовых споров об увольнении, разрешенных по действовавшему до 21 июня 1990 года законодательству о труде вышестоящими в порядке подчиненности органами".
7. Конвенции Международной организации труда (МОТ). М.: Издание Верховного Совета СССР, 1956.- 121 с.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации. М.: Изд-во «ИНФРА-М-НОРМА», 2007.- 308 с.
9. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ (ГПК РФ). М., 2007.- 159 с.
10. Трудовой кодекс РФ. М., 2007.- 66 с.
11. О мировых судьях в Российской Федерации. Федеральный закон // Российская газета, № 289, 22.12.98.
12. Об исполнительном производстве. Федеральный закон // Российская газета, N 149,05.08.97.

Материалы судебной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации. 2004. — № 6.
2. Дело № 33-98/2002. Архив Новосибирского областного суда.
3. Дело №33-1724/2003. Архив Новосибирского областного суда.
4. Дело №33-1069/2003. Архив Новосибирского областного суда.
5. Дело №33-3821/2002. Архив Ленинского районного суда г. Новосибирска.
6. Дело №33-1827/2003. Архив Ленинского районного суда г. Новосибирска.
7. Дело №33-3311/2002. Архив Октябрьского районного суда г. Новосибирска.

#

# Учебная и научная литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда.- М.: ЮНИТИ, 1999.- 400 с.
2. Акопова ЕМ. О понятии трудового процесса // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. -М.: ИГЛ АН СССР, 1975. – С. 24-30.
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение.- М.: «Юриздат», 1948.- С. 18-23.
4. Аленина И.В. Проблемы преодоления коллизий норм трудового и гражданско-процессуального права // Состояние и перспективы развития правового государства в Российской Федерации.- Челябинск: ЧелГУ, 2001.- С. 129-130.
5. Андреев В. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам на предприятиях // Человек и труд.- 2003.- №2.- С. 42-44.
6. Анисимов В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих//Российская юстиция.- 2001.- №3.- С. 28-33.
7. Анцупов А.Я. Конфликтология.- М.: ЮНИТИ, 2000. -216 с.
8. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Советское государство и право.- 1970.- № 7.- С. 104-108.
9. Викут М.А., Зайцев И.М. Гражданский процесс России,- 1999. - С. 127-138.
10. Гаврилина А.К., Ставцева А.И., Чиканова Л.А. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.- М.: Профиздат, 1993.- С. 5-16.
11. Голованова Е.А. Трудовые споры в СССР. Порядок их рассмотрения.- Ч. 1. Пермь, 1969. -182с.
12. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР.- М., 1967. С. 10-12.
13. Гражданский процесс / Под ред. В.А. Мусина, Н.А. Чечиной, Д.М. Чечота.- М.: Проспект, 1997.-460 с.
14. Гражданский процесс. Общая часть / Под .общ. ред. Т. А. Беловой и др.- Минск, 2000.-512 с.
15. Гражданское процессуальное право России / Под ред. М.С. Шакарян.- М.: Былина, 1996.- С. 101-167.
16. Данилов Е.П. Трудовые споры: Комментарии. Адвокатская и судебная практика.- М., 2004.- 447 с.
17. Ершова Е. С. Современная практика рассмотрения трудовых споров // Трудовое право.- 1999.- № 3.- С. 42-84.
18. 3айкин А. Д., Войленко Е.И., Гейхман В.Л. Основы трудового законодательства СССР.- М., -1985.- С. 20-22.
19. Иванова Г.А. Трудовое право. СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000.- 212с.
20. Киселев И.Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт // Человек и труд.- 1996.- №10.- С. 57-65.
21. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование.- М.: НОРМА, 2001.- С. 118-226.
22. Клюев А.А., Маврин А.В. Трудовые споры. -М.: Профиздат, 1978. -С. 19-23.
23. Колобова С. Как защитить трудовые права // Российская юстиция.- 2000.- №10.- С. 42-96.
24. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. ЮЛ. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой.- М.: МЦФЭР, 2002. – 947 с.
25. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. - 602 с.
26. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Коршунова Ю.Н., Коршуновой Т.Ю., Кучма М.И. Шеломова Б.А. -М.: Спарк, 2002. - 518 с.
27. Костян И А Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров // Справочник кадровика.- 2001. -№2.- С. 50-56.
28. Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. Защита трудовых прав работников // Человек и труд.- 2003.- № 8.- С. 48-49.
29. Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право.- 2003. -№8.- С. 27-41.
30. Кочеткова М.А. Трудовые права работника.- М.: ИКФ «ЭКМОС», 2002. - 288 с.
31. Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое корпоративное право.- М.: НОРМА, 2000.- С. 310-316.
32. Куликов В.В. Экономика труда.- М.: Финстатинформ, 2000. - 356 с.
33. Курбатов А. Обеспечение баланса частных и публичных интересов - основная задача права на современном этапе // Хозяйство и право.- 2001.- № 6.- С. 94-97.
34. Куренной A.M., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах.- М., 1997. - 448 с.
35. Лебедев В.М. Трудовое процедурно-процессуальное право // Трудовое право.- 2003.- №3.- С.76-77.
36. Ленин В.И. «Научная» система выжимания пота // Поли. собр. соч. Т. 23.- 240с.
37. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР. -Ярославль, 1991.- С. 7-12.
38. Миронов В.И. Источники трудового права РФ: теория и практика: Автореферат дисс. на соиск. уч. степени д-ра юридических наук. -М., 1998.- С. 12-16.
39. Николаева Л.А. Рассмотрение трудовых споров как форма защиты трудовых прав граждан // Советское государство и право. -1973.- №8. - С. 50-62.
40. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения законодательства о труде: научно-практическое пособие.- М.: Юрид. лит, 2000. - 288 с.
41. Осокина Г.Л. Подведомственность и подсудность дел гражданского судопроизводства.- Томск, 1993.- С. 6-34.
42. Передерин С.В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников. Автореферат дисс. ... д.ю.н.- М., 2001.-51 с.
43. Попов В.И. Индивидуальные трудовые споры. Прием на работу. Изменение трудового договора (контракта). -Челябинск: Изд-во ЧелГУ, 1997. - 43 с.
44. Попов В.И. Предупреждение трудовых споров.- М.: Юридическая литература, 1981.- С. 21-28.
45. Проблемы трудового права. Учебное пособие / Под ред. Э.Р. Мартиросян.- Новосибирск: «Наука», 2000. - 168 с.
46. Силин А. Трудовая юстиция: практика западных стран // Человек и труд.- 1998.- №6.- С. 38-43.
47. Скобелкин В.Н. Индивидуальные трудовые споры.- Омск: Изд.ОмГУ,- 2002. -С. 26-36.
48. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. -Воронеж, 2002.- С. 62-328.
49. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения.- М., 1982.- С. 54-78.
50. Смолярчук В.И. Разрешение трудовых споров по советскому законодательству.- М., 1971.- С. 20-22.
51. Снигирева И.О., Коршунов Ю.Н. Индивидуальные трудовые споры. Как они разрешаются//Библиотечка «Российской газеты». -1997.- Вып. 2.- С. 31-46.
52. Снигирева И.О., Коршунов Ю.Н. Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров.- М., 1996.- С. 4-23.
53. Ставцева А.И. Подведомственность трудовых споров.- М., 1995.- С. 24-59.
54. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров.- М., 1998.- С. 48-52.
55. Степанчикова Н.О. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Библиотечка профсоюзного активиста. Индивидуальные трудовые споры.- 1998.- № 6.- С. 19-27.
56. Судебная практика по трудовым делам / Сост. Д.И. Рогачев.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.- С. 55-58.
57. Сыроватская Л.А. Трудовое право.- М., 1995.- С. 118-130.
58. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения.- М.: Юристъ, 1999.-235 с.
59. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России.- М.: Юрист, 1995. -488с.
60. Трубников П.Я. Судебное разбирательство гражданских дел отдельных категорий.- М.: Былина, 2001.- 302с.
61. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова.- М.: Проспект, 1999. - 526 с.
62. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. -М.: Юрист, 2003.-560 с.
63. Трудовое право социалистических стран / Под ред. О.В. Смирнова.- М.: Юридическая литература, 1981.- С. 212-250.
64. Трудовое право. Энциклопедический словарь.- М.: Большая Советская Энциклопедия, 1959.- 448с.
65. Трудовое право. Энциклопедический словарь / Под ред. С.А. Иванова. -М.: Советская энциклопедия, 1969.- С. 509-510.
66. Устюжанинов В., Сапожников С. Компетенция мирового судьи по рассмотрению гражданских дел // Российская юстиция.- 2000. -№ 12.- С. 11-12.
67. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмапензи Р. Экономика.- М.: Дело, 1994. - 566 с.
68. Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // Российская юстиция. -2002. -№11. -С. 43-44.
69. Шеломов Б. Трудовой кодекс переходного периода. // Человек и труд.- №3,-2002.- С. 46-59.
70. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. -М.: Издательство НОРМА, 2003. - 660 с.