

УДК 349.22

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ

© Эрдынеева Ольга Жаргаловна

магистрант 2-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

olya.erdineewa@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена исследованию индивидуальных трудовых споров. В ней анализируются основные признаки индивидуального трудового спора. Автор приходит к выводу, что под индивидуальным трудовым спором можно понимать разногласие между работником и работодателем, возникшее по вопросам применения норм трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, процессуально оформленное и выраженное через заявление в компетентный орган. Рассматриваются способы разрешения индивидуальных трудовых споров. В частности, к числу преимуществ судебного порядка автор относит два основных момента. Во-первых, независимость суда от сторон конфликта, которая обеспечивает объективность рассмотрения дела. Во-вторых, решения суда после вступления в силу подлежат обязательному исполнению. В качестве преимуществ разрешения спора комиссией по трудовым спорам автор выдвигает следующие моменты. Во-первых, относительная оперативность. Во-вторых, высокая степень сохранения трудовых отношений между работником и работодателем. Сформулированы выводы о необходимости дальнейшего совершенствования законодательной базы для повышения эффективности и доступности защиты трудовых прав работников.

Ключевые слова: индивидуальные трудовые споры, разрешение трудовых споров, судебная защита, комиссия по трудовым спорам, правовая защита, права работника.

Индивидуальные трудовые споры занимают центральное место в правовом регулировании трудовых отношений, поскольку они затрагивают основные права и интересы работников и работодателей, возникающие в ходе их взаимодействия. В условиях современных трудовых отношений, на фоне изменений на рынке труда и усиления экономической нестабильности, эффективное разрешение индивидуальных трудовых споров приобретает особую значимость. Данные споры отражают противоречия между работниками и работодателями, возникающие по вопросам исполнения трудовых обязательств, условий труда и соблюдения трудовых прав. Важность эффективного разрешения таких споров обусловлена не только необходимостью защиты прав работников, но и обеспечением стабильности в трудовых отношениях, что, на наш взгляд, напрямую влияет на социальное благополучие общества.

Индивидуальные трудовые споры могут возникать по широкому перечню вопросов — оплате труда, правомерности увольнения, безопасности условий труда и т.д. Согласно статье 381 Трудового кодекса Российской Федерации предметом индивидуального трудового спора может выступить любой вопрос, связанный с применением норм трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора¹. В научной литературе под-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

черкивается, что такие споры требуют особого подхода к разрешению, поскольку в большинстве случаев работник находится в зависимом положении от работодателя [7, с. 123], что ограничивает его возможности эффективно отстаивать свои права.

Несмотря на значимость разрешения индивидуальных трудовых споров, и даже наличие законодательного определения термина “индивидуальный трудовой спор”, вопрос о том, что следует понимать под ним, в науке трудового права остается открытым. Статья 381 Трудового кодекса Российской Федерации раскрывает суть трудового спора через слова “неурегулированное разногласие”. Благодаря данной формулировке создается впечатление, что законодатель пытается поделить разногласия на урегулированные и неурегулированные. Вместе с тем, как обоснованно отмечает А. Я. Петров, как только разногласие урегулировано, оно сразу же перестает существовать в качестве разногласия [6, с. 40]. Некоторые исследователи, акцентируя внимание на использовании законодателем слова “разногласие”, делают вывод о том, что законодатель тем самым четко разграничил термины “спор” и “конфликт” [9, С. 58]. А. Ю. Усов, В. С. Белохребтов основываясь на законодательном определении рассматривают индивидуальный трудовой спор как “крайнюю форму разрешения возникших между работником и работодателем разногласий, обращаясь к которой стороны трудовых отношений вынуждены обратиться в комиссию по трудовым спорам или суд” [10, с. 41].

Особо следует подчеркнуть значение абзаца второго статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации, благодаря которому происходит расширение категории “работник”. В контексте данного абзаца к работникам относятся не только лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателем, но и лица, состоявшие в таковых (бывшие работники), или лица, которым было отказано в приеме на работу. При этом условиях текущей миграционной ситуации индивидуальные трудовые споры, возникающие на стадии заключения договора, сегодня приобретают особую актуальность [11, с. 279].

Второй немаловажный признак индивидуального трудового спора — это его предмет. Законодательно предмет трудового спора определен на основе материального (он может возникнуть лишь по поводу применения норм трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора) и процессуального (не любое разногласие признается индивидуальным трудовым спором, а лишь то, заявление о котором поступило в компетентный орган) критериев. Вместе с тем в науке мы можем увидеть и иные подходы к его определению. К примеру, Е. В. Бурцева, О. М. Климова, Д. Е. Моллахаджиева, О. А. Привалова, определяют в качестве предмета индивидуального трудового спора требования о нарушении трудовых прав, заявленных работником [3, с. 147], на наш взгляд, тем самым несколько сужая и изменяя смысл термина.

Учитывая изложенное, на наш взгляд, можно дать следующее определение. Индивидуальный трудовой спор — это разногласие между работником (в контексте абзаца 2 статьи 381 Трудового Кодекса Российской Федерации) и работодателем, возникшее по вопросам применения норм трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, процессуально оформленное и выраженное через заявление в компетентный орган.

Порядок разрешения индивидуальных споров строго регламентирован. Для работника и работодателя законом предусмотрено два основных варианта разрешения возникшего разногласия — судебная защита или защита прав с помощью комиссии по трудовым спорам. Также существует третий порядок — определение компетентного органа по соглашению сторон, который доступен лишь спортсменам, тренерам в профессиональном спорте и спорте высших достижений. Несмотря на то, что данный порядок вызывает определенные вопросы науке, при этом его наличие свидетельствует о позитивной динамике разрешения споров в области спорта [2, с. 118].

Судебный порядок применяется для наиболее значимых нарушений трудовых прав, включая незаконное увольнение, дискриминацию и отказ в приеме на работу. К преимуществам судебного порядка, на наш взгляд, можно отнести два основных момента. Во-первых, независимость суда от сторон конфликта, которая обеспечивает объективность рассмотрения дела. При рассмотрении дела комиссией по трудовым спорам подобная объективность не может быть гарантирована полностью. Во-вторых, решения суда после вступления в силу подлежат обязательному исполнению. Данное обстоятельство обеспечивает возможность принудительного восстановления нарушенных прав работника [6, с. 41] и невозможность дальнейшего обжалования в иной не связанный с судебной системой орган.

Помимо достоинств, также можно отметить и ряд недостатков. Во-первых, необходимость высоких затрат на качественную юридическую помощь. Судебные процессы могут быть слишком обременительными для работника, заставляя его лишний раз задумываться о целесообразности защиты своих прав в судебном порядке [1, с. 96]. Во-вторых, формализованность процедур. Строгие процессуальные нормы могут затруднить работнику самостоятельное отстаивание своих интересов в суде и приводят к нарушению процессуального равенства сторон [4, с. 49]. Также трудовое законодательство в основном ориентировано на подтверждение юридических фактов с помощью письменных документов, которые в значительно большей степени находятся под контролем работодателя, чем работника [8, с. 105].

Разрешение индивидуального спора комиссией по трудовым спорам представляет собой более гибкий подход к разрешению споров, что делает данный способ предпочтительным вариантом в случаях, когда стороны стремятся сохранить рабочие отношения. К преимуществам данного способа относятся следующие моменты. Во-первых, относительная оперативность. Десятидневный срок для принятия решения комиссией, установленный статьей 387 Трудового кодекса Российской Федерации, существенно короче реального срока рассмотрения дела в суде. Во-вторых, вероятность сохранения трудовых отношений между работником и работодателем выше. Конфликт решается внутри организации и это снижает риск дальнейшего обострения ситуации.

При этом недостатки внесудебного разрешения индивидуального трудового спора прямо коррелирует с достоинствами судебной защиты. Потенциальная зависимость работника от работодателя, а также возможность обжалования решения комиссии в судебном порядке значительно снижают эффективность данного способа разрешения индивидуальных трудовых споров. Но с другой стороны ко-

миссия по трудовым спорам все еще является ключевым средством досудебного рассмотрения споров [5, С. 374]

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

Во-первых, индивидуальный трудовой спор представляет собой разногласие, возникающее по вопросам, прямо определенным в Трудовом кодексе Российской Федерации, и процессуально оформленное и выраженное в виде заявления в компетентный орган. Ввиду данного обстоятельства, медиация и иные способы разрешения разногласий, не предусмотренные законом, не могут рассматриваться в качестве способов разрешения индивидуальных трудовых споров, поскольку направлены на предотвращение их появления.

Во-вторых, существующие порядки разрешения индивидуальных трудовых споров нуждаются в дальнейшем совершенствовании. Необходимы более гибкие подходы, которые позволят ускорить процесс восстановления прав работников или работодателей, сохраняя при этом юридические гарантии сторон трудовых отношений.

Литература

1. Ашурова Т. Э. Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 7(68). С. 93–102.
2. Бредихин А. А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в сфере спорта: состояние и тенденции развития // Вестник ВГУ. Сер. Право. 2021. № 1(44). С. 112–118.
3. Продление сроков обращения в суд работниками при разрешении индивидуальных трудовых споров / Е. В. Бурцева, О. М. Климова, Д. Е. Моллахаджиева, О. А. Привалова // Право и государство: теория и практика. 2021. № 11(203). С. 146–148.
4. Буянова М. О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 2. С. 48–60.
5. Панфилов Н. А., Шишкина А. Д. Практика деятельности комиссии по трудовым спорам (по материалам судебной практики) // Вопросы российской юстиции. 2021. № 11. С. 368–375.
6. Петров А. Я. Индивидуальные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 2. С. 36–47.
7. Рудьман Д. С., Еремеев С. Г. Зависимое положение работника от работодателя как основание восстановления сроков обращения в суда за разрешением индивидуального трудового спора // Вестник Сибирского юридического института МВД России. 2020. № 2(39). С. 121–125.
8. Саликова Н. М., Батухтина Е. М. Электронный документ как доказательство: проблемы использования при разрешении трудовых споров // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 103–110.
9. Тишкович К. С. Альтернативные способы разрешения индивидуальных трудовых споров: опыт и перспективы развития // Сибирский юридический вестник. 2023. № 2(101). С. 57–61.

10. Усов А. Ю., Белохребтов В. С. О средствах доказывания в индивидуальных трудовых спорах // Искусство правождения. The art of law. 2023. № 2(6). С. 40–44.

11. Шувалова И. А. Особенности рассмотрения и разрешения судами индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, заключении трудового договора // Вестник СГЮА. 2024. № 2(157). С. 278–284.

INDIVIDUAL LABOR DISPUTES AND THEIR RESOLUTION

Erdineeva Olga Zhargalovna

Master's student of the 2nd year of study,
Dorzhi Banzarov Buryat State University
Russia, 670000, Ulan-Ude, Smolina str., 24a
olya.erdineewa@yandex.ru

Abstract. This article is devoted to the study of individual labor disputes. It analyzes the main characteristics of individual labor disputes. The author concludes that an individual labor dispute can be understood as a disagreement between an employee and an employer, arising from the application of labor law regulations, a collective agreement, local regulatory acts, or an employment contract, and formally processed through an appeal to a competent authority. Methods for resolving individual labor disputes are examined. In particular, the author identifies two main advantages of the judicial process. First, the independence of the court from the parties involved, which ensures an objective review of the case. Second, the enforceability of court decisions once they come into effect. As for the advantages of dispute resolution through a labor dispute commission, the author highlights the following points. First, relative efficiency. Second, a high likelihood of preserving the employment relationship between the employee and employer. Conclusions are formulated on the need to further improve the legislative framework to enhance the efficiency and accessibility of labor rights protection.

Keywords: individual labor disputes, labor dispute resolution, judicial protection, labor dispute commission, legal protection, employee rights.