

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки, специальности)

гражданско-правовая

(направленность (профиль/специализация))

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему Трудовые споры и пути их разрешения

Студент

Н.А. Петренко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Е.М. Чертакова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд. пед. наук, доцент, О.А. Воробьева _____

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти 2019

Аннотация

Актуальность темы состоит в том, что трудовые споры и конфликты, на сегодняшний день являются частью повседневной юридической практики не только в Российской Федерации, но и во всем мире. О них мы регулярно слышим из многочисленных средств массовой информации, будь то, интернет, радио, телевидение, газеты или же сталкиваемся с ними на практике.

Трудовой спор, как правило, начинается с действительного или мнимого трудового правонарушения в области увольнения, найма, оплаты труда и т.д. В зависимости от того между кем возникает трудовой конфликт, между работодателем и отдельным работником или работодателем и группой работников, возникает либо индивидуальный либо коллективный трудовой спор. В связи со всем этим необходимо провести анализ трудового законодательства в сфере трудовых споров, а также важно выделить основные актуальные проблемы и найти их решение.

Цель данной работы состоит в исследовании путей разрешения трудовых споров, нахождении проблем в трудовом законодательстве, и разработка их решения.

Данная дипломная работа состоит из трех глав, которые были подразделены в целом на семь параграфов, введения, заключения и списка используемых источников.

Количество используемых источников: 61

Объем работы – 73 страницы.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 История развития трудового законодательства в сфере разрешения трудовых споров.....	6
1.1 История развития трудового законодательства в сфере разрешения трудовых споров зарубежных стран и россии.....	6
Глава 2 Общая характеристика трудовых споров.....	14
2.1 Понятия и виды трудовых споров.....	14
2.2 Классификация трудовых споров.....	20
Глава 3 Проблемы трудового законодательства в сфере урегулирования трудовых споров и пути их решения.....	25
3.1 Проблемы трудового законодательства в сфере урегулирования трудовых споров.....	25
3.2 Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.....	46
3.3 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.....	53
Заключение.....	60
Список используемых источников.....	64

Введение

Актуальность данной работы состоит в том, что трудовые споры и конфликты, сегодня являются частью повседневной юридической практики не только в Российской Федерации, но и во всем мире. О них мы регулярно слышим из многочисленных средств массовой информации, будь то, интернет, радио, телевидение, газеты или же сталкиваемся с ними на практике. В последние несколько лет на фоне политических и экономических проблем отслеживается обострение характера трудовых споров, в них прослеживаются основные социально-экономические процессы, происходящие в обществе.

Трудовой спор, как правило, начинается с действительного или мнимого трудового правонарушения в области увольнения, найма, оплаты труда и т.д. В зависимости от того между кем возникает трудовой конфликт, между работодателем и отдельным работником или работодателем и группой

Цель работы в исследовании путей разрешения трудовых споров на основе законодательства Российской Федерации.

На разных стадиях трудовых отношений часто происходят столкновения интересов работодателя и работника, что в свою очередь приводит к возникновению трудовых конфликтов, которые требуют своего решения. Очень часто на практике происходят нарушения как трудовых, так и коллективных договоров, в результате которых и зарождаются индивидуальные и коллективные трудовые споры. Они могут рассматриваться в суде или комиссиях по трудовым спорам (КТС), или же в примирительных комиссиях через посредников, а также трудовых арбитражах.

В процессе исследования планируется решить следующие задачи:

1. Изучить понятия, виды индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также разобраться в причинах их возникновения.
2. Изучить порядок рассмотрения трудовых споров.
3. Проанализировать и изучить пути разрешения трудовых споров.

4. Проанализировать проблемы законодательства РФ в сфере разрешения трудовых споров и предложить способы их решения.

Объектом исследования выступают общественные отношения, формирующиеся в сфере трудовых споров.

Предмет исследования – нормы права, которые закрепляют правовой режим трудовых споров, нормы трудового законодательства в сфере регулирования трудовых споров.

Методы исследования – Проведение анализа действующего законодательства, классификация трудовых споров, системный анализ процедуры разрешения трудовых споров.

В исследовании использовались работы таких авторов как, Е.Г. Делегеоз, Рашидова А.И., Чернышева Л.А., Каминская П.Д. и другие.

В качестве нормативной основы исследования использовались, Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции от 2019 года, Кодекс законов о труде Российской Федерации от 1971 года, Налоговый кодекс Российской Федерации в редакции от 2019 года, Конституция Российской Федерации с учетом современных поправок, а также другие нормативно-правовые акты.

Научная новизна данного исследования состоит в выявлении актуальных проблем трудового законодательства и нахождении решений этих проблем. Теоретическая значимость данного исследования состоит в тщательном изучении имеющегося теоретического материала в сфере трудовых споров, его анализ и систематизация и выведение выводов в целях дополнить теоретический материал данной области права. Практическая значимость данного исследования заключается в анализе трудового законодательства и судебной практики в сфере разрешения трудовых споров в целях выделения проблем законодательства в данной области и нахождения возможного решения выделенных проблем.

Данная дипломная работа состоит из трех глав, которые были подразделены в целом на восемь параграфов, введения, заключения и списка используемых источников.

Глава 1. История развития трудового законодательства в сфере разрешения трудовых споров

1.1 История развития трудового законодательства в сфере разрешения трудовых споров зарубежных стран и России

Предпосылки формирования трудового законодательства начали формироваться еще в древности, однако, законодательные акты, касающиеся конкретно трудовых правоотношений появились в западных странах только в 14 веке, в этот период и до середины 18 века явно прослеживается доминирование публично правовых начал и преобладание государственного вмешательства в трудовые отношения. Примерно с 19 века в трудовых правоотношениях начали прослеживаться активные тенденции к усилению частноправовых начал и минимизации государственного вмешательства в эту сферу. Можно отметить как очевидные плюсы, так и минусы данного вектора развития трудовых правоотношений. В качестве примера отрицательных последствий можно привести рост эксплуатации детского труда, практически ничем не ограниченное рабочее время, игнорирование основных санитарных норм в рабочей среде.

На сегодняшний день в конституциях большинства стран отсутствуют нормы, напрямую относящиеся к труду (США) или же включают лишь отдельные нормы такого рода (Норвегия, Дания, ФРГ). И в то же время в конституциях, которые были приняты после второй мировой войны, были закреплены множество социально-экономических прав в области труда (Франция, Италия, Испания, Португалия).

На данный момент, прослеживается тенденция к снижению роли трудовых обычаев и правил внутреннего распорядка, а значение ратифицированных международных конвенций наоборот возрастает, в некоторых странах они даже имеют приоритет над внутренним законодательством.

В Дании, одним из источников трудового права является трудовой договор, а трудовое законодательство там играет, скорее, незначительную роль, так как, большинство деталей трудовых отношений устанавливаются путем соглашения сторон трудового договора.

В качестве особенности форм трудового права большинства стран, можно отметить, отсутствие трудовых кодексов. Из исключений можно назвать Францию, в которой еще в начале двадцатого века трудовое законодательство было кодифицировано, был создан Кодекс труда. Хотя стоит упомянуть, что хотя многие праведы называют это кодификацией, по моему мнению, в данном случае термин «кодекс» является неуместным, так как было произведена скорее инкорпорация с частичной консолидацией законодательства. Существенных изменений не было внесено. Была осуществлена лишь компиляция, сбор и сортировка нормативного материала, по определенной системе из многочисленных разрозненных нормативно-правовых актов.

Вначале 1970-х годов, во Франции была завершена новая систематизация трудового законодательства. Которая внесла ряд необходимых дополнений и изменений, была переработана структура самого кодекса.

В Канаде примерно в этот же период вступил в силу федеральный Трудовой кодекс, который распространялся только на предприятия федерального значения.

Стоит отметить, что в большинстве стран вопрос кодификации трудового законодательства и вовсе никогда не стоял. По причине того, что, по мнению многих праведов, некодифицированное право отличается гибкостью и подвижностью, что, в свою очередь, позволяет отвечать интересам и требованиям производства и предпринимательства. Однако, нельзя игнорировать тот факт, что отсутствие кодификации трудового законодательства, в первую очередь, негативно сказывается на защищенности наёмных работников у которых, очевидно, возникнут трудности в том чтобы разобраться в тонкостях разрозненных трудовых норм.

Стоит отметить, что все-таки, последние несколько десятков лет у таких стран как Великобритания, Испания, Ирландия заметны тенденции к кодификации трудового законодательства, однако те шаги, которые осуществляются этими странами, в данном направлении, слишком нерешительны, а сам процесс чрезмерно затянулся.

Можно подчеркнуть, что в России, до реформ конца 19 века, производство, прежде всего, опиралось на принудительный труд крепостных крестьян. Касаемо развития промышленности в тот период, оно шло медленно, а количество свободных работников было невелико. Нельзя не отметить, что свободный рынок, как таковой, полностью отсутствовал.

Преподаватель РАНХиГС (Российская Академия Народного Хозяйства и Государственной Службы при президенте Российской Федерации) О.А. Виноградова, в своей научной статье «Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России» отмечала, что в царской России не было законодательства о труде, которое охватывало бы всех рабочих по найму. А наиболее полным, по мнению О.А. Виноградовой, было законодательство о труде на фабрично-заводских предприятиях, но «всяких ограничений и исключений в дореволюционном законодательстве было гораздо больше, чем самих правил»¹. Изучив работы таких авторов как: В.П. Литвинов-Фалинского, Л.С. Талья и И.И. Шельмагина², мы вынуждены согласиться с мнением О.А. Виноградовой, так как они также, напрямую или косвенно подтверждают ее точку зрения в своих работах.

Касательно важности фабричного законодательства высказывался кандидат исторических наук, доцент МГУ имени М.В. Ломоносова Т.Я. Валетов, несмотря на несовершенство фабричного законодательства России,

¹ Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2013. №3 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-stanovleniya-institutu-razresheniya-individualnyh-trudovyh-sporov-v-rossii> (дата обращения: 23.05.2019).

² В.П. Литвинов-Фалинский. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. Изд. 2-е, испр. и доп.. М.: Типография А.С.Суворина, 1904. – 344 с.; Таль, Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Проф. Л.С. Таль. - Изд. 2-е, знач. доп. - М. : Моск. науч. изд-во, 1918. - 225 с.; Шельмагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина XIX века) Монография. Юридическое издательство Министерства юстиции СССР. Москва - 1947. – 188 с.

Валетов подмечает, что оно имело важное положительное значение, которое выразалось в демонстрации решимости правительства вмешиваться в трудовые отношения на частных фабриках и ограждать рабочих от произвола владельцев предприятий.³ И хотя мы согласны с мнением Т.Я. Валетова, мы не можем не отметить важные недостатки фабричного законодательства царской России:

- Слабость контроля над их соблюдением;
- Чрезмерное количество расплывчатых формулировок;
- Фабричное законодательство в большинстве своем, не распространялось на казенные фабрики и заводы, а также на мелкие предприятия.

Первые прорывы в сфере разрешения трудовых споров начали происходить после Февральской революции 1917 года. В марте 1917 года, было заключено соглашение совета рабочих и солдатских депутатов с обществом заводчиков и фабрикантов Петрограда⁴. Согласно данному соглашению, были созданы фабричные комитеты, которые служили представительными органами для рабочих в их отношениях с администрацией и работодателями. Также были учреждены, так называемые, примирительные камеры, которые формировались рабочими и работодателями. Камеры заводов принимали решения, которые были обязательны для участников трудовых споров и подлежали обжалованию в Центральную примирительную камеру Петрограда или Москвы. А решения камер обжаловались уже в третейских судах.

В начале двадцатых годов двадцатого века в СССР существовало множество органов, которые рассматривали трудовые споры, их деятельность в основном регулировалась КЗоТ 1918 года⁵, а затем КЗоТ 1922 года,⁶ например

³ Т.Я. Валетов Фабричное законодательство в России до октябрьской революции //экономическая история. Обзорение, Сер. "Труды исторического факультета МГУ" Под редакцией: Л.И.Бородкина. Москва, 2007, Изд. Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова" Издательский Дом (типография) (Москва). 2007. – 44 с.

⁴ Постановление. 10-го марта 1917 г. Между Петроградским Советом Рабочих и Солдатских Депутатов и Петроградским Обществом фабрикантов и заводчиков // [Электронный ресурс] : Национальная Электронная Библиотека. URL: https://нэб.рф/catalog/000200_000018_RU_NLR_BIBL_A_010978876/viewer/ (дата обращения: 22.05.2019).

⁵ Кодекс законов о труде РСФСР от 10.12.1918 // СУ РСФСР. 1918. № 16. Ст. 42.

⁶ Кодекс законов о труде РСФСР от 20.11.1922 // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

подразделения народного комиссариата труда (НКТ), Расценочно-конфликтные комиссии (РКК), отделы борьбы труда с капиталом⁷ и др.

Как писала преподаватель РАНХиГС Виноградова О.А. «Существовавший в то время порядок рассмотрения трудовых споров характеризовался такими существенными пороками, как множественность инстанций, рассматривавших эти споры, параллелизм в их компетенции, возможность произвольно обращаться в ту или иную инстанцию (причем в ряде случаев обращение к данной инстанции диктовалось случайными соображениями), наконец, то, что фактически решения, принимавшиеся по трудовым спорам, зачастую не имели характера окончательного разрешения спора и могли бесконечно обжаловаться заинтересованными лицами»⁸.

Мы согласны с данным мнением, так как, отсутствие четкого разделения органов по компетенции, породило в свое время множество конфликтных ситуаций, которые провоцировали следующие явления:

- отсутствие определенности в том, какой из органов является вышестоящим;
- неуверенность обычного гражданина в том что спор будет окончен решением того органа в который он обратился.

Что в свою очередь порождало возможность бесконечно обжаловать решения одних органов к другим, что смело можно охарактеризовать как настоящий правовой хаос, который, в свою очередь, разубеждал людей в неотвратимости правосудия и пробуждал недоверие к подобным органам.

В связи с образовавшимся беспорядком в данной правовой сфере уже к 30-ым годам двадцатого века учеными начались вестись активные разговоры о необходимых коррективах в сфере рассмотрения трудовых споров, однако данные дискуссии, к сожалению, не нашли своего развития, в связи с

⁷ "Высшие органы государственной власти и органы центрального управления РСФСР (1917 - 1967 гг.). Справочник (по материалам государственных архивов)" (подготовлен ЦГА РСФСР) // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

⁸ Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2013. №3 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-stanovleniya-institutu-razresheniya-individualnyh-trudovyh-sporov-v-rossii> (дата обращения: 23.05.2019).

накалившейся обстановкой во внешней политике, а затем и в связи с началом Второй мировой войны.

Лишь в конце 1950-ых годов возобновились активные рассуждения об изменениях в законодательство в рассмотрения трудовых споров

В 1957-ом году, было выпущено Положение «О порядке рассмотрения трудовых споров», данное положение установило порядок разрешения трудовых споров. Согласно пункту 12 данного положения, все трудовые споры подлежали рассмотрению комиссией по трудовым спорам, если данный конфликт не был разрешен через переговоры с работодателем.⁹

Мы считаем, что данное положение благотворно повлияло на процедуру рассмотрения трудовых споров, так как оно устанавливало общий порядок рассмотрения трудовых споров. Стоит отметить, что доктор юридических наук, профессор В.И. Смолярчук, в своей работе «Законодательство о трудовых спорах» указывал, что данное положение не разделяет трудовые споры по форме их регулирования¹⁰.

Мы согласны с данной точкой зрения, поскольку также не обнаружили в данном положении разделения трудовых споров на иски и неиски, что, несомненно, является недостатком данного положения.

В начале 70-х годов двадцатого века был принят новый КЗоТ¹¹ и Положение о порядке рассмотрения трудовых споров¹². Согласно этим изменениям трудовые споры разрешались следующими органами:

1. КТС;
2. Профсоюзные комитеты;

⁹ Указ от 31 января 1957 года «Об утверждении положения о порядке рассмотрения трудовых споров» // [Электронный ресурс] URL: <http://docs.cntd.ru/document/901815838> (дата обращения: 23.05.2019)

¹⁰ Гамзович А., Глозман В., Островский Л. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. - М.: Юрид. лит., 1966. - 228 с. // Социалистическая законность. - М.: Известия, 1967, № 1. - С. 95-96

¹¹ Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971 года // [Электронный ресурс] Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_7723.htm (дата обращения: 23.05.2019)

¹² Положение о порядке рассмотрения трудовых споров от 20 мая 1974 г. N 6006-VIII (с изм. и доп., внесенными Указами Президиума ВС СССР от 26.01.1983 - Ведомости ВС СССР, 1983, N 5, ст. 74; от 12.08.1983 - Ведомости ВС СССР, 1983, N 33, ст. 507) // [Электронный ресурс] Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_8328.htm

3. Районные народные суды;

4. Вышестоящие органы.

Коллективные трудовые споры, возникшие между профсоюзными организациями и администрацией, рассматривались путем соглашения между вышестоящими органами профсоюзов и хозяйствующими органами. Индивидуальные споры неискового типа разрешались соглашением администрации и профсоюзным комитетом предприятия. Преподаватель ВЮЗИ Голощапов, отмечал, что «подведомственность трудовых споров, определялась в зависимости от предмета спора и его субъектного состава»¹³, по КЗоТ 1971 года.

В 1980-ые годы в СССР научное сообщество озадачилось проблемой защиты прав работников, как личностей. Например, предлагалось дать возможность работнику выбирать, куда обращаться работнику по поводу разрешения индивидуальных трудовых споров, в комиссию по трудовым спорам или суд.¹⁴ Также ученые того времени предлагали лишить фабрично-заводские местные комитеты профсоюзов полномочий в сфере разрешения споров, а комиссии по трудовым спорам превратить в орган трудового коллектива (данные изменения были приняты к концу двадцатого века).

Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» вступивший в силу в 1989 году, внес важные и положительные изменения в сфере урегулирования коллективных трудовых споров. Согласно данному закону, все коллективные трудовые споры рассматривались последовательно примирительной комиссией и трудовым арбитражем. Позднее, в 1995 году была принята новая редакция данного закона.

Изменения, которые этот закон внес в области трудовых споров, мы характеризуем исключительно положительно, в частности, одно из изменений касалось права на забастовку, это право давалось работникам и профсоюзам,

¹³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Голощапов С. А. // Lex Russica. 2015. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/s-a-goloschaporov> (дата обращения: 23.05.2019).

¹⁴ Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. М., 1982. С. 147.

однако, локауты были запрещены, что тоже, несомненно, вполне оправданно. Также данный закон добавил возможность рассмотрения спора с участием посредника, порядок рассмотрения с участием посредника происходил по соглашению со сторонами коллективного трудового спора.¹⁵ Данный закон можно отметить как начало нового, современного этапа в сфере этапа регулирования трудовых споров, который характеризовался ослаблением влияния профсоюзов, а также досудебные стадия рассмотрения индивидуальных споров стали необязательны.

Позднее в 1992-ом году профсоюзы были исключены из числа органов рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Мы поддерживаем данное изменение, так как, профсоюзные организации не могут объективно рассматривать трудовые споры, поскольку их основной функцией является защита интересов работников.

¹⁵ Федеральный закон от 23.11.1995 N 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"// СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 21.05.2019)

Глава 2. Общая характеристика трудовых споров

2.1 Понятия и виды трудовых споров

В Российском законодательстве отсутствует четкое понятие трудового спора, однако имеются понятия индивидуального трудового спора (ТК РФ Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора) и коллективного трудового спора (ТК РФ Статья 398. Основные понятия)

«ТК РФ Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора».

По поводу срока исковой давности в делах об трудовых спорах. Раньше срок исковой давности был три месяца, однако на данный момент срок исковой давности по таким делам является один год. Стоит подчеркнуть, что сроки исковой давности не применяются, пока об их применении прямо не заявит ответчик (ст. 392 ТК РФ).

«ТК РФ Статья 398. Основные понятия

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату),

заклучения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов»¹⁶

Если же говорить о сроках исковой давности, то для коллективных трудовых споров 392 ст. Трудового кодекса РФ не действует. Момент начала течения срока исковой давности у коллективных трудовых споров возникает с момента его инициации, как правило, это происходит в день уведомления работников об отклонении их требований по обеспечению собственных интересов. Работодателю на рассмотрение претензий выделено 2-ое суток. Затем идут примирительные процедуры в примирительной комиссии которая должна быть создана в течении 2-3 рабочих дней со дня возникновения спора, а затем, комиссия рассматривает данный спор в течении 3-5 рабочих дней, в случае недостижения договоренностей, трудовой спор переносится в трудовой арбитраж

Исходя из трудового законодательства, можно сформулировать понятие трудового правонарушения. Трудовое правонарушение это – виновное деяние субъекта трудовых правоотношений, нарушающее права другого субъекта данных правоотношений.

Доктор юридических наук, В.И. Смолярчук, понимал под трудовыми спорами «неурегулированные разногласия, возникающие на почве применения законодательства о труде или установления условий труда рабочих и служащих и разрешаемые в установленном законом порядке».¹⁷

Мы попробуем самостоятельно выработать определение трудового права, руководствуясь понятиями, данными в Трудовом кодексе.

Трудовой спор это неурегулированные разногласия между субъектами трудовых правоотношений по поводу применения трудового права или

¹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) ст. 381, 398. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

¹⁷ Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах/АН СССР. Ин-т государства и права. - Москва : Юрид. лит., 1966. - 8 с.

изменения условий труда, о которых заявлено в надлежащий юрисдикционный орган.

Согласно трудовому законодательству, субъектами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. Работником может признаваться только физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, достигшее определенного возраста. Работодатель может быть как физическим, так и юридическим лицом, вступившим в трудовые отношения с работником.

Причина возникновения трудового спора: это юридический факт, который вызвал различную оценку со стороны субъектов трудовых правоотношений.

Доктор психологических наук Кричевский Р.Л. в своей книге «Если вы руководитель» отмечал в качестве причин возникновения трудовых конфликтов три основных вида причин:

1. Причины, порожденные трудовым процессом;
2. Причины, вызываемые психологическими особенностями человеческих взаимоотношений;
3. Причины, которые коренятся в личном своеобразии членов коллектива.¹⁸

Мы согласны с перечнем причин, которые привел Кричевский, однако прежде чем внести свои дополнения к данному перечню причин, хотелось бы разделить причины на два вида.

При рассмотрении вопроса о причинах возникновения трудовых споров, следует разделить причины на два вида:

1. Объективные;
2. Субъективные.

Объективными причинами можно назвать в первую очередь, то, что интересы участников трудовых отношений в основе своей противоположны. В

¹⁸ Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 1993. – 352 с

то время как работодатель заинтересован в первую очередь в росте дохода и падении расходов, работники, прежде всего, заинтересованы в рабочих местах и максимально возможной заработной плате. Данные различия можно считать одной из фундаментальных причин возникновения производственных конфликтов

Проанализировав судебную практику в сфере трудовых споров, мы пришли к выводу, что имеется еще одна основная причина возникновения трудовых споров, это посредственное знание работником (работниками) и (или) работодателем трудового законодательства. Данная причина является одним из главных примеров субъективных причин.

Значительная часть трудовых споров возникают именно по причине невыплат заработной плат в доказательство этому можно взять, например, статистика собранная центром экономических и политических реформ (ЦЭПР), согласно которой 79,4 % всех трудовых конфликтов в 2016 году начинались по причине задержки зарплат¹⁹.

Мы полагаем, что данную статистику стоит считать, прежде всего, приблизительной, так как, эксперты учли всего чуть больше тысячи случаев трудовых конфликтов и как они сами указали в своем исследовании, они отслеживали только наиболее резонансные, по их мнению, случаи.

Как я уже упоминал ранее, динамика развития трудового спора, как правило, начинается с трудового правонарушения.

Возникновение трудового спора может произойти, даже если трудового правонарушения в действительности не было. Например, если действия одного субъекта трудовых правоотношений были правомерны, но другой субъект по каким либо причинам считает их незаконными. Наличие или отсутствие трудового правонарушения устанавливает надлежащий юрисдикционный орган, который рассматривает данный трудовой спор.

¹⁹ Мониторинг социально-экономической напряженности в трудовой сфере в 2016 году: итоги// [Электронный ресурс] Центр Экономических и Политических Реформ URL: <http://cepr.su/2017/05/17/трудо-вые-протесты-в-2016-году/> (дата обращения: 20.05.2019)

Нельзя забывать, что сам факт трудового правонарушения не считается трудовым спором и не обязательно приведет к нему. Следующая стадия развития трудового конфликта, после трудового правонарушения, является трудовое разногласие. Трудовое разногласие это различная оценка деяния одного из субъектов трудовых правоотношений другим субъектом.

В качестве третьей стадии динамики трудового конфликта можно выделить непосредственные переговоры сторон (субъектов правовых отношений) при попытке урегулировать разногласия между собой.

И наконец, четвертая стадия трудового конфликта – трудовой спор. На этой стадии происходит обращение в надлежащий юрисдикционный орган.

Кандидат исторических наук Дибирова А.И. в своих лекциях по трудовому праву, разделяла нашу точку зрения на динамику развития трудовых споров, за исключением того что Дибирова указывала что первая ступень в динамике трудового спора это трудовое правонарушение²⁰. По нашему мнению, это не всегда, верно, потому что, как мы указывали ранее, возникновение трудового спора может произойти, даже если трудового правонарушения в действительности не было.

Согласно мнению большинства исследователей²¹, Условия возникновения трудовых споров это юридические факты «которые становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре», при этом в некоторых моментах исследователи приравнивают условия и причины. Однако, доктор юридических наук Гусов Кантемир Николаевич и профессор Толкунова Вера Николаевна в своем общем учебнике по трудовому праву России, разделяли понятия условий трудового спора и причин трудового спора, и подчеркивали, что «без причин сами условия не вызывают трудовой спор»²². Мы согласны с мнением Гусова и

²⁰ Дибирова А.И. Учебное пособие. (Курс лекций) «Трудовые споры» для направления «Юриспруденция», профиля подготовки «Гражданское право». Махачкала: ДГИНХ, 2011. – 5 с.

²¹ Причины и условия возникновения трудовых споров// [Электронный ресурс] Сайт Адвоката Кузьмин Валерьевича
URL:http://адвокаткузьмин.рф/publ/juridicheskaja_literatura/prichiny_i_uslovija_vozniknovenija_trudovykh_sporov/7-1-0-448 (дата обращения: 21.05.2019); Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное. Сост. - Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, В. Г. Малов, О. В. Смирнов, И. О. Смигирева. — М.: «ПРОСПЕКТ», 1998.—448 с.

²² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. 2004. М: Проспект с. 413.

Толкуновой в данном вопросе и на почве этого формулируем своё определение условий трудовых споров.

Условия возникновения трудовых споров: это юридические факты, которые сами по себе не вызывают трудовой спор, но являются почвой для его возникновения или обострения уже существующего.

Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) – это орган по рассмотрению трудовых споров, который может создаваться как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя. Состоит КТС из представителей работников и работодателей, которые избираются путем голосования (тайного или открытого) и приказом работодателя соответственно. Образование комиссий по трудовым спорам регулируется 384-ой статьей Трудового кодекса Российской Федерации. В КТС могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры²³. КТС может рассматривать индивидуальные трудовые споры:

- 1) споры о выплатах работникам;
- 2) споры о нарушениях трудового договора;
- 3) споры о правомерности дисциплинарных взысканий;
- 4) споры о командировочных и сверхурочных;
- 5) споры о прочих личных вопросах.

Также в комиссиях по трудовым спорам могут разрешаться споры которые относятся к рассматриваемым только судом:

- 6) споры о восстановлении на прежней должности;
- 7) споры о восстановлении в должности в связи с увольнением;
- 8) споры о компенсациях из-за вынужденных прогулов или начислением

разницы в зарплате по причине понижения в должности.

Заседание в комиссии может проходить без основных лиц спора, однако они, в таком случае обязаны заранее уведомить КТС о своем отсутствии, в противном случае заседание перенесется на другую дату.

²³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) ст. 384. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 22.05.2019)

Голосование КТС о принятии решения производится тайно, принимать участие в голосовании должны не менее половины членов КТС.

Решения КТС обязательны для исполнения, в случае их не исполнения стороны вправе обратиться в службу судебных приставов.

Большое значение для разрешения трудовых споров имеют профсоюзные организации, они осуществляют функции связанные с защитой социально-трудовых прав работника. В сфере разрешения трудовых споров, профсоюзы осуществляют представительские функции.

Старший преподаватель Скрипникова М.И., кандидат исторических наук Смирнов Ю.И. и старший научный сотрудник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова, в общей научной статье «ПРОФСОЮЗ И РАБОТОДАТЕЛЬ» определяли профессиональный союз как, добровольную общественную организацию, которая объединяет трудящихся, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и в непроизводственных сферах, для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов²⁴. На сегодняшний день профсоюзы закреплены в законодательстве в Конституции РФ²⁵, Трудовом Кодексе РФ²⁶, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»²⁷.

2.2 Классификация трудовых споров

Классификация трудовых споров имеет важнейшее значение, для того чтобы для каждого трудового спора корректно определить его подведомственность.

²⁴ Скрипникова М.И., Смирнов Ю.И., Александрова Е.В. Профсоюз и работодатель // Вестник РЭА им. Г.В. Плеханова. 2018. №1 (97). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profsoyuz-i-rabotodatel> (дата обращения: 23.05.2019).

²⁵ "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)ст. 30 // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 22.05.2019)

²⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) ст. 29, 30. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 22.05.2019)

²⁷ Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция) // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 22.05.2019)

Трудовые споры могут различаться по различным основаниям, по спорящим субъектам, по типам правоотношений из которых они возникают, по характеру спора и т.д. Существуют различные версии классификации трудовых споров, я же постараюсь провести исследование и самостоятельно сформировать наиболее полную, всестороннюю и оптимальную классификацию трудовых споров.

Классификация трудовых споров по характеру:

1. Споры искового характера – возникают по вопросам применения нормативно-правовых актов и договоров, по таким спорам подаются иски в надлежащий юрисдикционный орган.

2. Споры неискового характера – возникают по поводу разногласий в связи с изменением условий труда. В большинстве своем, являются коллективными.

Классификация трудовых споров по предмету:

1. Споры, возникающие по вопросу о признании прав, которые были нарушены стороной трудовых правоотношений.

2. Споры, которые возникают по вопросам возмещения вреда и присуждению выплат.

Также можно классифицировать индивидуальные трудовые споры отдельно, например, авторы учебного пособия по трудовому праву, Бердычевский В.С., Акопов Д.Р. и Сулейманова Г.В. классифицировали индивидуальные трудовые споры следующим образом:

«В зависимости от особенностей субъектного состава различаются следующие виды индивидуальных трудовых споров:

а) по специфике работодателя — 1) с работодателем — юридическим лицом; 2) с работодателем — физическим лицом (особенность в том, что все эти споры разрешаются в судебном порядке);

б) по специфике работника — 1) с лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем, но ему было отказано; 2) с

работником данного работодателя; 3) с лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем.

По способу разрешения индивидуальные трудовые споры делятся на:

1) споры, разрешаемые в общем порядке, когда спор разрешается в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде;

2) споры, разрешаемые в судебном порядке, когда в комиссию по трудовым спорам обращаться не нужно;

3) споры, разрешаемые в особом порядке, когда спор разрешается в вышестоящем в порядке подчиненности органе либо в суде»²⁸.

Мы не совсем согласны с данной точкой зрения, так как к способам разрешения индивидуальных споров следует добавить внесудебный способ, то есть медиацию (посредничество).

Профессор кафедры трудового права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», А.Я. Петров отмечал, что коллективные трудовые споры можно классифицировать по следующим основаниям:

1) По уровням рассмотрения:

а) локальный;

б) отраслевой;

в) региональный;

г) межрегиональный;

д) федеральный.

2) По предмету:

а) спор интересов – разногласия, которые возникают из конфликта интересов;

б) спор о праве – разногласия о выполнении коллективного договора.

Также, Петров пишет в своей работе «Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права», что в трудовом праве

²⁸ Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В.. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. — Ростов н/Д: Феникс, — 2002, 470 с.

распространен способ классификации трудового права, как классификация по характеру регулируемой деятельности:

1) Споры, которые связаны с реализацией и применением действующих норм права и условий труда;

2) Споры, которые связаны с установлением новых или изменением существующих условий труда.

а) споры, которые возникают при заключении и изменении коллективных трудовых договоров и соглашений;

б) споры, которые возникают при выдвижении требований, не влекущих заключение или изменение коллективного трудового договора или соглашения, а также споры, которые возникают в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.²⁹

Мы согласны с Петровым, но хотелось бы добавить еще несколько видов трудовых споров для их всесторонней классификации.

По субъектам коллективного трудового спора:

- 1) Споры коллектива и работодателя;
- 2) Споры профсоюзов и работодателя;
- 3) Споры сторон выше уровня предприятий, учреждений.

По правоотношениям, из которых возникает коллективный трудовой спор:

- 1) Споры, возникающие из трудовых правоотношений;
- 2) Споры по трудоустройству;
- 3) Споры по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;
- 4) Споры, возникающие из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации сотрудников;

²⁹Петров А.Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 3. С. 89-90.

- 5) Споры, которые возникают из правоотношений по возмещению материального ущерба работодателю;
- 6) Споры, по возмещению ущерба сотруднику работодателем;
- 7) Споры, о труде, культуре, быте;
- 8) Споры, которые возникают из социально-партнерских правоотношений.

Глава 3. Проблемы трудового законодательства в сфере урегулирования трудовых споров и пути их решения

3.1 Проблемы трудового законодательства в сфере урегулирования трудовых споров

К сожалению, на данный момент, Российская Федерация входит в перечень стран с самым большим количеством трудовых споров, и динамика отнюдь неутешительна.

В качестве доказательства приведем следующие приблизительные показатели количества трудовых споров рассмотренных с вынесением решения в судах общей юрисдикции от Верховного суда:

- В 2007 году – 415405 споров;
- В 2008 году количество трудовых споров составляло – 442562;
- В 2009 году – 823390 споров;
- В 2010 году – 766901 споров;
- 2011 год – 635142 споров;
- 2012 год – 550758 споров;
- В 2013 году – 474029 споров (О восстановлении на работе и об оплате труда);
- 2014 год – 459344 споров (О восстановлении на работе и об оплате труда);
- В 2015 году – 571899 споров;
- В 2016 году – 515848 споров;
- 2017 год – 553615 споров;
- 2018 год – 402631 споров(О восстановлении на работе и об оплате труда);³⁰

³⁰ Данные судебной статистики с 2007 по 2018-ый год// [Электронный ресурс] Сайт судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения 22.05.2019)

Однако стоит отметить, по какой-то причине, в статистике за 2008, 2013 и 2014-ые года присутствует информация лишь о рассмотренных делах по трудовым спорам о восстановлении на работе и об оплате труда, в результате чего статистика за эти года является неполной, не указано количество споров:

- О признании недействительным ненормативного акта, порождающего права и обязанности в сфере трудовых правоотношений, отношений по государственной (муниципальной) службе);
- О признании забастовок незаконными и возмещении причиненного ими ущерба
- О возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей
- О возмещении ущерба, причиненного при исполнении обязанностей по государственной (муниципальной) службе
- и т.д.

Однако, несмотря на неполноту данной статистики, проанализировав ее можно проследить динамику количества дел рассмотренных в России.

Проанализировав данную статистику, можно сделать вывод о том что хотя количество трудовых споров и не находится на таком критическом уровне как в 2009 году, статистика все равно до сих пор не приблизилась к более ранним показателям.

Также стоит заметить, что проблемы законодательства в сфере урегулирования трудовых споров особенно сильно проявлялись во времена кризисов, как политических, так и экономических (2009, 2014-2015). Именно в эти периоды увеличивается количество нарушений со стороны работодателей, которые дабы сохранить свой бизнес на плаву в атмосфере увеличившихся расходов и сократившихся доходов, стремятся экономить даже за счет нарушения прав своих работников, путем задержек заработной платы или других правонарушений.

Для полноценного анализа, возьмем несколько дел по трудовым спорам, рассмотренных Автозаводским районным судом:

1) (Решение № 2-1622/2011 от 5 апреля 2011 г. по делу № 2-1622/2011)

В 2011 году суд Автозаводский районный суд рассмотрел дело № 2-1622/2011. Истец обратился с исковым заявлением к своему бывшему работодателю о взыскании заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск. Истец указывал, что между ним и ответчиком был заключен трудовой договор, на основании которого он приступил к работе в должности регионального представителя в Уральском федеральном округе. Согласно трудовому договору ему был установлен должностной оклад в размере 20000 рублей. Начиная с апреля 2010г. работодатель перестал выплачивать ему заработную плату. В июле 2010г. представитель работодателя обратился к нему с требованием о представлении отчетов о проделанной работе, несмотря на то, что представление таких отчетов трудовым договором не предусмотрено. Также, в июле 2010г. представитель работодателя в лице начальника службы безопасности изъял у него документы, связанные с осуществлением трудовой функции (устав, печать, доверенности, договоры). Позже, он был уволен по собственному желанию, с ним был произведен расчет и выплачены денежные средства в размере 11020,67 рублей. За остальные месяцы работы заработная плата так и не была выплачена. Задолженность по заработной плате составила 138979,33 рублей.

Представитель ответчика в судебном заседании иск истца не признала и просила в удовлетворении иска отказать, так как истец никаких документов в подтверждение выполненной работы не представил в связи, с чем заработная плата за указанный период ему не выплачивалась. В судебном заседании представитель ответчика также пояснила, что в период работы истцу под отчет выдавались денежные средства на закупку оборудования. Отчетов о расходовании полученных денежных средств истец не представил, в связи, с чем на основании приказов, из зарплаты истца была удержана сумма задолженности перед работодателем в указанном размере. Таким образом, по расчету работодателя задолженности перед истцом по заработной плате не имеется.

Выслушав представителя ответчика, изучив письменные материалы гражданского дела, оценивая собранные доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании каждого доказательства в отдельности, а также в их совокупности, находит иск истца необоснованным и не подлежащим удовлетворению в полном объеме по следующим основаниям:

- действие трудового договора между истцом и ответчиком было прекращено на основании п.3 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ.

- Из материалов дела, а также пояснений сторон, усматривается что за период с апреля 2010г. по октябрь 2010г. истцу заработная плата не выплачивалась, при увольнении с истцом был произведен расчет и ему выплачены денежные средства в размере 11020,67 рублей.

- Должностные обязанности истца, как регионального представителя, определены в должностной инструкции регионального представителя, с который истец был ознакомлен и которая была выдана ему на руки, что сторонами не оспаривалось.

- Из пояснений представителя ответчика, данных в судебном заседании, усматривается, что истец в период с мая 2010г. по день увольнения свою трудовую функцию не выполнял, за указанный период истцом не выполнено ни одной из служебных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, не заключено ни одного договора от имени ответчика, не оформлено ни одного платежного, первичного учетного документа, в связи, с чем ответчиком от истца был истребован отчет о проделанной работе за указанный период, а также документы, свидетельствующие о выполнении трудовой функции.

- Согласно представленных в материалы дела табелей учета рабочего времени истец не выполнял трудовую функцию, возложенную на него трудовым договором, по невыясненным причинам.

- Из акта №1 от 30.06.2010г., составленного комиссией из состава работников ООО «Поволжская шинная компания» усматривается, что за период с 01.05.2010г. по 30.06.2010г. истец не выполнял свои служебные обязанности, возложенные на него трудовым договором. Истец от ознакомления с актом отказался, о чем свидетельствует акт от 01.07.2010г. об отказе от ознакомления с актом о неисполнении должностных обязанностей. Также, согласно акту истец отказался от представления работодателю объяснений по факту неисполнения им должностных обязанностей.

- Истцом не представлено суду доказательств, опровергающих доводы ответчика о неисполнении должностных обязанностей и суд приходит к выводу, что в указанный период времени возложенные трудовым договором служебные обязанности истцом не выполнялись.

В итоге, на основании всех обстоятельств дела и законодательства РФ, суд решил отказать истцу в удовлетворении иска.³¹

В общем, по нашему, мнению суд, справедливо и в полном объеме рассмотрел данное дело, а учитывая все факты, можно прийти к выводу, что истец не выполнял свои трудовые обязанности в полном объеме, не ознакомился в полной мере с трудовым договором, должностной инструкцией и т.д. А также налицо низкая правовая грамотность стороны истца, которая подавая иск не достаточно глубоко изучила обстоятельства дела и не предоставила убедительных доказательств. В данном случае можно усмотреть две причины возникновения трудового спора, правовая неграмотность работника и (судя по материалам дела) невыполнение работником своих должностных обязанностей по причине недостаточной ознакомленности с ними или в связи с пренебрежением к ним.

2) (Решение от 30 ноября 2011 г.)

Джанизикова Ф.Р. обратилась в суд с исковым заявлением к ООО «Неотрейд» об изменении формулировки основания увольнения на увольнение

³¹ Решение по гражданскому делу Ренёва С.В. к ООО «Поволжская шинная компания» № 2-1622/2011 от 5 апреля 2011 г. по делу № 2-1622/2011 // Архив Автозаводского районного суда г. Тольятти.

по собственному желанию, оплате за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Истец была принята на работу к ответчику администратором торгового зала 03.02.2011, а 21.03.2011 была переведена на должность директора магазина. 21.09.2011 истец была уволена по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий, которые дали основание для утраты доверия к нему работодателя. Основанием увольнения явились результаты проведенной 15.09.2011 года инвентаризации товарно-материальных ценностей в магазине выявившей недостачу товара на сумму 232 092 руб. 62 коп., а также результаты служебной проверки трудовой деятельности директора, установившей систематическое нарушение Джанизаковой Ф.Р. трудовой дисциплины и правил торговли. Истец считает необоснованными данные обвинения, так как она в связи с должностными обязанностями не имела доступа к денежным и товарным ценностям и не совершала каких-либо виновных действий, дающие основания для утраты доверия. С 21.09.2011 г. истица уволена в связи с утратой доверия. В связи с данной негативной записью в трудовой книжке Джанизикова Ф.Р. не может устроиться на работу по своей специальности - в торговлю. Это лишает её возможность трудоустроиться и получать за это заработную плату. Незаконность увольнения и трудности в трудоустройстве, по мнению истицы, причиняют ей большие нравственные страдания. Ответчик с доводами истца не согласился и заявил что результаты проведенной ревизии не оспаривались, кроме того в магазине были обнаружены товары с истекшим сроком годности, что свидетельствует о недобросовестном выполнении истцом своих должностных обязанностей. Также ответчик отметил, что проанализировав товарно-денежный оборот и сложившуюся ситуацию в магазине, руководство ООО «Неотрейд» зафиксировало снижение положительной динамики в данной торговой точке на 17 %, с момента вступления в должность Джанизаковой Ф.Р. в качестве директора магазина.

Суд встал на сторону истца в данном споре, так как для увольнения работника связи с утратой доверия возможно только в отношении работников,

непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими были совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия. Директор магазина имела возможность непосредственно общаться с товарными ценностями только в случае приёма товара от поставщика, когда отсутствовал кладовщик. В судебном заседании было установлено, что Джанизакова Ф.Р. в отсутствие кладовщика только однажды принимала товар. Но, ООО «Неотрейд» не предоставил суду каких-либо фактов указывающих на то, что из числа принятого директором товара, была выявлена недостача и именно директор виноват в возникшей недостаче. При рассмотрении настоящего дела судом было установлено, что поводом для расторжения трудовых отношений с истицей послужил факт выявления недостачи в магазине, в котором Джанизакова Ф.Р. являлась директором.

При этом в судебном заседании ответчиком не было доказано, что Джанизаковой Ф.Р. были совершены какие-либо виновные действия, которые явились причиной возникновения недостачи.

Все свидетели, допрошенные в судебном заседании, заявили, что посетители магазина воруют продукты. Они неоднократно задерживались продавцами. По мнению свидетелей, служба безопасности в полной мере не обеспечило сохранность имущества.

Единственное о чём можно говорить в данном случае это нарушение Джанизаковой Ф.Р. своих должностных обязанностей, в связи с чем при отсутствии в действиях Джанизаковой Ф.Р. виновных действий явившихся причиной возникновения недостачи, её увольнение является незаконным. Вопрос об увольнении истицы должен был быть решён работодателем по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

В итоге, суд обязал ответчика, возместить истцу не полученную им заработную плату в сумме 16.619 рублей 82 копеек. А также, возместить истцу моральный ущерб на сумму 5000 рублей и расходы на представителя в размере

7000 рублей. Изменить формулировку основания увольнения истца на увольнение по собственному желанию³².

Мы согласны с решением судьи Абрамова А.Ю., так как в данном случае ответчик не предоставил достаточно доказательств правомерности увольнения, также мы согласны с изменением формулировки основания увольнения истца на увольнению по собственному желанию, так как работодатель уволил истца уже после подачи ею заявления об увольнении по собственному желанию. А также с размером компенсации морального вреда, так как стоит принять во внимание, что период в который истец не мог устроиться на работу по профессии был всего 2 месяца.

Также стоит отметить проблемы в сфере механизмов досудебного решения трудовых споров, эти проблемы возникают вместе с отсутствием желания работников к превентивной защите своих прав, как правило, из опасений заработать себе плохую репутацию у работодателей.

Стоит подчеркнуть, что концентрация на разрешение трудовых конфликтов через суд не может являться полноценным решением данных проблем, так как, решение через суд, как правило, дольше, дороже и является попросту вредным для деловых и личных отношения работника и работодателя, а соответственно должно являться последней мерой, когда стороны спора все остальное уже перепробовали.

Старший преподаватель Российского государственного социального университета, Щербаков Анатолий Васильевич, в своей научной статье «проблемы регулирования трудовых споров» писал, что «В международном сравнительном контексте российская система урегулирования трудовых споров представляется довольно необычной. Необычность заключается в трех основных характеристиках системы урегулирования споров в России: первая заключается в том, что в этой системе отсутствует разграничение между спорами о правах и спорами, об интересах в рамках коллективных трудовых

³² Решение по гражданскому делу Джанизаковой Ф.Р. к ООО «Неотрейд» от 30 ноября 2011 г. по делу <https://sudact.ru/regular/doc/mTdCSJ4wxBW4/> (Дата обращения: 20.05.2019)

споров; во-вторых, деятельность КТС в организациях; в третьих, слишком большое значение придается арбитражу как одному из методов внесудебного урегулирования споров»³³.

Мы согласны с мнением А.В. Щербакова, однако, с нашей точки зрения, данные, так называемые необычности, скорее стоит считать проблемами нашего законодательства:

Во-первых, то, что в правовой системе РФ отсутствует разграничение между спорами о правах и спорами, об интересах в рамках коллективных трудовых споров, является проблемой, поскольку методы, применяемые к ним обоим хорошо подходят для разрешения споров об интересах, но в случае применения тех же методов (Переговоры в примирительной комиссии, посредничество, трудовой арбитраж) для урегулирования коллективных споров о трудовых правах их качественное и всестороннее рассмотрение не обеспечивается.

Во-вторых, Деятельность комиссий по трудовым спорам на предприятиях, как мы считаем, представляется малоэффективной в связи с их пристрастностью при рассмотрении коллективного трудового спора, ведь все члены комиссии являются работниками того самого работодателя который является одной из сторон конфликта. Таким образом, работодатель имеет определенное влияние на членов комиссии, через их рабочие места и их заработную плату, данное влияние создает угрозу того, что члены КТС с большей вероятностью займут сторону работодателя, так как будут бояться последствий со стороны работодателя вплоть до нахождения формальной причины увольнения. Разумеется, не меньшие вопросы вызывает и компетентность членов комиссии, так как чаще всего у них нет юридического образования или каких либо серьезных знаний в области трудового права.

В третьих, чрезмерное значение придается рассмотрению споров в арбитраже, по нашему мнению гораздо большего внимания заслуживает

³³ Щербаков А.В. 3. 7. Проблемы регулирования трудовых споров // Пробелы в российском законодательстве. 2010. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/3-7-problemy-regulirovaniya-trudovyh-sporov> (дата обращения: 22.05.2019).

процедура разрешения спора с использованием посредничества, грамотный посредник может помочь сторонам понять позиции друг друга и всесторонне посмотреть на трудовой спор, а следовательно повышаются шансы прийти к какому-нибудь компромиссу, мирному соглашению. Когда же дело рассматривается через трудовой арбитраж, речи о компромиссе, как правило не идет, и победу в трудовых спорах одерживает одна сторона, однако сложно представить как именно будут продолжаться трудовые отношения между сторонами после такого рассмотрения их спора, вероятнее всего, благотворные трудовые отношения между ними будут уже невозможны.

Также, проанализировав судебную практику за 2018-2017 годы по трудовым спорам, мы обнаружили тревожные тенденции в отношении судов к разрешению трудовых споров.

Во-первых: Суды стали намного чаще вставать на сторону работодателя, например в делах, об оспаривании увольнения по принуждению. Даже в случаях, когда с работником вели переговоры сотрудники службы безопасности работодателя.

В качестве примера возьмем дело из судебной практики (имена изменены). Орлова К.К. обратилась в суд с иском к ПАО «Сивак» о восстановлении на работе. Истец ссылалась на то, что посреди рабочего дня ее вызвали в отдел кадров и поставили перед фактом, что ее должность упразднена, затем потребовали написать заявление об увольнении. Под принуждением она, под диктовку, написала заявление об увольнении, в тот же день ей была выдана трудовая книжка и расчетные деньги, чуть позже этим же днем Орлова осознала, что была обманута. В своем заявлении Орлова ссылалась на то, что была уволена в день написания заявления вследствие чего, была лишена права отзыва заявления в течение четырнадцати дней (статья 80 часть 4 ТК РФ). Ответчик исковые требования не признал, и заявил, что истец сам пришел в отдел кадров с заявлением об увольнении по своему желанию. Факт принуждения работодатель отрицал и указал, что увольнение в день написания заявления не является нарушением законодательства. Учитывая, что

доказательств принуждения истец предоставить, не мог, суд принял решения в пользу ответчика.

Еще один пример из практики (имена изменены). Филлипова А.Ю. обращалась в суд с иском к ПАО «Гипервиз» о восстановлении на работе, так как на нее оказывалось давление работником службы безопасности. По результатам рассмотрения материалов дела, суд пришел к выводу о том, что принуждение к увольнению со стороны представителя службы безопасности работодателя не является оказанием давления со стороны работодателя, и отметил, что глава службы безопасности руководителя выполнял функции представителя администрации работодателя, а факт давления суд проигнорировал, как и показания свидетелей подтверждающие это.

По этой же теме есть еще одно дело, которое было рассмотрено Московским городским судом и по которому было вынесено апелляционное определение от 20 июля 2016 г. По делу n 33-28280\16. Истец обратился с иском к бывшему работодателю о признании незаконным соглашения, приказа, о восстановлении на работе, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении судебных расходов, мотивируя это тем, что в момент подписания данного соглашения истец находился в состоянии стресса в связи с предъявленными необоснованными обвинениями в совершении преступления, боязнью быть уволенным по инициативе работодателя, наступления для истца и его репутации неблагоприятных последствий. В связи с изложенным, истец просил суд признать незаконным соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон, восстановить его на работе, взыскать с ответчика в его пользу, с учетом уточненных требований, н. рублей за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда н. рублей.

Обращаясь в суд, истец сослался на то, что находясь в отпуске, 17.07.2015 г. по телефонному звонку в 09-30 утра, от Ш. он узнал, что его обвиняют в пособничестве преступлению, совершенному бывшим сотрудником банка Д., рабочие компьютеры истца и Ш. были изъяты сотрудниками управления

безопасности банка. 20.07.2015 г., после его выхода из отпуска ему ответчиком было предложено подписать соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Данное соглашение он подписывать был не намерен, однако, находясь в состоянии стресса в связи с предъявленными необоснованными обвинениями в совершении преступления, боязнью быть уволенным по инициативе работодателя, наступления для истца негативных последствий, данное соглашение подписал истец собственноручно, каких-либо возражений при этом не высказывал, обращений к руководству общества либо в правоохранительные органы по поводу оказываемого на него давления с целью понуждения к увольнению не предпринимал, получи в день увольнения расчет. Данных об оказании на истца какого-либо психического либо физического воздействия при подписании соглашения об увольнении, в деле не имеется. Те обстоятельства, на которые сослался истец в обоснование своих доводов, не свидетельствуют о совершении ответчиком таких действий в отношении истца, которые дают основания для вывода о том, что истца заставили подписать оспариваемое им соглашение о расторжении трудового договора.

Давая оценку доводам истца о незаконности соглашения об увольнении и последующего на его основании увольнения, суд правомерно исходил из того, что дополнительное соглашение от 20.07.2015 г. о расторжении трудового договора.

Таким образом, суд принял решение в пользу работодателя. Стоит отметить, что давление подобного, типа, как правило, почти невозможно доказать, говорить о неверности решения суда, здесь не приходится, даже если фактически факт оказания давления имел место быть, к сожалению, доказательств тому предоставлено не было³⁴.

³⁴ Определение Московского городского суда от 20 июля 2016 год По делу № 33-28280/2016 //СПС «Право.ру» (Дата обращения: 20.05.2019)

Также согласно судебной практике почти в ста процентах случаев в спорах о возмещении вреда работником, который он причинил в процессе трудовой деятельности, выигрывает именно работодатель.

Во-вторых: суды стали уходить от того чтобы брать формальные основания в расчет при оценке документов. В пример можно взять определение Московского городского суда от 14 декабря 2017 г. по делу № 4Г-16357/2017.

Истец обратилась в суд с иском к работодателю, в котором просила признать незаконным привлечение ее к дисциплинарной ответственности и отменить взыскание в виде выговора. Истец заявила, что дисциплинарного проступка она не совершала, а должностные обязанности исполняла надлежащим образом, кроме того, ответчик нарушил порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, так как письменные объяснения не были затребованы у нее надлежащим образом.

Ответчик заявил что, были нарушены трудовой договор, должностная инструкция, а также кодекс делового поведения и этики в части, касающейся необходимости относиться к своим коллегам с уважением, достоинством и справедливостью. Основанием выговора в приказе работодателя указаны докладная записка сотрудников компании, докладная записка от директора по персоналу, письмо от генерального директора компании, требование предоставить письменное объяснение и акт об отсутствии письменного объяснения работника. С приказом работница была ознакомлена, но отказалась поставить свою подпись, о чем был составлен соответствующий акт. Большая часть сотрудников уволились из компании, так как не могли больше работать в связи с неуважительным отношением к ним истца, которая была им начальником. Все факты, указанные в коллективной жалобе сотрудников на истца, были подтверждены представителями руководства компании суду.

В соответствии с трудовым договором, заключенным сторонами, работник обязан проявлять уважение к своим коллегам и воздерживаться от действий и высказываний, задевающих честь и репутацию работодателя. Согласно условиям, содержащимся в "Книге сотрудника", с которыми истица

была ознакомлена и обязалась их соблюдать, поведение, создающее унижающую, враждебную, оскорбительную или несоответствующую рабочую атмосферу, нарушение кодекса делового поведения и этики работодателя, ненадлежащие высказывания или поведение, демонстрация расположенности к другому сотруднику или гостю относятся к проступкам, квалифицируемым как нарушение трудовой дисциплины.

Дав оценку собранным по делу доказательствам в их совокупности, в том числе показаниям свидетелей, суд первой инстанции пришел к выводу о наличии оснований для применения к истцу дисциплинарного взыскания, поскольку факт ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей нашел свое подтверждение в ходе рассмотрения дела, порядок и сроки применения дисциплинарного взыскания ответчиком соблюдены.

В удовлетворении иска было отказано. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 24 августа 2017 года решение Тверского районного суда города Москвы оставлено без изменения. Не согласившись с решением, истец подала кассационную жалобу в Московский городской суд. Судебная коллегия Московского городского суда, рассмотрев дело в апелляционном порядке, согласилась с выводами судебных инстанций и определила в передаче кассационной жалобы отказать³⁵.

И если еще в 2014-2016 годах суд, скорее всего, встал бы на сторону работника, то сейчас с большей долей вероятности, суд вынесет решение в пользу работодателя.

В-третьих: Согласно статье 134 Трудового кодекса РФ:

«ТК РФ Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен

³⁵ Определение Московского городского суда от 14 декабря 2017 г. по делу N 4г-16357/2017//СПС «Гарант» (Дата обращения: 20.05.2019)

на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами».³⁶

Однако данная статья на практике не работает, об этом можно судить из судебной практики, вместо того чтобы занимать позицию работника о том что работодатель обязан проводить индексацию заработной платы, суды проводят изучение наличия премий, каких либо реальных размеров заработной платы. И по итогу, если работодатель, каким либо образом проводит реальное увеличение заработной платы, то суд встает на его сторону, указывая, что Трудовой кодекс не устанавливает четкие указания к порядку индексации, а значит, работодатель может провести индексацию заработной платы любыми доступными способами.

Об этой проблеме высказался эксперт центра правового содействия законотворчеству «Общественная Дума» Сергей Слесарев в своей статье для СПС Гарант. Слесарев отмечает, что судебная практика свидетельствует о множестве трудовых споров по вопросу индексации заработной платы. При этом в подавляющем большинстве случаев суд отказывает работникам в удовлетворении требований³⁷.

В пример можно взять Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2017 г. по делу N 33-37799/2017³⁸.

³⁶ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 134. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

³⁷ Слесарев С.А. Баталии вокруг ст. 134 ТК РФ: обязан ли работодатель проводить индексацию зарплаты или нет/ СПС «Гарант» URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/slesarev/1182466/> (Дата обращения: 22.05.2019)

³⁸ Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2017 г. по делу N 33-37799/2017 //СПС «Гарант» (Дата обращения: 22.05.2019)

Истец обратился в суд с исковым заявлением о признании действий работодателя дискриминационными, так как он не проводил индексацию заработной платы с 2014 года. Также работник потребовал у ответчика внести изменения в трудовой договор и установить иной размер заработной платы, взыскать невыплаченную заработную плату с 2016 по 2017 год и компенсировать моральный вред. Суд в удовлетворении требований отказал, так как работодатель вправе проводить индексацию по своему усмотрению.

Также имеется еще один пример иллюстрирующий ту же проблему Апелляционным определением СК по гражданским делам ВС Удмуртской Республики от 29 марта 2017 г. по делу № 33-1455/2017³⁹, в данном примере работник просил взыскать заработную плату с учетом индексации у работодателя, однако суд отказал истцу, по причине того, что локальные нормативные акты организации не предусматривают проведение индексации.

С.А. Слесарев проводя анализ статьи 134 Трудового Кодекса Российской Федерации отмечает, что «Если мы вдумчиво вчитаемся в текст, то видно – законодатель сформулировал норму императивно: работодатель должен принимать меры для повышения уровня реального содержания зарплаты. В формулировках не содержится "волшебных" слов "вправе", "может" или т.п., которое бы свидетельствовало о свободном усмотрении работодателя в этом вопросе».

Мы согласны с анализом Слесарева, и делаем вывод, что меры повышения заработной платы работодатель обязан. Данную точку зрения разделяет и Конституционный суд РФ в своем определении №2618-О⁴⁰, в нем КС РФ четко говорит, что «правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников

³⁹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 29 марта 2017 г. по делу N 33-1455/2017//СПС «Гарант» (Дата обращения: 22.05.2019)

⁴⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 19 ноября 2015 г. N 2618-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дыкова Игоря Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации"//СПС «Гарант» (Дата обращения: 22.05.2019)

предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации».

Однако, Верховный суд Российской Федерации в своем обзоре судебной практики, утверждает, что индексация это всего лишь один из способов повышения уровня реального содержания заработной платы.

Также, стоит отметить, что согласно, 134 ТК РФ, работодатель (который не относится к Гос. органам, органам МСУ, государственным и муниципальным учреждениям) обязан установить порядок реального повышения заработной платы. То есть, разработать закрепляющий его локальный нормативный акт, в случае если данный порядок уже не закреплен в коллективном договоре.

Получается, что без составления порядка реального увеличения зарплаты, работник не имеет права требовать проведение индексации, однако отсутствие такого порядка является нарушением ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ⁴¹, за что предусмотрена административная ответственность.

В своей статье Слесарев С.А. писал «Так, коллективным договором в АО предусматривалось, что рост зарплаты осуществляется, прежде всего, за счет увеличения объемов производства, повышения эффективности труда. Исходя из этого, суд сделал вывод, что обязанность работодателя по индексации заработной платы не является безусловной, а зависит от различных факторов, в том числе экономических показателей организации. У организации на момент рассмотрения спора сложилось тяжелое финансовое положение, открыто производство о несостоятельности (банкротстве), а, значит, проведение индексации невозможно и требования об этом подлежат отклонению (Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14 сентября 2017 г. по делу № 33-32808/2017)^{42,43}.

⁴¹ "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.05.2019)//СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения: 22.05.2019)

⁴² Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14 сентября 2017 г. по делу N 33-32808/2017 //СПС «Гарант»

Проанализировав данное решение Московского городского суда, мы пришли к выводу, что с решением суда мы не согласны, так как согласно определению КС РФ от 19 ноября 2015 года № 2618-О, работодатель обязан произвести повышение уровня реального содержания заработной платы, установление же дополнительных условий в коллективный договор, ЛНА организации, соглашения, должно расцениваться как нарушение ст. 134 ТК РФ.

Можно повести следующие итоги касательно вопроса о проблеме индексации заработной платы:

1) Любой работодатель обязан применять меры по повышению уровня реального содержания заработной платы;

2) Работодатели, которые не входят в число государственных органов, органов МСУ, государственных и муниципальных учреждений обязаны разработать порядок повышения уровня реального содержания заработной платы путем внесения его в локальные нормативные акты, коллективный договор или соглашения.

3) Согласно текущему законодательству, работодатель, который не входит в число государственных органов, органов МСУ, государственных и муниципальных учреждений, вправе устанавливать любые условия индексации и привязывать их к любым показателям деятельности организации.

Данные тенденции свидетельствуют о повышении степени уязвимости работников перед работодателями, и если раньше считалось что работник это слабая сторона, которая нуждается в защите, то в настоящее время анализ судебной практики свидетельствует о том, что суды более не разделяют данную позицию.

В качестве отдельной проблемы хотелось бы выделить, так называемый «моббинг», определение данного явления дал главный редактор журнала «Юридическая психология» и по совместительству автор статьи «Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей» Д.В. Белых-Силаев «Моббинг

⁴³ Слесарев С.А. Баталии вокруг ст. 134 ТК РФ: обязан ли работодатель проводить индексацию зарплаты или нет/ СПС «Гарант» URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/slesarev/1182466/> (Дата обращения: 22.05.2019)

- это изводящие действия, которые постоянно повторяются. Моббинг - это негативные коммуникативные действия одного человека или группы лиц (субъекта моббинга), которые направлены, как правило, против отдельного человека (объекта моббинга), происходят очень часто на протяжении определенного промежутка времени и обуславливают отношения между субъектом и объектом моббинга».⁴⁴

Мы разделяем данную точку зрения, однако, хотелось бы отметить, что, по нашему мнению, под определение моббинг, подпадают только целенаправленные действия, то есть важен факт преднамеренности агрессивного поведения по отношению к работнику.

На данный момент, моббинг почти никак не отражен в праве Российской Федерации.

Доцент кафедры трудового права и предпринимательства Тюменского государственного университета, кандидат юридических наук О.А. Курсова ссылаясь на труды шведского психолога Хайнца Лейманна, отмечала пять категорий поведения по направленности моббинга:

1. «Способность самовыражения и взаимодействия;
2. Репутация;
3. Профессиональная деятельность;
4. Социальная изоляция;
5. Физическое здоровье».⁴⁵

Также исследователями выделяются два вида моббинга:

- Вертикальный моббинг (боссинг) – моббинг осуществляется работодателем по отношению к работнику;
- Горизонтальный моббинг – моббинг исходит от таких же работников как и жертва.

⁴⁴ Белых-Силаев, Д. В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей // Юрид. психология. - 2008. - № 1. - С. 1.

⁴⁵ Курсова О.А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Вестник ОмЮА. 2014. №3 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-ot-mobbinga-v-trudovyh-otnosheniyah-problemy-pravovogo-regulirovaniya> (дата обращения: 23.05.2019).

На данный момент развитие антимоббингового законодательства является актуальным вопросом, во всей международной практике, поскольку нельзя не согласиться, что защита психологического здоровья работника не менее важна чем его экономическая и физическая безопасность.

В ратифицированной в РФ, Европейской социальной хартии, закреплён принцип защиты человеческого достоинства применительно к социально-трудовым отношениям⁴⁶. Также международная организация труда в 2003 году, приняла глобальную стратегию по охране труда, в которой закреплена гарантия права работников на защиту от моббинга. В 2004-ом году международная организация труда опубликовала свод практических правил о противодействии насилию на рабочих местах⁴⁷.

Стоит отметить, что в Российской Федерации, правовые методы противодействию моббингу практически отсутствуют, существуют лишь различные психологические рекомендации по борьбе с боссингом и моббингом в целом. Однако, как показывает практика подобных мер, как правило, недостаточно. Из психологических методов можно выделить несколько рекомендаций:

1. Диалог. Причины моббинга могут таиться в простом недопонимании между сотрудником и его боссом или же между работником и коллективом. Иногда возможно решить возникшие проблемы с помощью обычного разговора.

2. Жалоба руководству. Данный метод может помочь в решении проблемы моббинга, даже в случае боссинга, в таком случае можно пожаловаться на действия своего руководителя, вышестоящему руководству.

Остальные внеправовые методы которые, как правило рекомендуются мы бы не стали рекомендовать, среди них:

1. Игнорирование;

⁴⁶ Федеральный закон "О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года" от 03.06.2009 N 101-ФЗ (последняя редакция)

⁴⁷ Global Strategy on Occupational Safety and Health / International Labour Organization. - Geneva, 2004. (перевод: Глобальная стратегия по безопасности и гигиене труда / Международная организация труда. – Женева, 2004.)

2. Увольнение;

3. Устранение причины претензий – Может применяться только в конкретных случаях.

В качестве решения проблемы моббинга, мы бы рекомендовали проведение тренингов и семинаров о моббинге для его предотвращения, использовать процедуру медиации для разрешения уже возникших конфликтов.

В качестве гарантий правовых методов защиты от моббинга можно отметить ст. 2,3,4 Трудового кодекса РФ⁴⁸. Кандидат юридических наук О.А. Курсова отмечала, что законодательство РФ об охране труда не приспособлена для защиты работника от психологического насилия⁴⁹. Мы согласны с данной точкой зрения, поскольку на данный момент трудовой кодекс РФ даже не предполагает защиту от моббинга в числе направлений государственной политики в области охраны труда.

В качестве правовых методов мы можем предложить:

1. Внесение изменений в статью 210 Трудового кодекса РФ⁵⁰, т.е. добавить методы защиты от психологического насилия в качестве направления государственной политики в области охраны труда.

2. Добавить работодателю, на правовом уровне, обязанность противодействия моббингу.

3. Внести гарантии права работников на защиту своего достоинства и психологического здоровья в систему гарантий прав работника на труд.

⁴⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 2,3,4. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

⁴⁹ Курсова О.А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Вестник ОмЮА. 2014. №3 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-ot-mobbinga-v-trudovyh-otnosheniyah-problemy-pravovogo-regulirovaniya> (дата обращения: 23.05.2019).

⁵⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 210. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

3.2 Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

Касательно порядка разрешения коллективных трудовых споров, работники, имеющие претензии к своему работодателю обязаны направить письменное возражение относительно предмета недовольства. При этом требования работников утверждаются на собрании работников и должны излагаться в письменной форме, а также эти требования могут быть выдвинуты, в том числе и их представителями⁵¹.

Собрание работников организации считается собранным, если на нем присутствует более 50% рабочих. Требования рабочих утверждаются, путем голосования, простым большинством голосов, также голосование может быть проведено через сбор подписей. Работодатель, в свою очередь должен обеспечить собрание помещением.

В ответ, работодатель должен сформировать примирительную комиссию (в срок до двух рабочих дней, если трудовой спор произошел на локальном уровне социального партнерства, или в срок до трех рабочих дней, если трудовой спор возник на других уровнях социального партнерства) состоящую наполовину из представителей работодателя, а вторую половину из представителей работников. Примирительная комиссия должна рассмотреть спор в течение пяти рабочих дней с момента создания приказа о формировании примирительной комиссии, срок может быть продлен по соглашению всех сторон.

«Уровень профессионализма членов комиссии по трудовым спорам действительно часто можно поставить под сомнение, так как среди ее членов часто нет даже лиц с юридическим образованием, не говоря уже лицах, которые имеют опыт рассмотрения трудовых споров. Если же речь идет о таких

⁵¹ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 399. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 22.05.2019)

производствах, как, например, оборонная промышленность, наличие среди членов комиссии по трудовым спорам лиц с юридическим образованием не будет являться проблемой. На таких предприятиях, как правило, есть профсоюз, а иногда и не один, что также может помочь решению вопроса о компетенции членов комиссии по трудовым спорам. Проблема будет актуальной, если комиссия по трудовым спорам создается у работодателя, где либо нет профсоюзов, либо маленький коллектив, и отсутствуют лица с юридическим образованием».⁵²

Решение примирительной комиссии оформляется в виде протокола и является обязательным к выполнению для обеих сторон, в сроки и в порядке, установленном протоколом примирительной комиссии.

«Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является первоначальным и обязательным этапом в восстановлении нарушенных прав работников. Законодатель дает возможность сторонам урегулировать конфликт во внесудебном порядке. Возможно, это обуславливается загруженностью судов или в предоставлении возможности сторонам самостоятельно, без вмешательства государства восстановить нарушенные права, тем самым прививать работникам и работодателям тягу к изучению и соблюдению закона, повышая правовую культуру».⁵³

В случае если стороны не достигли соглашения при применении процедуры примирительной комиссии, стороны коллективного трудового спора должны продолжить попытки примирения с участием посредника или с помощью трудового арбитража.

Процедура примирения с участием посредника регламентируется первой частью 403 статьи Трудового Кодекса Российской Федерации

⁵² Чернышева Л.А., Лебедева Г.П. Трудовые споры: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2017. №2 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-spory-problemy-teorii-i-praktiki> (дата обращения: 22.05.2019).

⁵³ Делегеоз Е.Г. Рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rassmotrenie-kollektivnyh-trudovyh-sporov-primiritelnoy-komissiey> (дата обращения: 22.05.2019).

«ТК РФ Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже»⁵⁴.

Посредник, приглашается по соглашению сторон, при необходимости помощи в подборе кандидатуры на позицию посредника, стороны коллективного трудового спора имеют возможность обратиться в орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В случае не достижения соглашения о кандидатуре на позицию посредника, то необходимо начать переговоры сторон о формировании трудового арбитража.

Процедура рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника регулируется соглашением между сторонами и посредником. Также стоит отметить, что существуют рекомендации составленные Министерством труда Российской Федерации в 2002-ом году, которые являются приложением к постановлению Минтруда РФ от 14 августа 2002 года № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

Процесс рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника происходит до семи рабочих дней с момента назначения посредника. Завершением данной процедуры будет являться согласованное решение сторон трудового спора, в противном случае составляется протокол разногласий.

⁵⁴ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 403. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

В случае составления протокола разногласий, примирительный процесс переходит к этапу трудового арбитража.

Статья 404 Трудового Кодекса Российской Федерации дает понятие трудового арбитража. «Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон»⁵⁵.

Трудовой арбитраж должен быть создан в течении трёх дней с момента завершения рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Если работодатель уклоняется от начала процедуры трудового арбитража или же отказывается от его решений, работники получают право начать забастовку.

Право на забастовку признается частью четвертой 37-ой статьи Конституции Российской Федерации:

«Статья 37

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку».⁵⁶

⁵⁵ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 404. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

⁵⁶ "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ), ст. 37. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

Однако имеются исключения, в которых проведение забастовки (стачки) невозможно, такие случаи перечислены в 413-ой статье Трудового кодекса Российской Федерации, «Незаконные забастовки»:

«1. в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формирований, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2. в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

3. Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом».⁵⁷

Если поподробнее остановиться на забастовке (стачке), то ее можно определить как один из способов разрешения коллективного трудового спора, хотя бесспорно, забастовка это крайняя мера разрешения подобных конфликтов.

⁵⁷ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 413. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 18.05.2019)

Стоит отметить, что представители работодателя не имеют права участвовать в забастовке (стачке) или вести деятельность по ее организации.

Первым этапом в забастовке является собрание. На собрании происходит объявление забастовки, выдвижение требований, избираются представители со стороны работников. На собрании должно присутствовать больше половины от общего числа работников.

Сам работодатель должен предоставить работникам помещение и создать должные условия для организации собрания работников.

Решение собрания является принятым, том случае если в пользу него проголосовало не менее пятидесяти процентов работников из тех, кто присутствует на собрании. Если же по каким либо причинам, организация собрания невозможна, представительный орган работников может собрать подписи пятидесяти процентов работников в пользу за проведение забастовки.

Стоит отметить, что работодатель должен быть предупрежден о том, что начнется забастовка за пять рабочих дней до ее проведения. В случае если забастовка объявляется профессиональным союзом или объединением нескольких профессиональных союзов, работодатель должен быть предупрежден за семь рабочих дней до ее проведения.

Также работниками может проводиться митинг (Массовое собрание работников), пикетирование (Патрулирование группой работников в зоне проведения митинга или демонстрации), демонстрация (Массовое шествие работников) как средство влияния на процесс разрешения коллективного спора.

Необходимо подчеркнуть, что во время проведения забастовки все стороны трудового коллективного спора должны продолжать примирительные меры по разрешению данного спора.

Увольнение сотрудников забастовки, а также ликвидация, реорганизация предприятия, на период проведения забастовки запрещены.

Также стоит отметить, что никто не может быть принужден к участию или отказу в участии в забастовке, за принуждение лиц к этому, полагается дисциплинарная, административная, уголовная ответственность.

Согласно статье 404 Трудового Кодекса РФ, трудовой арбитраж это временный орган по рассмотрению коллективных трудовых споров.⁵⁸

Трудовой арбитраж создается решением федерального органа исполнительной власти, осуществляющим функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, представителя работников и работодателя, также их же решением утверждается состав, регламент и полномочия. Стоит подчеркнуть, что имеются рекомендации созданные Министерством труда Российской Федерации от 2002-го года, которые утверждены постановлением Министерства труда России номер 591 от 14 августа 2002-го года. В случае отсутствия соглашения сторон о создании трудового арбитража или же о составе, регламенте и полномочиях, при условии, что создание трудового арбитража является обязательным, данное решение принимается соответствующим федеральным органом исполнительной власти.

В трудовом арбитраже, коллективный трудовой спор рассматривается с участием представителей работодателя и работников, в течение 5-ти рабочих дней с момента арбитража формирования. Согласно 408-ой статье Трудового Кодекса Российской Федерации, контроль над выполнением решения достигнутого в процессе разрешения трудового коллективного спора осуществляется сторонами этого спора. Состав, полномочия и регламент трудового арбитража устанавливают работодатель, представители работников и гос. органы.

В состав трудового арбитража можно порекомендовать, не привлекать специалистов, которые каким-то образом могут быть вовлечены в рассматриваемый спор. А также стоит отметить, что члены трудового арбитража должны быть профессионалами и обладать должной квалификацией.

Трудовой арбитраж осуществляет функции по получению необходимых сведений и документов, которые необходимы ему для разрешения

⁵⁸ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 404. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

коллективного трудового спора. Еще одна функция это собственно, само рассмотрение коллективного трудового спора и вынесение решения по существу.

В случаях если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, решение о его создании принимает надлежащий государственный орган.

3.3 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Согласно 382 статье трудового кодекса для разрешения индивидуальных споров есть два способа:

1. Комиссия по трудовым спорам;
2. Суд.⁵⁹

Также, стоит отметить, что в 2011 году в действие вступил ФЗ №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», Федеральный Закон № 193-ФЗ позволяет использовать «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» позволяет применять альтернативный (внесудебный) способ разрешения индивидуального трудового спора, однако закон № 193-ФЗ запрещает использовать процедуру медиации для разрешения коллективных споров.

«Статья 1. Предмет регулирования и сфера действия настоящего Федерального закона

5. Процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также спорам, возникающим из отношений, указанных в части 2 настоящей статьи, в случае, если такие споры затрагивают или могут

⁵⁹ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 382. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 18.05.2019)

затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы»⁶⁰.

Доцент кафедры гражданского права Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена Рашидова Асель Ибрагимовна и магистрант юридического факультета Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена Рачкова Александра Олеговна, в своей общей научной статье, выразили следующее мнение о данном законе: «Включение медиации в систему урегулирования трудовых споров отвечает цели повышения стабильности трудовых отношений и стимулирует работников и работодателей к поиску баланса интересов».⁶¹

Мы согласны с данной точкой зрения и считаем, что добавление способа медиации в Российскую правовую систему отразилось благоприятно, потому что, урегулирование спора с участием посредника уже давно является частью мировой правовой практики, и из этой практики можно умозаключить, что медиация весьма эффективна

По нашему мнению, медиацию как способ разрешения трудовых споров следовало ввести еще с момента принятия Административно-правового кодекса в 2002 году, который и ввел понятие посредника в российское правовое пространство.

Стоит отметить, что трудовые споры чаще всего разрешаются в судебном порядке. На практике, работники часто полагают, что комиссия по трудовым спорам (КТС) не сможет повлиять на работодателя т.к. осуществляет свою деятельность при данной организации. К сожалению, чаще всего так и бывает, но у работника есть и другие пути, например обращение в суд или трудовую инспекцию, или же с помощью услуг медиатора.

⁶⁰ Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.09.2013) // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 19.05.2019)

⁶¹ Рашидова Асель Ибрагимовна, Рачкова Александра Олеговна Медиация в трудовых спорах // Актуальные проблемы российского права. 2017. №12 (85). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-v-trudovyh-sporah> (дата обращения: 22.05.2019).

В случае возникновения трудового конфликта, и работник, и работодатель имеют право обратиться в суд. В том числе и параллельно с использованием других способов разрешения трудового спора.

Стоит подчеркнуть, что работник освобождается от уплаты государственной пошлины, если обращается в суд по вопросу, касающемуся выплаты заработной платы, а также по любым другим трудовым вопросам.

«НК РФ Статья 333.36. Льготы при обращении в Верховный Суд Российской Федерации, суды общей юрисдикции, к мировым судьям

1. От уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым Верховным Судом Российской Федерации в соответствии с гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации и законодательством об административном судопроизводстве, судами общей юрисдикции, мировыми судьями, освобождаются:

1) истцы - по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий».⁶²

Также стоит отметить, что работодатель данной льготы не имеет. Трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции.

Предмет иска может быть абсолютно разным:

1. Взыскание заработной платы или других выплат.
2. Восстановление в должности.
3. Оспаривание дисциплинарного взыскания
4. Оспаривание увольнения и т. д.

Так же мы считаем, что следует расширить использование процедуры медиации как распространенную внутрикорпоративную практику по разрешению трудовых споров. Способ разрешения трудовых споров через процедуру медиации, неоднократно продемонстрировал свою эффективность на практике.

⁶² "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 01.05.2019), ст. 336.36. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 19.05.2019)

Можно отдельно отметить серьезную проблему в сфере разрешения трудовых споров, это загруженность судов общей юрисдикции, что сокращает время на рассмотрение дел в суде, а, следовательно, мешает их детальному рассмотрению, то же касается и дел о трудовых спорах, по нашему мнению необходимо создать органы трудовой юстиции, трудовые суды или судебные коллегии по трудовым спорам в судах общей юрисдикции, это укрепит судебную систему Российской Федерации, обеспечит более высокий профессиональный уровень судей в области трудовых споров, а также разгрузит суды общей юрисдикции.

Схожую точку зрения разделяют многие исследователи, в том числе, аспирант кафедры Уголовно-правовых дисциплин, института Международного права и экономики имени А.С. Грибоедова, данную точку зрения он выразил в научной статье «Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан»⁶³, а также похожую точку зрения выразила аспирант кафедры экологического, трудового прав и гражданского процесса, Казанского федерального университета, Долгова А.И. в своей статье «Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против» за введение в систему действующих районных (городских) судов специализированных составов судей для рассмотрения именно трудовых споров⁶⁴.

Долгова А.И. в качестве преимуществ введения в судебную систему Российской Федерации, специализированных судов по трудовым спорам выделяла возможность учета специфики данной категории дел при их рассмотрении в судах, что приведет к улучшению качества рассмотрения трудовых споров в судах, от себя хотим отметить, что это также повлияет

⁶³ Петрашко Иван Александрович Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Бизнес в законе. 2012. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sozdanie-sistemy-sudov-po-trudovym-sporam-kak-mera-sovershenstvovaniya-ohrany-trudovyh-prav-grazhdan> (дата обращения: 22.05.2019).

⁶⁴ Долгова Анастасия Ильинична Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neobhodimost-vvedeniya-spetsializirovannyh-trudovyh-sudov-v-rossii-za-i-protiv> (дата обращения: 22.05.2019).

благоприятно и на всю судебную систему РФ в целом. Из недостатков, Долгова отмечала возможное нарушение единства правосудия, так как большое количество специализированных судов влечет за собой трудности при определении рядовым гражданином суда, в который ему необходимо обратиться для защиты своих прав, еще одним минусом, будут значительные финансовые затраты.

Рассмотрев точку зрения Долговой А.И. мы, склоняемся к тому, чтобы согласиться с данным мнением, и поддержать идею введения в систему действующих районных (городских) судов специализированных составов судей для рассмотрения именно трудовых споров, так как, их введение не повлечет за собой серьезные финансовые траты и в то же время положительно повлияет на эффективность работы суда и качество рассмотрения трудовых споров в суде.

Нормативная основа разрешения трудовых споров состоит, в первую очередь, из Конституции Российской Федерации, которая предоставляет гарантии: государственной защиты прав и свобод человека и гражданина, права защиты своих права на защиту своих прав и свобод не запрещенными законодательством способами, а также судебной защиты.

Еще стоит отметить, что Конституция РФ закрепляет право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Еще Конституция закрепляет право на забастовку⁶⁵.

Также на трудовое законодательство РФ повлияли международные акты в сфере защиты труда, например конвенция международной организации труда №98⁶⁶, которая предусматривает право на проведение коллективных переговоров сторон трудовых отношений. Еще можно отметить рекомендации Международной организации труда №92⁶⁷, которые содержат порядок

⁶⁵ "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения:22.05.2019)

⁶⁶ Конвенция N 98 Международной организации труда "Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров" (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения:22.05.2019)

⁶⁷ Рекомендация N 92 Международной организации труда "О добровольном примирении и арбитраже" (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения:22.05.2019)

примирения сторон при коллективном трудовом споре. И конвенция международной организации труда №154 которая содержит в себе правила проведения коллективных переговоров⁶⁸.

Законодательство Российской Федерации в сфере трудового права, регулирующие порядок разрешения трудовых споров, можно считать отдельным институтом трудового права.

Стоит подчеркнуть, что на протяжении всей процедуры разрешения коллективного трудового спора, только суд может принимать решения, которые, будут являться обязательными для исполнения, без согласия сторон.

Не стоит забывать и о подзаконных правовых актах, которые оказывают непосредственное влияние на рассмотрение трудовых споров, для примера можно взять Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. №57⁶⁹ которое утвердило Рекомендации об организации работы по рассмотрению трудового спора примирительной комиссией являющиеся приложением к данному постановлению. Данные рекомендации включают в себя положения о начале коллективного трудового спора, котором считается:

1. На уровне организаций – день письменного сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателями своего решения по истечению 3-х дней со дня получения требований от работников, и еще дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению соглашения.

2. На уровне выше организаций - день письменного сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований профсоюзов или несообщение работодателями своего решения по истечению месяца со дня получения требований от профсоюзов, и еще дата составления протокола

⁶⁸ Конвенция N 154 Международной организации труда "О содействии коллективным переговорам" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 19.06.1981) // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения:22.05.2019)

⁶⁹ Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией" // СПС «Гарант» (Дата обращения:22.05.2019)

разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению соглашения.

Помимо многочисленных статей Трудового Кодекса Российской Федерации⁷⁰, при разрешении трудовых споров применяются и нормы Гражданского Процессуального Кодекса (ст. 3-6, 17, 25, 39, 80, 126, 141, 144, 197, 210 и 407 ГПК РФ)⁷¹.

Также, нельзя не отметить влияние решений Конституционного суда Российской Федерации, и обобщений судебной практики по трудовым спорам (например, Обобщение практики рассмотрения судами Челябинской области гражданских дел по трудовым спорам от 2003 года⁷²)

Большую значимость, для судов рассматривающих трудовые споры представляют и постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Которые оказывают судьям помощь в толковании конкретных норм трудового законодательства (например, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"⁷³

⁷⁰ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 382. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 22.05.2019)

⁷¹ "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.12.2018) // СПС «Гарант» (Дата обращения: 22.05.2019)

⁷² Обобщение практики рассмотрения судами Челябинской области гражданских дел по трудовым спорам // СПС «Гарант» (дата обращения: 22.05.2019)

⁷³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 22.05.2019)

Заключение

Результаты данной исследовательской работы показали, что на данный момент, решение конфликтов через суд невыгодно в первую очередь для работника т.к. судебная практика свидетельствует о предпочтении судами стороны работодателя, даже в самых неоднозначных случаях, доходит даже до игнорирования свидетельских показаний которые были даны в пользу работника. Однако стоит отметить, что подобный способ решения спора невыгоден также и для работодателя, ведь остальная часть коллектива тоже наблюдает за проходящим судебным процессом, что в целом, негативно влияет на мораль, а, следовательно, и на работоспособность коллектива. В связи с ранее сказанным, хочется отметить, что решение трудового спора мирным досудебным путем всегда является наиболее предпочтительным вариантом.

В процессе данной исследовательской работы были выделены следующие проблемы трудового законодательства в сфере разрешения трудовых споров:

1. Суды стали намного чаще вставать на сторону работодателя, например в делах, об оспаривании увольнения по принуждению. Даже в случаях, когда с работником вели переговоры сотрудники службы безопасности работодателя. К сожалению, данная проблема, на данный момент, пока что, не представляется решаемой, потому что корень ее в том, что практически невозможно доказать факт оказания подобного давления на работника. В каждом конкретном случае работник должен сам быть морально готов сопротивляться давлению со стороны работодателя и действовать, прежде всего, в своих собственных интересах, в рамках законодательства. Можно отметить, что помочь решению данной проблемы могут,

а. Внесение изменений в статью 210 Трудового кодекса РФ⁷⁴, т.е. добавить методы защиты от психологического насилия в качестве направления государственной политики в области охраны труда.

⁷⁴Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 210. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

б. Добавить работодателю, на правовом уровне, обязанность противодействия моббингу.

в. Внести гарантии права работников на защиту своего достоинства и психологического здоровья в систему гарантий прав работника на труд.

г. Еще мы бы рекомендовали проведение тренингов и семинаров о моббинге для его предотвращения

2. Суды стали уходить от того чтобы брать формальные основания в расчет при оценке документов. Например, работодатель делает выговор работнику, тот в ответ заявляет, что не знаком с теми внутренними документами, в которых указаны правила им нарушенные, а на копиях данных документов отсутствует подпись работника. И если еще в 2014-2016 годах суд, скорее всего, встал бы на сторону работника, то сейчас с большей долей вероятности, суд вынесет решение в пользу работодателя.

3. Статья 134 Трудового Кодекса Российской Федерации на практике не работает, об этом можно судить из судебной практики, вместо того чтобы занимать позицию работника о том что работодатель обязан проводить индексацию заработной платы, суды проводят изучение наличия премий, каких либо реальных размеров заработной платы. И по итогу, если работодатель, каким либо образом проводит реальное увеличение заработной платы, то суд встает на его сторону, указывая, что Трудовой кодекс не устанавливает четкие указания к порядку индексации, а значит, работодатель может провести индексацию заработной платы любыми доступными способами. В качестве решения данной проблемы мы рекомендуем, внести законодательные изменения в Трудовой кодекс, например в 134 статью Трудового кодекса Российской Федерации и обязать работодателя фактически индексировать заработную плату и отрегулировать механизм индексации.

4. В качестве отдельной проблемы хотелось бы выделить, так называемый «моббинг», В качестве правовых методов мы можем предложить:

а. Внесение изменений в статью 210 Трудового кодекса РФ⁷⁵, т.е. добавить методы защиты от психологического насилия в качестве направления государственной политики в области охраны труда.

б. Добавить работодателю, на правовом уровне, обязанность противодействия моббингу.

в. Внести гарантии права работников на защиту своего достоинства и психологического здоровья в систему гарантий прав работника на труд.

4. Чрезмерное значение придается рассмотрению споров в арбитраже, по нашему мнению гораздо большего внимания заслуживает процедура разрешения спора с использованием посредничества, грамотный посредник может помочь сторонам понять позиции друг друга и всесторонне посмотреть на трудовой спор, а следовательно повышаются шансы прийти к какому-нибудь компромиссу, мирному соглашению. Когда же дело рассматривается через трудовой арбитраж, речи о компромиссе, как правило, не идет, и победу в трудовых спорах одерживает одна сторона, однако сложно представить, как именно будут продолжаться трудовые отношения между сторонами после такого рассмотрения их спора, вероятнее всего, благотворные трудовые отношения между ними будут уже невозможны.

5. Деятельность комиссий по трудовым спорам на предприятиях, как мы считаем, представляется малоэффективной в связи с их пристрастностью при рассмотрении коллективного трудового спора, ведь все члены комиссии являются работниками того самого работодателя который является одной из сторон конфликта. Таким образом, работодатель имеет определенное влияние на членов комиссии, через их рабочие места и их заработную плату, данное влияние создает угрозу того, что члены КТС с большей вероятностью займут сторону работодателя, так как будут бояться последствий со стороны работодателя вплоть до нахождения формальной причины увольнения. Разумеется, не меньшие вопросы вызывает и компетентность членов комиссии,

⁷⁵Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), ст. 210. // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)

так как чаще всего у них нет юридического образования или каких либо серьезных знаний в области трудового права.

6. В правовой системе РФ отсутствует разграничение между спорами о правах и спорами, об интересах в рамках коллективных трудовых споров, является проблемой, поскольку методы, применяемые к ним обоим хорошо подходят для разрешения споров об интересах, но в случае применения тех же методов (Переговоры в примирительной комиссии, посредничество, трудовой арбитраж) для урегулирования коллективных споров о трудовых правах их качественное и всестороннее рассмотрение не обеспечивается.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // СПС «Консультант Плюс»
2. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.09.2013) // СПС «Консультант Плюс»
3. "Кодекс законов о труде Российской Федерации" (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // СПС «Консультант Плюс»
4. "Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // СПС «Консультант Плюс»
5. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СПС «Консультант Плюс»
6. Постановление. 10-го марта 1917 г. Между Петроградским Советом Рабочих и Солдатских Депутатов и Петроградским Обществом фабрикантов и заводчиков // [Электронный ресурс]: Национальная Электронная Библиотека. URL:https://нэб.рф/catalog/000200_000018_RU_NLR_BIBL_A_010978876/viewer/ (дата обращения: 22.05.2019).
7. Кодекс законов о труде РСФСР от 10.12.1918 // СУ РСФСР. 1918. № 16. Ст. 42.
8. Кодекс законов о труде РСФСР от 20.11.1922 // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
9. Указ от 31 января 1957 года об утверждении положения о порядке рассмотрения трудовых споров // [Электронный ресурс] url: <http://docs.cntd.ru/document/901815838> (Дата обращения: 23.05.2019)

10. Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971 года //[Электронный ресурс] Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_7723.htm (дата обращения: 23.05.2019)

11. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров от 20 мая 1974 г. N 6006-VIII (с изм. и доп., внесенными Указами Президиума ВС СССР от 26.01.1983 - Ведомости ВС СССР, 1983, N 5, ст. 74; от 12.08.1983 - Ведомости ВС СССР, 1983, N 33, ст. 507) //[Электронный ресурс] Библиотека нормативно-правовых актов Союза Советских Социалистических Республик URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_8328.htm

12. Федеральный закон от 23.11.1995 N 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"// СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 21.05.2019)

13. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция) // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 22.05.2019)

14. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.05.2019)//СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения: 22.05.2019)

15. Федеральный закон "О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года" от 03.06.2009 N 101-ФЗ (последняя редакция)

16. Global Strategy on Occupational Safety and Health / International Labour Organization. - Geneva, 2004. (перевод: Глобальная стратегия по безопасности и гигиене труда / Международная организация труда. – Женева, 2004.)

17. Конвенция N 98 Международной организации труда "Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров" (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения:22.05.2019)

18. Рекомендация N 92 Международной организации труда "О добровольном примирении и арбитраже" (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения:22.05.2019)

19. Конвенция N 154 Международной организации труда "О содействии коллективным переговорам" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 19.06.1981) // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения:22.05.2019)

20. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией" // СПС «Гарант» (Дата обращения:22.05.2019)

21. "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.12.2018) // СПС «Гарант» (Дата обращения:22.05.2019)

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 22.05.2019)

Специальная литература:

23. Каминская П. Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическими комментариями / под ред. Ю. П. Мазуренко. 2-е изд., испр. и доп. Харьков : Наркомюст УССР, 1927. 472 с.

24. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В.. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. — Ростов н/Д: Феникс, — 2002, 512 с.

25. Литвинов-Фалинский В.П.. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. Изд. 2-е, испр. и доп.. М.: Типография А.С.Суворина, 1904. – 372 с.

26. Таль, Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Проф. Л.С. Таль. - Изд. 2-е, знач. доп. - М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – 229 с.
27. Шелымагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России (2-я половина XIX века) Монография. Юридическое издательство Министерства юстиции СССР. Москва - 1947. – 188 с.
28. Т.Я. Валетов Фабричное законодательство в россии до октябрьской революции //Экономическая история. Обзорение, Сер. "Труды исторического факультета МГУ" Под редакцией: Л.И.Бородкина. Москва, 2007, Изд. Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова" Издательский Дом (типография) (Москва). 2007. – 240 с.
29. "Высшие органы государственной власти и органы центрального управления РСФСР (1917 - 1967 гг.). Справочник (по материалам государственных архивов)" (подготовлен ЦГА РСФСР) // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 20.05.2019)
30. Гамзович А., Глозман В., Островский Л. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. - М.: Юрид. лит., 1966. - 228 с. // Социалистическая законность. - М.: Известия, 1967, № 1. - С. 95-96
31. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. М.: Юрид. лит., 1982. С. 167.
32. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 1993. – 352 с
33. Бриллиантова Н. А., Киселев И. Я., Малов В. Г., Смирнов О. В., Снигирева И. О..Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное.Сост. — М.: «ПРОСПЕКТ», 1998.—448 с.
34. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. 2004. М: Проспект – 496 с.
35. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В.. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. — Ростов н/Д: Феникс, — 2002, 512 с.

36. Петров А.Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 3. С. 86-101.

37. Белых-Силаев, Д. В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей // Юрид. психология. - 2008. - № 1. - С. 46-48.

Материалы юридической практики:

38. Решение по гражданскому делу Ренёва С.В. к ООО «Поволжская шинная компания» № 2-1622/2011 от 5 апреля 2011 г. по делу № 2-1622/2011 // Архив Автозаводского районного суда г. Тольятти.

39. Решение по гражданскому делу Джанизаковой Ф.Р. к ООО «Неотрейд» от 30 ноября 2011 г. по делу URL: <https://sudact.ru/regular/doc/mTdCSJ4wxBW4/> (Дата обращения: 20.05.2019)

40. Определение Московского городского суда от 20 июля 2016 год По делу № 33-28280/2016 //СПС «Право.ru» (Дата обращения: 20.05.2019)

41. Определение Московского городского суда от 14 декабря 2017 г. по делу N 4г-16357/2017//СПС «Гарант» (Дата обращения: 20.05.2019)

42. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 октября 2017 г. по делу N 33-37799/2017 //СПС «Гарант» (Дата обращения: 22.05.2019)

43. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 29 марта 2017 г. по делу N 33-1455/2017//СПС «Гарант» (Дата обращения: 22.05.2019)

44. Определение Конституционного Суда РФ от 19 ноября 2015 г. N 2618-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дыкова Игоря Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации"//СПС «Гарант» (Дата обращения: 22.05.2019)

45. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14 сентября 2017 г. по делу N 33-32808/2017 //СПС «Гарант»

46. Обобщение практики рассмотрения судами Челябинской области гражданских дел по трудовым спорам//СПС «Гарант» (дата обращения: 22.05.2019)

Интернет-ресурсы:

47. Мониторинг социально-экономической напряженности в трудовой сфере в 2016 году: итоги// [Электронный ресурс] Центр Экономических и Политических Реформ URL: <http://sepr.su/2017/05/17/трудо́вые-протесты-в-2016-году/> (дата обращения: 20.05.2019)

48. Причины и условия возникновения трудовых споров// [Электронный ресурс] Сайт Адвоката Кузьмин Алексея Валерьевича URL:http://адвокаткузьмин.рф/publ/juridicheskaja_literatura/prichiny_i_uslovija_v_ozniknovenija_trudovykh_sporov/7-1-0-448 (дата обращения: 21.05.2019)

49. Данные судебной статистики с 2007 по 2018-ый год// [Электронный ресурс] Сайт судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения 22.05.2019)

50. Слесарев С.А. Баталии вокруг ст. 134 ТК РФ: обязан ли работодатель проводить индексацию зарплаты или нет // СПС «Гарант» URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/slesarev/1182466/> (Дата обращения: 22.05.2019)

51. Делегеоз Е.Г. Рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2018. №4.URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/rassmotrenie-kollektivnyh-trudovyh-sporov-primiritelnoy-komissiey>.

52. Рашидова А.И., Рачкова А.О. Медиация в трудовых спорах // Актуальные проблемы российского права. 2017. №12 (85). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-v-trudovyh-sporah>

53. Чернышева Л.А., Лебедева Г.П. Трудовые споры: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2017. №2 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-spory-problemy-teorii-i-praktiki>

54. Петрашко И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Бизнес в законе. 2012. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sozдание-sistemy-sudov-po-trudovym-sporam-kak-mera-sovershenstvovaniya-ohrany-trudovyh-prav-grazhdan> (дата обращения: 22.05.2019).

55. Долгова А.И. Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neobhodimost-vvedeniya-spetsializirovannyh-trudovyh-sudov-v-rossii-za-i-protiv> (дата обращения: 22.05.2019).

56. Скрипникова М.И., Смирнов Ю.И., Александрова Е.В. Профсоюз и работодатель // Вестник РЭА им. Г.В. Плеханова. 2018. №1 (97). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profsoyuz-i-rabotodatel> (дата обращения: 23.05.2019).

57. Курсова О.А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Вестник ОмЮА. 2014. №3 (24). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-ot-mobbinga-v-trudovyh-otnosheniyah-problemy-pravovogo-regulirovaniya> (дата обращения: 23.05.2019).

58. Чернышева Л.А., Лебедева Г.П. Трудовые споры: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2017. №2 (48). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-spory-problemy-teorii-i-praktiki> (дата обращения: 22.05.2019).

59. Щербаков А.В. 3. 7. Проблемы регулирования трудовых споров // Пробелы в российском законодательстве. 2010. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/3-7-problemy-regulirovaniya-trudovyh-sporov> (дата обращения: 22.05.2019).

60. Лушников А.М., Лушникова М.В. Голощаров С. А. // Lex Russica. 2015. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/s-a-goloscharov> (дата обращения: 23.05.2019).

61. Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2013. №3 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-stanovleniya-instituta-razresheniya-individualnyh-trudovyh-sporov-v-rossii> (дата обращения: 23.05.2019).