

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

---

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»  
(наименование)

40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности»  

---

(код и наименование направлению подготовки / специальности)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)

на тему «Трудовые споры и пути их разрешения»

Обучающийся

Ю.С. Смаева

---

(Инициалы Фамилия)

---

(личная подпись)

Руководитель

канд. юрид. наук, доцент О.Е. Репетова

---

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

## 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: 76

Объем работы – 80 страницы.

## Оглавление

|   |    |
|---|----|
| Введение .....  | 4  |
| 1 Общая характеристика трудовых споров .....  | 7  |
| 1.1 Понятие и признаки трудовых споров .....  | 7  |
| 1.2 Виды трудовых споров.....   | 12 |
| 2 Факты разрешения трудовых споров .....  | 16 |
| 2.1 Досудебное урегулирование трудовых споров .....   | 17 |
| 2.2 Рассмотрение трудовых споров в суде .....   | 35 |
| 3 Проблемы теории и практики регулирования трудовых споров .....                            | 53 |
| 3.1 Проблемы правового регулирования трудовых споров .....                                  | 53 |
| 3.2 Основные направления совершенствования механизма<br>урегулирования трудовых споров..... | 57 |
| Заключение.....   | 65 |
| Список используемой литературы и используемых источников .....                              | 69 |

## Введение

Во все времена интересы работодателя и нанимаемого им работника не совпадают, что приводит к тому, что между сторонами трудовых отношений могут возникать конфликты, могущие впоследствии перерасти в трудовые споры.

Количество нарушений в сфере труда в последние годы не сокращается.

В современном обществе наблюдается глобальный тренд – рост нарушений работодателя в отношении норм трудового законодательства. Это явление негативно сказывается на трудовых отношениях и вызывает серьезные последствия как для работников, так и для всего социума. Основные нарушения, которые можно выделить, включают незаконное сокращение и увольнение работников, задержку выплат по заработной плате, необоснованный перевод на иную работу и другие подобные факты.

Соблюдения установленных законом процедур и условий, многие компании принимают решение об увольнении сотрудников без соблюдения необходимых формальностей. Это оставляет работников без должного вознаграждения и правовой защиты, что является ярким проявлением нарушений работодателя в сфере трудового права.

Другим распространенным нарушением является задержка выплат по заработной плате. Все чаще работники сталкиваются с ситуацией, когда их работодатель не выполняет свои обязательства и не перечисляет заработную плату в оговоренные сроки. Такая негативная практика не только создает финансовые трудности для работников, но и нарушает их права на своевременное и справедливое вознаграждение за проделанную работу.

Чтобы обеспечить социальную справедливость во взаимоотношениях

работодателя и работника, необходимо найти компромисс между интересами сторон трудовых отношений. Нежелание работодателя в чем-то уступить и достигнуть согласия чаще всего и является причиной возникновения трудовых споров.

В настоящее время, с учетом активного развития российской экономики и увеличения числа малых и микропредприятий, становится особенно актуальным рассмотрение вопросов реформирования трудового и гражданского процессуального законодательства, которое регулирует разрешение трудовых споров.

Проблематика правового регулирования особенностей трудовых споров зачастую на практике не оправдывает себя. В настоящее время одной из основных задач правообладателя стоит усовершенствование способов и методов в урегулирования трудовых споров.

Проблематика правового регулирования трудовых споров заключается в противоречии судебной практике в соотношении с обжалованием вынесенных судебных решений.

Главная цель данного исследования заключается в разработке законодательных предложений для улучшения порядка правового регулирования трудовых споров в Российской Федерации. Для этого необходимо выполнить следующие задачи: изучить виды и признаки трудовых споров, анализировать досудебные и судебные решения, связанные с трудовыми спорами, а также выявить проблемы и основные направления улучшения механизма урегулирования этих споров. Таким образом, основной упор делается на комплексное изучение действующего законодательства для достижения поставленной цели.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в части возникновения трудовых споров.

Объектом исследования появления трудового спора являются

положения действующего российского законодательства, регламентирующего особенности правового регулирования трудовых споров.

Изучение особенностей совершенствования механизма и способов урегулирования трудовых споров, стало предметом обсуждения широкого круга исследователей. За теоретическую основу исследований составляют труды таких авторов как С.В. Агиевец, Л.Л. Андреев, А.А. Брыжинский, М.Л. Железнова, С.И. Калашникова, М.А. Катковская, Е.А. Колесникова, Э.И. Лескина, В.В. Сафронов, С.Ю. Чуча, А.Е. Яковлева и ряда других.

В данной работе представлен оригинальный аналитический материал, основанный на детальном анализе опубликованных конкретных исследовательских работ, которые находятся в общедоступном издательстве и специализированных академических изданиях, а также документированный анализ судебной практики.

Исследование основывается на методологических принципах как общенаучного, так и частнонаучного методов познания. Используется системный подход и инструменты анализа и синтеза в рамках общенаучных методов и формально-юридический, сравнительно-правовой, проблемно-теоретический методы научного познания и другие в рамках частнонаучных методов.

В свете того, что было проведено данное исследование, его практическое значение заключается в возможности использования полученных выводов для дальнейшего изучения механизмов государственно-правового регулирования трудовых споров в Российской Федерации, а также в применении в реальной деятельности сторон, занятых в подобных правовых отношениях.

Структура работы: работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и используемых источников.

# **1 Общая характеристика трудовых споров**

## **1.1 Понятие и признаки трудовых споров**

Конституция Российской Федерации закрепляет принцип социальной справедливости в трудовой сфере, согласно которому в Российской Федерации каждый гражданин имеет право на защиту своих трудовых прав и свобод, не смотря на то, чем занимается. Благодаря защите трудовых прав работника появляется функция трудового права – защитная. Смысл этой функции – охрана трудовых прав и законных интересов работника [28].

В сфере трудовых отношений неизбежно возникают конфликты, поскольку при объединении различных факторов производства, которые находятся в разных позициях (разница между трудящимися и средствами производства), происходит столкновение экономически разделенных работников и работодателей [59, с. 167-171].

Наниматели и сотрудники, вступающие в рабочие отношения, борются за свои интересы, которые имеют возможность не соответствовать с интересами другой стороны рабочего договора. Появление разногласий относительно назначения и изменения должностей, применение законодательства и других нормативных актов, а также условия труда воспринимаются как противоречие, а иногда и противоположность интересам работников и работодателей в процессе выполнения рабочих обязанностей. Однако, соблюдение конституционных прав граждан является основной задачей Российской Федерации в качестве социального государства.

Это определяет значение как суверенного, так и справедливого правосудия государства и его общественных отношений.

В нынешнее время устоявшиеся способы защиты трудовых прав не предоставляют всем гражданам должного уровня юридической защиты.

Возможности злоупотребления работодателем в части увольнения работников не должны допускаться, так же не должно быть каких-либо форм давления с его стороны [73].

Причинами споров также могут являться и личные причины: ложное мнение и толкование закона, отсутствие желания нанимателя следовать правилам действующего законодательства и др. [40, с. 116-136].

Незнание трудового законодательства, злоупотребление правами, полномочиями, грубое неуважение прав и др. являются наиболее частыми причинами возникновения трудовых споров.

Мотивация индивидуальных трудовых споров связана с обстоятельствами, которые и вызывают разногласия по поводу применения, толкования нормативных документов по рассматриваемой проблеме.

Зачастую нарушения работодателями трудовых прав работников является причинами споров.

К еще одной причине подобных споров можно отнести результат неосведомленности, не понимания, дезинформирования в части трудовых договоров работников в следствии чего приводящим к появлению индивидуальных споров между работодателем и работником.

Можно выделить и немаловажную проблему фактического неравенства сторон (зависимость работника от работодателя при действующем трудовом договоре) в процессе рассмотрения возникшего между ними индивидуального трудового спора.

Коллективный трудовой спор не начинается, если противоречия успешно урегулированы в заранее установленные сроки. Таким образом, корпоративным спором становятся только неразрешенные противоречия,

возникающие между сотрудниками и нанимателями. В таких случаях возможно проведение коллективных переговоров и поиск компромисса для решения конфликта и достижения справедливого результата.

И в том и другом случае обязательным признаком является наличие неурегулированных разногласий. Если сторонам трудового конфликта не удастся устранить возникшие между ними разногласия в процессе переговоров, и если хотя бы одна из сторон обращается в орган по разрешению трудового спора, то трудовой конфликт приобретает статус трудового спора.

Исходя из этого, можно выявить определенную динамику развития трудового спора, которая характеризуется следующими стадиями [40, с. 116- 136]:

- нарушение трудовых норм и правил;
- возникновение разногласий между работниками и работодателем в оценке указанного нарушения;
- подача судебных претензий сторонами с целью разрешения указанных разногласий;
- разрешение трудовых споров через обращение в судебный орган.

Выделим следующие особенности и понятия «трудового спора»

- 1) в составе трудового спора лежит следующее определение – это не разрешенный спор между работодателем и работником (работодателями, работниками). То есть две стороны трудового спора;
- 2) без ярко выраженной личной заинтересованности одной из сторон, которая реально приведет к возникновению трудового спора;
- 3) принцип урегулирования, а также возникновение трудового спора на основании норм трудового процессуального права. Отсутствие

неправовых средств в решении трудового спора не допускается.

Как представляется, трудовой спор — это случай, в которой личная заинтересованность работника или работодателя находится выше, чем выполнение своих непосредственных обязанностей.

Можно представить наиболее распространенные причины и условия появления личной заинтересованности работника той или иной организации, которая в итоге приведет к возникновению трудового спора:

- человеческий фактор;
- у одного работника происходит сосредоточение большого объема власти;
- появление определенного сотрудничества между секторами, отделами той или иной организации, а также другие причины, перечень которых носит открытый характер.

Сторонники ротации кадров придерживаются позиции, в соответствии с которой, длительное нахождение конкретного работника на одном месте службы приводит к потребности воспользоваться имеющимися связями к удовлетворению своей какой-либо личной заинтересованности.

Таким образом, сторонники такого подхода считают, что основная причина возникновения трудового спора — это длительное пребывание на одном месте работы. Пожалуй, данная точка зрения имеет место быть

Однако в настоящее время в доктрине также развито влияние так называемых психологических аспектов возникновения того или иного трудового спора. В частности, исследователями отмечается, что «правовая сущность такой категории, как «личная заинтересованность» неизбежно взаимосвязана с мотивационными определяющими, влияющими на служебные действия и поступки конкретного работника»:

- система потребностей,

- система установок,
- система убеждений,
- система идей,
- система ценностей. [68, с. 79-82]

Попросту говоря, у того или иного работника могут преобладать названные выше установки, которые будут существенным образом затруднять благоприятное течение выполнения трудовых обязанностей им, отвечающее требованиям законности и справедливости.

В литературе также имеется точка зрения, что причина возникновения трудовых споров может быть взаимосвязана с психологической категорией «интерес».

Видится необходимым предложить разрешения большинства возникающих проблем работы профсоюзов – отстаивание законных интересов своих членов профсоюза.

По моему мнению необходимо повысить понимание их прав у работников. Я имею ввиду о курсах для работников, на которых будут разбираться ситуации возникновения и решения тех или иных трудовых споров, спикерами которых будут являться профессиональные юристы данной отрасли, которым в ходе курса работники могут задавать дополнительные уточняющие вопросы по курсу.

Можно создать независимые представительства, к которым могут обратиться за помощью работник или работодатель, их заработная плата может формироваться с налогов на прибыль, как работодателя, так и работника. В следствии чего можно добиться создания независимого локального органа, который носит лишь рекомендательный характер, как и комитет по рассмотрению трудовых споров. На мой взгляд, данное решение позволит гораздо быстрее рассматривать те или иные трудовые спора или же их избежание.

## 1.2 Виды трудовых споров

В области теории трудового права можно выделить несколько классификаций трудовых споров в зависимости от различных оснований, включая:

- Классификация по субъектам: трудовые споры делятся на индивидуальные, когда одна сторона представлена работником, и коллективные, когда группа работников выступает в качестве субъекта спора;

- Классификация по видам правоотношений: здесь выделяются трудовые споры, возникающие в результате нарушения норм трудового права, а также споры, связанные с иной деятельностью работника, которая не является основной работой, но все же имеет отношение к данному правовому полю;

- Классификация по порядку рассмотрения: различаются трудовые споры, рассматриваемые в рамках профессионально-посреднического порядка, где третья независимая сторона участвует в урегулировании спора, и споры, которые передаются на судебное разрешение;

- Классификация по характеру спора: сюда относятся споры, связанные с интерпретацией и применением законодательства, а также споры, касающиеся контроля за соблюдением норм трудового права и условий труда;

- Классификация по предмету спора и иным критериям: в этой группе можно выделить трудовые споры, связанные с защитой трудовых прав работников, споры о трудоустройстве, оплате труда, условиях труда, дисциплинарные споры и другие типы споров [40, с. 116-136].

Таким образом, классификация трудовых споров представляет собой

важный инструмент в изучении и понимании сложной теории трудового права. Она позволяет систематизировать различные аспекты споров и обеспечивает более глубокое понимание многообразия проблем, возникающих в сфере трудовых отношений.

Наиболее распространенная классификация трудовых споров основана на законе, который в зависимости от «состава» сторон спора и рассматриваемых в его процессе вопросов, различает индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Обязательными признаками индивидуального трудового спора, являются:

- разногласия работника с работодателем в вопросах трудового законодательства;
- отсутствие в части урегулирования данных разногласий переговорным путем;
- вынесение возникшего между сторонами спора на разрешение в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Для того чтобы утвердить конфликт как индивидуальный трудовой спор и обеспечить его рассмотрение согласно главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации [63], требуется наличие всех трех указанных признаков одновременно.

Началом коллективного трудового спора могут быть выдвижения работников или их представителей с требованиями к работодателю. Представителями работников в данных ситуациях зачастую выступает профсоюз (либо территориальная, либо первичная профсоюзная организация на предприятии, организации, учреждении). В иных случаях работники для защиты своих интересов избирают представителей, полномочия которых удостоверяются протоколом и решением общего собрания работников.

Как правило, работники выдвигают требования, которые возникли из разногласий, не нашедших разрешения при проведении коллективных переговоров. К наиболее часто встречающимся коллективным спорам относятся споры о повышении оплаты труда, о регулировании рабочего времени или условий труда. Требования работников должны быть оформлены письменно. Также необходимо указать о намерении работников инициировать коллективный трудовой спор, если требования будут отклонены.

Не позднее трех рабочих дней со дня получения требования работодатель должен его рассмотреть и принять решение либо об их удовлетворении, либо об отказе в удовлетворении. О своем решении он письменно сообщает работникам.

Также началом коллективного трудового спора будет день, когда по законодательству работодатель должен был предоставить ответ на заявленные требования, но по каким-то причинам не сделал этого.

Вообще, сущность института коллективных трудовых споров заключается в их разрешении с помощью переговоров с привлечением различных посредников.

Любопытную точку зрения на предмет рассмотренной выше классификации высказывает исследователь П.В. Бюзюков: «Необходимо также отметить, что наличие фактически существующих трудовых споров, которые не признаются законодательством во многом по причине того, что они не укладываются в исторически сложившуюся в России классификацию трудовых споров на индивидуальные и коллективные с установлением особых механизмов их разрешения, заставляет задуматься о целесообразности сохранения существующего регулирования и необходимости перехода к установлению моделей урегулирования трудовых споров вне зависимости от количества работников, вовлеченных

в тот или иной конфликт, а на основании правовой природы разногласий, возникающих между субъектами трудового права» [27, с. 320].

Выше я описывала проблему разграничения понятия труда «трудоу спор» и «трудоу конфликт», однако мнение авторов по указанным вопросам до сих пор является актуальной. Вопросы рассматривания классификации трудового спора ряд исследователей разделяет мое мнение о внесении изменений в само понятие сущность трудового спора, тем самым поменяв полностью наименование на «трудоу конфликт». Соответственно, также предлагается внести изменения в имеющиеся классификации трудовых споров.

Представим себе, как авторы на своих страницах настойчиво ведут дискуссии по данному вопросу. Юридические специалисты предлагают объединить категории «трудоу споры» и «конфликты интересов» в одно понятие под названием «трудоу конфликты», при этом разделяя их на трудовые споры и конфликты интересов, каждый с определенными определениями и классификациями. Однако, сложно согласиться с данной идеей, ведь трудовые споры и конфликты интересов отличаются друг от друга по участникам, содержанию и способам разрешения.

По моему мнению, следует не согласиться с позицией авторов, предлагающих поменять полностью наименование «трудоу спор» на «трудоу конфликт». С моей точки зрения, использование наименования «трудоу спор» логично согласуется с действующими нормами права и сложившейся судебной практикой, поскольку в том числе в судах рассматривается именно спор между сторонами, соответственно данное понятие отражает сущность самого процесса.

## **2 Факты разрешения трудовых споров**

В области регулирования трудовых споров наблюдается широкий спектр системы законодательных и нормативных актов, представленных в качестве основных источников правовых норм.

Правовую базу составляют: Конституция Российской Федерации [28], федеральное законодательство.

Однако самым главным здесь должно оставаться то, что основная задача законодателя в части регулирования трудовых споров состоит в эффективности различных инструментов и способов урегулирования трудовых споров. И данная основная цель их работы может быть благодаря совершенному законодательству. Только закон является основным средством для справедливого регулирования и осуществления борьбы с распространением новых форм таких споров на практике.

Основной задачей законодателя является оперативное реагирование на возникновение новых форм трудовых споров и его усиления законодательного положения, направленная деятельность, которая на усовершенствование механики регулирования такого спора.

Споры между сторонами появляются вне зависимости от масштаба компании и ее организационных форм деятельности. Судебные прения не являются конструктивным решением спора. Задачей суда является вынесения решения причем суд не выясняет саму суть возникновения трудового спора. Именно поэтому один судебный спор переходит в другой, тем самым увеличивая нагрузку на суд.

Как работодатель, так и работник заинтересован в скорейшем решении их споров.

Существует множество вариантов разрешения споров между сторонами, а выбор определенного метода зависит от конкретной

ситуации и участников спора. Принятие решений в таких случаях является важным механизмом защиты интересов и прав, связанных с трудовыми отношениями. Способы и методы разрешения трудовых споров постоянно совершенствуются и развиваются, и это объясняется отсутствием ограничений со стороны законодательства. Фактически, Конституция Российской Федерации статья 45 и Трудовой кодекс Российской Федерации [28] статья 352 предоставляют возможность всем лицам защищать свои трудовые права и свободы с использованием всех законных способов [55].

Решения споров работника и работодателя, может быть, с помощью и других способов разрешения трудового спора.

Разберемся в основных методах улаживания трудовых разногласий, с опорой на положения действующего законодательства отечественной страны и принципы трудовой доктрины.

## **2.1 Досудебное урегулирование трудовых споров**

Способы разрешения индивидуальных трудовых споров до суда и вне суда могут представлять собой разные модели в урегулирования спора, основная цель которого заключается в отсутствии разногласий.

Следует заметить, что одни и те же способы могут одновременно относиться к досудебным и вне судебном порядкам разрешения трудового спора. Если спор между работником и работодателем рассматривается в специальной комиссии по трудовым спорам и там достигается соглашение, то говорят о вне судебного разрешения спора. Однако, если комиссия не рассматривает спор в течение десяти дней, а сторона обратилась в суд, то данный случай рассматривается как досудебный порядок.

Главное различие внесудебных споров от досудебных заключается в том, что после принятия решения внесудебного органа спор не может быть передан на государственное судебное рассмотрение. Иными словами, когда внесудебный спор решен и его решение вступило в силу, государственный суд уже не может рассматривать этот спор по тому же предмету и на основании исходящих из него обстоятельств.

Досудебный порядок урегулирования споров не описан в Трудовом кодексе. Это означает, что работники и работодатели не обязаны обращаться в суд для разрешения таких споров. Вместо этого, для урегулирования споров, возникающих на рабочем месте, существуют иные, вне судебные, механизмы разрешения.

Такие внесудебные способы разрешения трудовых споров, как например, переговоры, посредничество и консультации урегулирования споров, предоставляют сторонам возможность найти альтернативное решение, которое устраивает обе стороны. Они позволяют общаться и искать компромиссы, указывают на наиболее выгодные стратегии урегулирования.

Таким образом, внесудебное урегулирование трудовых споров в Российской Федерации является предпочтительным методом разрешения, предоставляя работникам и работодателям возможность сохранить свои отношения и избежать лишних негативных последствий, связанных с судебными процессами.

Также отсутствует обязательное соблюдение и внесудебного порядка их разрешения.

В случае нарушения своих прав, человек имеет возможность самостоятельно выбрать способ разрешения такого спора. Ему предоставляется право сначала обратиться в Комиссию по трудовым спорам (если дело не относится к компетенции суда), а в случае несогласия

с решением Комиссии - обратиться в суд в течение десяти дней с момента получения копии решения Комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 Трудового кодекса Российской Федерации) [63].

Федеральные законы могут устанавливать особенности разрешения индивидуальных споров для определенных категорий работников (согласно статье 383 Трудового кодекса Российской Федерации).

Что касается порядка рассмотрения коллективного трудового спора, то в качестве обязательного этапа в законе названо рассмотрение такого спора примирительной комиссией (ст. 401 Трудового кодекса Российской Федерации [63]), которая должна быть создана в течение 3 рабочих дней со дня спора. В течение пяти рабочих дней с момента его создания, примирительная комиссия обязана провести рассмотрение трудового спора. После завершения составления протокола, коллективный трудовой спор передается на рассмотрение посреднику в течение одного дня.

При разрешении коллективного трудового спора, трудовой арбитраж предполагает участие государственного органа, компетентного в разрешении трудовых споров, а также сторон, затронутых коллективным договором, что регулируется соответствующим законодательством в ст. 404 Трудового кодекса Российской Федерации [63].

Итак, исследователь Т.А. Ашурова предлагает следующую систему основных задач примирительных комиссий, направленную на урегулирование трудовых споров.

Можно сформулировать следующую систему таких задач:

- административные,
- политические,
- воспитательно-пропагандистские,
- организационно-технические.

По мнению автора, «в практическом аспекте урегулирования

трудовых споров в настоящее время мало уделяется внимание изучению науки «конфликтология» [6, с. 93-102].

Переходя постепенно к рассмотрению непосредственно механизмов урегулирования трудовых споров, следует сразу обозначить, что такой механизм требует непрерывно оказывать воздействие непосредственно на сам спор. В указанной связи необходимо в каждой конкретной ситуации возникновения трудового спора проведение системного анализа, составления прогноза, как будут развиваться дальнейшие события такого спора.

Требуется в полной мере организовать и обеспечить контроль за порядком разрешения конфликта интересов и принятием окончательного решения, который бы отвечал требованиям эффективности и результативности для данной конкретной ситуации.

На основе комплексного правового анализа представленных методов урегулирования трудовых споров в положениях федеральных законов и доктрине следует сформулировать основные из них:

- метод переговоров, основная суть которого сводится к тому, что стороны трудового спора — работодатель и работник обсуждают его основные аспекты и совместно ищут пути его разрешения. Ключевым аспектом здесь остается то, что стороны такого трудового спора, как правило, не вовлекают в его урегулирование иных лиц;

- метод урегулирования при помощи примирительной комиссии;

- метод судебного разбирательства, его применение в основном происходит для разрешения острого трудового спора;

- метод «избегания», суть которого сводится к избеганию трудовых споров в той степени, в которой это представляется возможным.

Следует полностью согласиться с мнением К.С. Балицкого,

«передача трудового спора для разрешения третьим лицам не столь эффективна, поскольку не позволяет установить причины и условия возникновения разногласий» [7, с. 208]. А это означает, что урегулирование такого трудового спора осуществляется не полностью.

В качестве эффективного урегулирования трудовых споров выступает также примирение сторон при помощи третьей стороны (речь идет о посредниках, о примирительных комиссиях).

В качестве инструментов урегулирования трудовых спорах следует назвать следующие:

- осуществление поиска компромиссов,
- сотрудничество между сторонами трудового спора,
- социальное партнёрство,
- проведение переговоров.

Безусловно, представленные инструменты не носят исчерпывающий характер, здесь все будет зависеть от самой сути трудового спора.

Альтернативное разрешение трудовых споров - это комплексные подходы, методы, формы, приемы и инструменты, которые используются для урегулирования разногласий между спорящими сторонами без обращения к судебной системе.

В международной практике эти методы обычно обозначаются аббревиатурой ADR (Alternative dispute resolution). В России они обычно называются "альтернативное разрешение споров".

Некоторыми из альтернативных методов, применяемых для разрешения индивидуальных трудовых споров, являются:

непосредственные переговоры между работником (его представителем) и работодателем, что следует из анализа ч. 2 ст. 385 Трудового кодекса Российской Федерации [63];

Указанный способ имеет явные преимущества, такие как активное

участие сторон в разрешении спора, конфиденциальность, оперативность и другие особенности.

Медиация, или посредничество, является эффективным инструментом для достижения взаимоприемлемого соглашения между конфликтующими сторонами. Она основывается на принципе консенсуса, где участники соглашаются на участие третьей нейтральной стороны – посредника. Посредник играет роль фасилитатора в процессе медиации, создавая комфортную атмосферу и устанавливая доверительные отношения между сторонами.

Главной целью медиации является помощь сторонам в нахождении взаимоприемлемого решения, основанного на их согласии. Посредник использует специальные методы и техники для организации коммуникации между сторонами, что помогает им лучше понять позицию друг друга и выявить общие интересы.

Сначала посредник проводит вводные встречи с каждой стороной, где устанавливаются общие правила и цели медиации. Затем стороны переходят к обмену информацией, выражению своих потребностей и интересов. Посредник помогает сторонам разработать различные варианты решений и исследовать их последствия. В конечном итоге, стороны приходят к соглашению, которое может быть официализировано при необходимости.

Преимущество медиации заключается в том, что она предоставляет сторонам возможность сохранить контроль над процессом решения конфликта и находить оптимальные решения, соответствующие их потребностям. Кроме того, медиация часто является более быстрым и экономически эффективным способом урегулирования спора по сравнению с судебным разбирательством.

Успешное завершение медиации обеспечивает взаимопонимание и

удовлетворение интересов всех сторон, способствует укреплению доверия и сотрудничества в отношениях между ними.

Что касается самого процесса медиации, здесь стороны сами разрабатывают варианты разрешения конфликта и достигают взаимоприемлемого соглашения по спорному вопросу [55].

Медиация не похожа по своей сути с судебным порядком разрешения споров.

Во-первых, третье лицо, участвующее в разрешении спора, не выносит никакого решения, а является лишь посредником при его вынесении участвующими сторонами.

Во-вторых, регламент проводимой процедуры устанавливается сторонами.

В-третьих, срок проведения медиации зависит от сторон спора [35].

Следует отметить, что расходы, понесенные сторонами в процессе разрешения спора при помощи медиации, не компенсируются. Данная позиция нашла свое подтверждение п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21.01.2016 № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» (решение Октябрьского районного суда г. Саранска от 20.12.2016 по делу № 2-3501 /2016) [48].

Можно с уверенностью утверждать, что осознание важности и необходимости примирительных процедур возникло практически одновременно с зарождением Российского государства.

Упоминания о применении примирительных процедур можно обнаружить практически во всех известных дореволюционных правовых документах: Русской Правде, Псковской судной грамоте 1397 г., Новгородской судной грамоте 1471 г., Судебнике 1497 г., Губной Белозерской грамоте 1539 г., Соборном уложении 1649 г., Уставе

судопроизводства в коммерческих судах 1832 г., Уложении о наказаниях уголовных и исправительных 1845 г., Уставе гражданского судопроизводства 1864 г.[17, с. 194-197].

К сожалению, после 1917 г. практика использования медиативных процедур была ликвидирована по идеологическим и политическим мотивам, и до начала 1990-х гг. об этой форме посредничества практически забыли.

В современной России реальные условия для применения медиации, как досудебной и внесудебной формы разрешения конфликтов были созданы в связи с принятием Закона о процедуре медиации. [65]. Медиация, по определению законодателя, является средством, способствующим развитию партнерских деловых отношений и формированию этики в сфере бизнеса, а также гармонизации социальных отношений. Во-первых, в ходе медиации обеспечивается конфиденциальность выясняемой информации, что является важным аспектом для защиты интересов сторон. Кроме того, медиация демонстрирует эффективность в разрешении конфликтов, поскольку она учитывает не только юридические, но и психологические аспекты спора. И.А. Филипова также отмечает, что данная процедура альтернативного регулирования споров находится на стадии становления в российской практике [67, с. 113-124]. Использование медиации в России не является нормой, однако постепенно она приобретает известность.

При этом, как пишет А.Е. Яковлева, считается, что применение медиации более выгодно именно для работодателя, так как существует возможность разрешения конфликта с минимальными для него потерями; работник же, находящийся в материальной зависимости от работодателя, будет вынужден идти на компромиссы, противоречащие его интересам [76, с. 174-176].

Схожего мнения придерживаются А.И. Рашидова и З.М. Дарчинян, указывая, что поскольку трудовые отношения изначально строятся на принципе власти-подчинения, это означает нахождение работника в экономической зависимости от работодателя, отсутствие у него равных прав с работодателем, что в целом может негативно повлиять на возможность защиты его прав без судебного разбирательства [56, с. 114-120].

В мире разрешения споров часто применяется принцип, согласно которому медиатор не должен предлагать сторонам готовые решения. Вместо этого стороны сами должны найти пути для разрешения своих проблем. Медиатор при этом выполняет функцию организатора коммуникации между сторонами, помогая им найти общий язык и находить компромиссы.

Однако, в некоторых случаях стороны могут нуждаться в помощи медиатора в разработке вариантов для урегулирования своих разногласий. В таких ситуациях медиатор может предложить сторонам варианты урегулирования, но только с их явного согласия.

Имея обширный опыт и глубокие знания в области разрешения конфликтов, профессиональный писатель способен создать объемный текст, в котором освещаются основные принципы работы медиатора, его роль в процессе урегулирования споров и его возможности по предложению вариантов разрешения разногласий. Такой текст останется понятным и информативным для читателей, которые интересуются данной темой.

Медиатор – это специалист, который занимается урегулированием споров между сторонами через использование альтернативной процедуры, известной как медиация. Деятельность медиатора может быть осуществлена как на профессиональной основе, то есть лицом,

обладающим соответствующим юридическим образованием и специализацией в области медиации, так и на непрофессиональной основе.

В соответствии с положениями первой части статьи 15 Федерального закона, медиация может быть предоставлена как квалифицированными и опытными профессиональными медиаторами, так и непрофессионалами, которые в своей деятельности не обладают специализацией или лицензией, но обладают некоторыми знаниями и опытом в области медиации.

Таким образом, медиатор по своему усмотрению и в соответствии с правовым регулированием может работать как на профессиональной основе, имея необходимые навыки и квалификацию для проведения процедуры медиации, так и на непрофессиональной основе, разрешая споры между сторонами без необходимости специального образования или лицензии. Определяя свой выбор, медиатор должен учитывать сложность и характер спора, а также согласие сторон на его участие в урегулировании спора. [65].

Профессиональный медиатор обладает не только знаниями и навыками по разрешению конфликтов, но и экспертизой в социально-трудовых вопросах, что делает его наиболее квалифицированным специалистом в данной области. Он может предложить сторонам различные методы и техники урегулирования конфликта, такие как активное слушание, поиск общих интересов, создание альтернативных вариантов решения и др.

Приглашение медиатора помогает сторонам избежать длительного судебного разбирательства и связанных с ним временных и финансовых затрат. Благодаря нейтральной позиции и глубокому пониманию проблемы, медиатор способен наладить конструктивный диалог между

сторонами, уклоняясь от эмоциональных противостояний и помогая им находить общие решения.

Медиация также способствует сохранению рабочих отношений между сторонами конфликта, что особенно важно в случае социально-трудовых разногласий. Она позволяет сокращать потери времени, энергии и ресурсов, а также сохранять и укреплять деловую репутацию организаций и индивидуальных лиц.

Медиатор способствует нахождению справедливых и удовлетворительных решений, которые обеспечивают сохранение гармоничных отношений между сторонами и повышают эффективность их сотрудничества [55].

Согласно ч. 4 ст. 12 Закона о медиации медиативное соглашение, в отличие от судебного решения, представляет собой сделку гражданско-правового характера [65]. Нарушение условий данной сделки может повлечь последствия, предусмотренные гражданским законодательством за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, в том числе признание данного соглашения недействительным (Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 20.04.2021 № 13АП-6747/2021 по делу № А56-67268/2020) [51], расторжение соглашения в судебном порядке (Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2016 по делу № 33-11779) [4].

Рассмотрим следующий случай из юридической практики, связанный с данной темой:

ООО "Ю" подало иск в Арбитражный суд против ООО "И" и гражданки М. с требованием признать недействительным медиативное соглашение, заключенное 26 июня 2020 года.

Арбитражный суд, призвав нотариуса в качестве третьего лица, которое не предъявляло самостоятельных требований относительно

спорного вопроса, полностью удовлетворил иск в своем решении от 11 января 2021 года. ООО "И" обратилось в апелляционный суд с жалобой, не соглашаясь с решением суда первой инстанции и просило отменить это решение, а также вынести новое решение по данному делу. В обоснование своих доводов в апелляционной жалобе ответчик указал на нарушение судом первой инстанции норм процессуального права, в частности, на то, что в соответствии с пунктом 4 статьи 65 Арбитражного процессуального кодекса РФ ему не была предоставлена возможность оценить поданные истцом доказательства, подтверждающие его заявленные требования, и он был лишен возможности ознакомиться с материалами дела. Кроме того, ООО «И» считает, что суд необоснованно отказал в отложении судебного заседания, несмотря на наличие уважительных причин. Ответчик также считает, что судом не были исследованы обстоятельства дела № А56-20957/2020 относительно вступления судебного акта в законную силу, и делает вывод о недействительности решения этого дела независимо от того, было ли оно признано судом недействительным. Из материалов дела и установлено судом первой инстанции, что ООО «Ю» имеет следующих участников с указанными долями в уставном капитале: гражданин П (10% доля), гражданин Д (14,5% доля), гражданин П (25,5% доля) и гражданин П (50% доля). Согласно записи, внесенной в ЕГРЮЛ 05.12.2019 г., ООО «Ю» сменило генерального директора. Федеральная налоговая служба также приняла решение об официальной регистрации этих изменений в ЕГРЮЛ, согласно которому гражданин Е имеет полномочия действовать от имени ООО «Ю» без доверенности.

Решение Арбитражного суда города Санкт-Петербурга и Ленинградской области от 21 мая 2020 года по делу № А56-131080/2019 признало некорректным решение Межрайонной инспекции ФНС России о внесении изменений в данные юридического лица, хранящиеся в ЕГРЮЛ,

которые не связаны с изменениями в учредительных документах ООО «Ю». Решением Арбитражного суда также признано недействительным решение внеочередного общего собрания участников ООО «Ю», оформленное протоколом, и незаконным решение о государственной регистрации, принятое МИФНС, о внесении изменений в сведения о юридическом лице, содержащиеся в ЕГРЮЛ, не связанных с внесением изменений в учредительные документы, в отношении ООО «Ю». Между ООО «Ю» в лице П. и ООО «И» в лице А. с привлечением медиатора было заключено медиативное соглашение, удостоверенное нотариусом. В соответствии с соглашением, стороны завершили процедуру медиации по спору, возникшему из договора разработки мобильного приложения и сайта. Согласно соглашению, ООО «Ю» обязуется выплатить ООО «И» денежные средства в размере 3 600 000 рублей в течение трех дней. Однако, поскольку соглашение было подписано неуполномоченным лицом от имени ООО «Ю», оно признано недействительным. В результате рассмотрения, претензии ООО «Ю» были отклонены, поскольку не было представлено достаточных оснований для удовлетворения апелляционной жалобы [51].

Разрешение спора путем медиации, независимо от итогов, не лишает стороны права на обращение за защитой своих нарушенных прав в суд (Постановление Шестнадцатого арбитражного апелляционного суда от 18.01.2021 № 16АП-4657/2020 по делу № А15-2343/2020) [52].

В свете вышеизложенного возникают вопросы о целесообразности практики медиации в сфере трудовых отношений. Однако современные профессионалы А.И. Рашидова и А.О. Рачкова отмечают, что в условиях современного информационного общества, труд часто сопровождается значительными психологическими нагрузками. В результате таких

нагрузок, конфликты между работниками могут привести к негативным и иногда трагическим последствиям. Участие в судебных разбирательствах не способно устранить корень проблемы, однако вовлечение медиатора в процесс позволит эффективно решить конфликт и возобновить работу в коллективе [57, с. 55-64].

В то же время необходимо указать, что в настоящее время ст. 9 Закона о процедуре медиации [65] определяет, что стороны самостоятельно выбирают одного или нескольких медиаторов либо направляют обращение в соответствующую организацию, чтобы она рекомендовала или назначила посредников для урегулирования спора. При этом требования к медиатору общего профиля установлены законом и профессиональным стандартом.

Согласно п. 3.1. Медиатор общего профиля должен соответствовать профессиональному стандарту, установленному без необходимости дополнительных требований, за исключением трех основных критериев: достижения возраста 25 лет (стандартного требования, применимого и в других юрисдикциях), наличия высшего образования (бакалавриат) и успешного завершения программы повышения квалификации в области медиации, включая освоение теоретической составляющей.

На этапе подготовки трудового спора к процедуре медиации медиатор разрешает задачи по проведению оценки его медиабельности; определению состава участников процедуры медиации и получению от них согласия на ее проведение; разрешению организационных вопросов о месте и времени проведения медиации.

Содержанием непосредственно медиативного процесса являются переговоры сторон и деятельность медиатора. Как подчеркивает С.И. 27 Калашникова, эти компоненты являются обязательными и только в совокупности образуют особый способ урегулирования споров -

медиацию [31, с. 304].

Медиатор самостоятельно определяет порядок проведения медиативного процесса, нормы поведения и правила, предоставляет сторонам возможность выражать свое мнение в ходе всей процедуры, организуя процесс переговоров, он не принимает и не выносит обязательного для сторон решения, которое будет соответствовать их правам и интересам и не противоречить правовым нормам.

Свою работу со сторонами индивидуального трудового спора медиатор начинает с проведения индивидуальных встреч. Такие встречи направлены на подготовку сторон к прямому диалогу при последующей совместной работе.

После этого, взаимодействие между сторонами конфликта осуществляется с помощью двусторонних переговоров, благодаря которым каждая сторона получает возможность высказаться и принять решение о изменении своей позиции.

Это отличает медиацию от судебных способов разрешения споров, в основе которых, прежде всего, лежит принцип состязательности сторон.

Необходимо отметить, что существование в Законе о процедуре медиации положения о возможности проведения процедуры медиации на непрофессиональной основе достаточно часто приводит к злоупотреблению своими правами представителями сторон, которые проводят иные виды переговоров, при этом именуя их медиацией. Однако профессионализм медиаторов должен служить одним из факторов повышения доверия работников к досудебной защите своих трудовых прав. В связи с этим в российском праве понятие «непрофессиональный медиатор» должно быть упразднено [65, с. 167-171].

Однако, когда речь заходит о процедуре медиации, необходимо отметить, что среди преимуществ этого метода урегулирования трудовых споров, важным является не только конфиденциальность получаемых

данных в ходе процедуры, но и эффективность разрешения конфликта. Правильно организованная процедура медиации способствует сокращению количества рассматриваемых дел и, соответственно, снижению нагрузки на суды и судебных приставов-исполнителей, а также уменьшает риск того, что стороны снова и снова будут обращаться в суд, так как их конфликт не будет разрешен до конца.

Другими словами, можно сказать, что медиация представляет собой своеобразный индикатор зрелости гражданского общества, так как, обращаясь к процедуре медиации, люди учатся самостоятельно разрешать свои конфликты. Вместе с тем, оценивая текущее состояние медиативной практики в Российской Федерации, несмотря на некоторый прогресс в распространении этого института, приходится констатировать, что в настоящее время медиация в России развита весьма слабо.

Участие медиаторов и судебных примирителей — это альтернативные процедуры разрешения трудовых споров.

Важнейшими условиями применения данных процедур являются следующие:

- добросовестность,
- законность.

Соответственно, принудить того или иного работника воспользоваться указанными процедурами никто не может. Здесь все происходит сугубо в добровольном порядке.

Участие медиаторов и судебных примирителей — это не способы урегулирования трудовых споров, а процедуры.

Участие судебных примирителей является гораздо более эффективным механизмом в разрешении трудовых споров в настоящий период развития российского законодательства о трудовых спорах.

В отличие от этого, медиация в урегулировании трудовых споров

пока сталкивается с некоторыми проблемами в правовом регулировании. Например, возникают споры относительно обязательности или добровольности участия медиаторов, а также вопрос о необходимости включать в трудовой договор условие о медиативной оговорке.

Таким образом, из всех представленных в доктрине точек зрения, представляется правильным придерживаться позиции, что медиация должна оставаться добровольной процедурой. Также, необходимо констатировать тот факт, что включение в трудовой договор медиативной оговорки несколько спорный момент.

Если работник или его представитель не смогли достигнуть согласия с работодателем в ходе прямых переговоров, то Комиссия по трудовым спорам вступает в индивидуальный трудовой спор.

По статье 386 Трудового Кодекса Российской Федерации работник имеет 3 месяца для обращения в комиссию.

На текущем этапе комиссия выполняет следующие функции:

- посвящая немало усилий, ищет все нюансы, которые имеют важное значение при принятии правильного решения в индивидуальном трудовом споре;
- определяет взаимоотношения сторон и применимое законодательство, которым следует руководствоваться в данном случае;
- принимает решения относительно состава участников процесса, включая рассмотрение возможных вопросов о наличии необходимых лиц;
- регулирует представление доказательств, требуемых от каждой из сторон для обоснования своей позиции.

Понимается, что необходимо рассмотреть индивидуальные трудовые споры при составлении комиссии в течение 10 календарных дней.

Кроме того, по требованию комиссии руководитель и (или) его представитель обязаны представлять все необходимые документы [40, с. 179- 184].

В случае, когда на заседании комиссии присутствует не менее 50% членов, представляющих работников, и не менее 50% членов, представляющих работодателя, считается, что заседание состоялось и имеет правомочность.

Заседание комиссии ежедневно официально фиксируется протоколом, который на основе своих полномочий подписывает председатель или его заместитель и наделает печатью комиссии для подтверждения достоверности. Относительно решений, принятых комиссией в рамках трудовых споров, они формируются при тайном голосовании, где победитель определяется простым большинством присутствующих членов комиссии.

Копии этих решений, подписанные председателем или его заместителем и скрепленные печатью комиссии, подлежат обязательной передаче работнику, работодателю или их представителям не позднее трех рабочих дней с даты принятия решения.

Подача заявки на получение удостоверения должна произойти в течение одного месяца с момента принятия решения комиссией. Однако, если имеются обоснованные причины, комиссия может разрешить пропуск срока.

Удостоверение не будет выдано, если работник или работодатель запрашивали отсрочку рассмотрения трудового спора в суд. Но если удостоверение, выданное комиссией по трудовым спорам, предъявлено в течение трех месяцев после его получения, судебный пристав обязан осуществить принудительное исполнение решения комиссии. Если работник по уважительным причинам пропустил установленный

трехмесячный срок, комиссия по трудовым спорам может его восстановить.

Работник или работодатель могут обжаловать решение комиссии по трудовым спорам в суд в течение десяти дней после получения копии решения комиссии. Если решение комиссии оказалось неудовлетворительным, любая из сторон конфликта всегда может обратиться в суд.

Одна из проблем, связанных с деятельностью комиссии по трудовым спорам, заключается в отсутствии детального регулирования процедуры рассмотрения трудовых споров и описания ее в общих чертах в трудовом законодательстве. Поэтому считаем необходимым введение в Трудового Кодекса Российской Федерации норм, обязывающих работодателя принимать локальные акты в виде общего регламента КТС с учетом индивидуальных особенностей работодателя, а также урегулировать в Трудовом Кодексе следующие принципы деятельности КТС: с тем, чтобы обеспечить законность и прозрачность в рассмотрении индивидуальных трудовых споров и соблюдение права привлеченных сторон, некоторые меры уже были предприняты [63]. Эти действия будут позитивно сказываться на работников и работодателей, предоставляя им более эффективные возможности для защиты своих прав в рамках индивидуальных трудовых споров.

## **2.2 Рассмотрение трудовых споров в суде**

В Российской Федерации гарантия защиты трудовых прав обеспечивается наличием специализированных органов, которые рассматривают трудовые споры - комиссии, а также возможностью обратиться в суд.

Альтернативная подсудность трудовых дел в Российской Федерации подчиняется Гражданскому процессуальному кодексу [14]. Согласно этому законодательству, истцы по трудовым делам имеют право подавать иски в суды по месту жительства ответчиков или истцов. Большинство трудовых споров рассматривается в судах общей юрисдикции, однако некоторые категории дел попадают под компетенцию арбитражных судов. Например, можно упомянуть о судебных разбирательствах, касающихся поименного обвинения и бывших членов руководства юридических организаций. Такие разногласия относят к сфере корпоративных споров, и подлежат рассмотрению арбитражными судами, в соответствии с принятой процедурой, изложенными в главе 28.1 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации [5]. Часто в судебной практике возникают вопросы о юрисдикции дел, связанных с трудовыми спорами, в которых участвуют руководители организаций, члены исполнительных органов (в том числе бывшие) и работодатели [36]. К примеру, ЗАО обратилось в Арбитражный суд с иском о взыскании убытков, вызванных ненадлежащим исполнением полномочий генеральным директором компании. Суд первой инстанции принял решение о прекращении производства по данному делу, так как суд арбитражной юрисдикции не имел компетенции в данном споре, поскольку он возник на основе трудовых отношений. Решением вышестоящего суда отменен предыдущий приговор и дело направлено на повторное рассмотрение. В связи с этим, гражданин Т. обратился в Арбитражный суд с кассационной жалобой, с просьбой об отмене утверждения апелляционного суда и подтверждении решения суда первой инстанции. По мнению Т., апелляционный суд неправильно определил характер отношений между истцом и ответчиком, которые возникли. После рассмотрения жалобы, суд пришел к выводу, что ЗАО предъявило иск к бывшему руководителю исходя из его действий, которые определяли

экономическую деятельность общества. Спор является корпоративным и должен быть рассмотрен арбитражным судом. Решение апелляционной инстанции, которое не было изменено Кассационным судом, подтверждает отклонение кассационной жалобы. [47].

Что касается судебного порядка разрешения индивидуального трудового спора (ст. 391 - 397 Трудового Кодекса Российской Федерации [63]), то здесь необходимо отметить, что каких-либо судебных расходов работник не несет. Участие представителя в суде, как правило, не требуется, работник сам может отстаивать свои законные интересы.

Федерация обратилась в суд с заявлением о взыскании с П. судебных расходов, связанных с оплатой услуг юридического представителя. Сумма, требуемая к взысканию, составляет 50 000 рублей. Исходя из определения суда первой инстанции, а также апелляционного решения, оставленного без изменения судом апелляционной инстанции, заявление Федерации было удовлетворено лишь частично. В итоге, судом была взыскана сумма 7 000 рублей на покрытие расходов, связанных с оплатой услуг юридического представителя в пользу Федерации. Рассматривая заявление Федерации о взыскании судебных расходов, суд первой инстанции опирался на решение, вынесенное судом первой инстанции по делу, исключительно в пользу Федерации. В соответствии со статьями 98 и 100 Гражданско-Процессуального Кодекса Российской Федерации, судебные расходы, понесенные Федерацией для оплаты услуг юридического представителя, подлежат взысканию с П. с учетом требований разумности, справедливости, характера и объема предоставленной юридической помощи Федерации.

Суд апелляционной инстанции подтвердил выводы суда первой инстанции, отметив, что статья 393 Трудового Кодекса Российской Федерации, которая освобождает работников от судебных расходов, не применима в данном споре, поскольку судом не было установлено

существование трудовых отношений между П. и обществом.

Согласно данному законодательному акту, работники, обратившиеся в суд с требованиями, связанными с нарушением условий трудового договора или неправильным его исполнением, в том числе, освобождены от уплаты судебных пошлин и издержек.

Такова процессуальная норма, которая возлагает на истца, уже обратившегося в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе с требованием об установлении факта трудовых отношений, обязанность по оплате судебных расходов другой стороны (ответчика), если суд решением удовлетворил требования ответчика и, следовательно, его затраты на услуги представителя также подлежат возмещению истцом.

В результате неправильного толкования статьи 393 Трудового кодекса РФ, судебные органы ошибочно пришли к выводу, что в данном случае, где трудовые отношения между сторонами не были установлены, эта норма не применима при разрешении вопроса о распределении судебных издержек. Однако судебные органы не учли, что спор, который возник в иске П. против общества о признании факта трудовых отношений, относится к категории трудовых споров и как следствие, к ним применяются нормы Трудового кодекса РФ, включая статью 393, которая предусматривает освобождение работников от судебных издержек вне зависимости от результата дела. Поэтому в данном случае не было оснований для возложения на истца П. обязанности возместить обществу понесенные расходы, связанные с оплатой услуг представителя при рассмотрении его иска о признании факта трудовых отношений. Это обстоятельство было не учтено судебными органами. Судебная коллегия Верховного Суда Российской Федерации отменила определение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной

инстанции, разрешила вопрос по заявлению общества по существу, отказав обществу в удовлетворении заявления о взыскании с П. судебных расходов на оплату услуг представителя [39].

При разрешении трудовых споров суд полагается на общие принципы гражданского судопроизводства - принципом равенства сторон. По мнению П.С. Барышникова, «принцип равенства сторон не является универсальным и может полноценно использоваться только при возникновении спора между формально равными субъектами, например при расторжении брака, разделе совместно нажитого имущества супругов и т.д. В трудовых делах равенство сторон практически отсутствует, так как работник является наиболее слабой стороной трудового правоотношения» [8]. Также, М. Буянова поддержала вышеуказанную точку зрения. Она утверждает, что «отсутствие формального равенства неизбежно влечет за собой процессуальное неравенство, которое выражается в неравном положении работника и работодателя при решении вопроса о сборе доказательств» [12]. Считаю, что следует согласиться с данной позицией авторов, которая также подчеркивает наличие несовершенства действующего законодательства в части правового регулирования защиты прав и законных интересов работника.

По сроку рассмотрения такие споры обычно не длительного характера. Суд достаточно быстро рассматривает такой спор и принимает решение.

В настоящее время трудовые споры занимают особое место среди различных категорий дел, рассматриваемых районными (городскими) судами, исходя из их социальной значимости, придаваемой государством.

В суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд,

минуя комиссию по трудовым спорам [34, с. 79].

Также, в качестве примера судебного урегулирования спора можно привести решение Куйбышевского районного суда г. Новокузнецка от 19.11.2018 г. по делу № 2-1324/18. В рамках этого дела с работодателя была взыскана заработная плата в сумме 238 370 руб., которая не выплачивалась работнику на протяжении почти 8 месяцев, а также компенсация морального вреда в сумме 3 000 руб. В качестве доказательства невыплаты заработной платы в суд была представлена выписка по зарплатному счету.

Приведу один пример, который демонстрирует подобную ситуацию. Судебное решение относится к иску, заявленному индивидуальным предпринимателем К., который требует возмещения ущерба, причиненного в результате обнаруженного дефицита, проявившегося в работе продавцов Р. и Е., которые работали в его торговом центре при проведении проверки. В ходе рассмотрения дела было установлено, что учет товаров при передаче смены не велся, правила коллективной материальной ответственности работодателем, не соблюдались, ревизия проводилась с нарушениями. Несмотря на то, что кроме этих продавцов, товар по накладным никто не получал, суд не удовлетворил требование истца из-за отсутствия возможности доказать связь между действиями продавцов и выявленной недостачей и четко определить степень виновности каждого работника.

Участники трудовых споров имеют право воспользоваться всеми средствами доказывания, предусмотренными законодательством, в процессе их разрешения. В соответствии с положениями части 2 статьи 71 ГПК РФ, сторона, представляющая свои интересы, обязана предоставить все письменные доказательства в подлиннике или в виде надлежащим образом заверенной копии. Как отмечает Дмитрий Казанцев, на практике

сотрудники редко обладают оригиналами различных документов, за исключением трудового договора. В таких случаях копии этих документов становятся наилучшим вариантом для работников. Очень часто возникают ситуации, когда работодатель предоставляет работнику неадекватно заверенные копии необходимых документов. Кроме того, работодатели часто отказывают работникам в предоставлении необходимых документов для защиты своих трудовых прав. [21].

Анализируя судебную практику, связанную с процессом увольнения работников, установлено, что даже при наличии явной вынужденности увольнения редкие доводы работников принимаются во внимание судом.

Считаю уместным обратиться к реальному примеру из судебной практики по данному вопросу: гражданское дело № 2-949/2020 Савеловского районного суда г. Москвы по иску М. к ООО. В Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 апреля 2021 г. № 5-КГПР20-165- К2 [43] судебные акты нижестоящих судов по данному делу были отменены, поскольку суды первой, апелляционной и кассационной инстанций не посчитали даже факт избияния директором работника, отказавшегося добровольно увольняться, причиной вынужденности увольнения работника. Рассмотрение данного дела показывает, что только вмешательство Генеральной прокуратуры Российской Федерации, и только на уровне высшей судебной инстанции, помогло работнику защитить и восстановить свои нарушенные трудовые права [73].

Работодатель вправе обратиться в суд, если возникнут споры о возмещении ущерба, причиненного работником, в течение года с момента обнаружения такого ущерба. Если по уважительным причинам сроки, установленные в первой и второй частях данной статьи, не были соблюдены, суд может их восстановить [63].

Однако, разработав установленные сроки, Трудовой кодекс Российской Федерации не определен в отношении пропуска данных временных рамок, какие правовые последствия будут осуществлены [63].

Работник должен представить заявление о восстановлении на работе в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня получения трудовой книжки. Если работник отказывается получать приказ об увольнении или трудовую книжку, либо представляет обращение о разрешении иного индивидуального трудового спора, то это заявление направляется в мировой суд в течение трех месяцев с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих трудовых прав [34, с. 79].

При осуществлении права на предъявление иска необходимо соблюсти правильную форму искового заявления. Исковое заявление должно быть представлено в письменной форме и соответствовать требованиям, указанным в пункте 2 статьи 131 Гражданского Процессуального Кодекса Российской Федерации:

- указать наименование суда, в котором будет подано исковое заявление;
- имеется в виду, что необходимо указать полное наименование истца, включая его место жительства. Если истцом является работодатель-организация, также необходимо указать место ее нахождения. Если исковое заявление подается представителем, обязательно указывайте его наименование и адрес;
- укажите наименование ответчика, его место жительства или место нахождения, если ответчиком является работодатель-организация. Также явно и конкретно объясните, в чем состоит нарушение прав, свобод или законных интересов истца, и представьте соответствующие требования;

- приведите обстоятельства, на основании которых истец подтверждает свои требования, и предоставьте доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- если иск подлежит оценке, обязательно укажите его сумму и предоставьте расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- не забудьте включить информацию о том, была ли выполнена процедура досудебного обращения к ответчику, если такое требование предусмотрено федеральным законом или договором сторон;
- отправьте документы, которые прилагаются к исковому заявлению. [14].

В течение пяти дней со дня поступления искового заявления в суд судья обязан рассмотреть вопрос о его принятии к производству суда.

Соответствующее решение оформляется определением суда, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции.

После получения заявления, судья принимает решение о подготовке дела к судебному процессу и устанавливает действия, которые должны быть выполнены сторонами, другими участниками дела и сроки их выполнения, чтобы гарантировать правильное и своевременное разрешение дела. Когда дело признается подготовленным, судья назначает время и место для рассмотрения дела на судебном заседании, оповещает стороны и других участников дела, а также вызывает дополнительных участников процесса. В сравнении с судебным разбирательством искового процесса, процедура вынесения приказа представляет собой ускоренную и упрощенную форму судебной защиты. Как подмечает У.Л. Ходеева, она способствует сокращению как материальных, так и процессуальных издержек при рассмотрении гражданских дел, а также улучшению эффективности гражданского судопроизводства в отношении дел, которые имеют простую природу и не возбуждают споров [70, с. 91-94].

Согласно А.М. Нехороших и Е.В. Ерохину, судебный приказ — это эффективный инструмент защиты гражданских прав и интересов гражданина. Благодаря тому, что в данном случае нет спора о праве и все факты дела, как правило, уже установлены, судебный приказ становится неотъемлемым элементом правового механизма, который обеспечивает надлежащее исполнение долгов судебным должником перед кредитором. [38, с. 179-182].

В настоящее время основания, по которым суд выдает судебный приказ, перечислены в ст. 122 Гражданского Процессуального Кодекса Российской Федерации [14].

Поскольку судебное решение является обязательным как для работника, так и для работодателя, исполнять его обязаны обе стороны трудового правоотношения.

Закон предписывает исполнение судебного решения только одной из сторон, которая обязана соблюдать его, но также учитывает интерес другой стороны, в пользу которой было вынесено решение.

Действительно, лицо, обратившееся в суд с требованиями о восстановлении нарушенных прав, стремится защитить эти права и, следовательно, имеет право использовать все законные возможности для достижения своей цели.

Работник, который был восстановлен на работе, должен тщательно выполнять судебное решение, выходить на работу вовремя. Если суд вынес решение о восстановлении незаконно уволенного работника или восстановлении работника на его прежней должности после незаконного перевода на другую должность, это решение должно быть незамедлительно исполнено (статья 396 Трудового кодекса Российской Федерации [63], статья 211 ГПК Российской Федерации [14], часть 4 статьи 36 Закона об исполнительном производстве) [64].

Немедленное исполнение означает, что исполнение решения происходит незамедлительно, даже до того, как оно обретает юридическую силу. Факт немедленного исполнения должен быть отражен в конкретной части судебного решения (ст. 204 ГПК РФ) [14].

Решение о восстановлении на работе не является исполнительным документом [54].

На основе полученного исполнительного листа и заявления работника судебный пристав-исполнитель запускает процесс исполнительного производства.

В этом случае работодатель получает требования, которые являются обязательными к исполнению, и обязан в указанный судебным приставом срок выполнять предписанные ему действия, а также сообщать о своих действиях приставу. Согласно статье 106 Закона об исполнительном производстве [64] Требование о восстановлении уволенного или переведенного работника, содержащееся в исполнительном документе, будет считаться выполненным, если сотруднику будет возвращено его прежнее рабочее место и отменен приказ об увольнении или переводе. В случае, если должник не выполнил требование о восстановлении на работе, судебный пристав-исполнитель применит меры, предусмотренные в статье 105 Федерального закона, и предложит взыскателю обратиться в суд или другой орган, который принял решение о восстановлении, с заявлением о возмещении ущерба в виде упущенной средней заработной платы за прогулы или разницы в зарплате от дня принятия решения о восстановлении до дня исполнения исполнительного документа.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда рассмотрело требование истца о взыскании денежной компенсации за просрочку выплаты заработной платы, суммы индексации и заработной платы за время вынужденного прогула в судебной практике Верховного

Суда Российской Федерации от 13.02.2023 № 26-КГ22-4-К5 [42]). Из него следует, что по мнению истца, ответчик обязан выплатить ему заработную плату за весь период неисполнения решения суда о его восстановлении па работе:

Решением районного суда от 13 сентября 2013 г., вступившим в законную силу 15 октября 2013 г., распоряжение Правительства Р. признано незаконным и отменено. В результате восстановления В. в должности государственной гражданской службы, его заработная плата за время вынужденного прогула в размере 76 130, 25 рублей будет взыскана в его пользу. Также, В. будет возмещены расходы на оплату услуг представителя в размере 30 000 рублей. Решение о восстановлении В. в должности и взыскании заработной платы будет немедленно исполнено.

Однако названное решение суда было исполнено только 20 ноября 2020 г. Поскольку с момента вынесения решения суда от 13 сентября 2013 г. до момента восстановления В. в ранее занимаемой должности прошло 7 лет 2 месяца 6 дней, В., ссылаясь на статьи 139, 234, 394 Трудового кодекса Российской Федерации считает, что ему обязаны выплатить за названный период заработную плату за время вынужденного прогула в размере 3 105 067,17 руб., денежную компенсацию за просрочку выплаты заработной платы в размере 1 823 211,92 руб., индексацию заработной платы в размере 411 076,44 руб. Решением районного суда от 10 июня 2021 г. исковые требования В. удовлетворены частично. Ответчик обязан выплатить В. заработную плату в размере 317 646,36 рублей за время прогула. Остальные исковые требования не удовлетворены. Апелляционным определением решение суда первой инстанции изменено, абзац второй резолютивной части решения изложен в следующей редакции: «Взыскать с ответчика в пользу В. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 3 464 762,19 руб.». В остальной части решение суда первой инстанции оставлено без изменения. Судебная

коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ пришла к выводу о том, что апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлено без изменения. В кассационной жалобе, поданной представителем ответчика в Верховный Суд РФ, вопрос ставится об отмене незаконных апелляционного определения суда апелляционной инстанции и определения кассационного суда общей юрисдикции. Были допущены существенные нарушения норм материального и процессуального права при рассмотрении дела судом апелляционной инстанции и кассационным судом. Представители ответчиков, возражая против удовлетворения заявленного В. иска о взыскании заработной платы в связи с несвоевременным исполнением решения суда о восстановлении на работе, в ходе судебного разбирательства в судах первой и апелляционной инстанций приводили доводы о том, что с 26 июня 2013 г. В. служебные обязанности не выполнял, на рабочем месте не появлялся, в службу судебных приставов, трудовую инспекцию и другие инстанции по вопросу о недопущении его к работе не обращался, правом оспорить бездействие должностных лиц службы судебных приставов и Правительства Р. не воспользовался (т. 1, л.д. 134, 146 - 147, 220).

Следовательно, с учетом исковых требований В. о взыскании заработной платы в связи с длительным неисполнением решения суда о восстановлении на работе и их обоснования, возражений ответчиков относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права юридически значимыми и подлежащими определению и установлению являлись следующие обстоятельства: имели место факт виновного поведения представителя нанимателя, связанного с неисполнением (несвоевременным исполнением) решения суда о восстановлении В. в прежней должности, в результате которого В. был лишен возможности трудиться; обращался ли В. к представителю нанимателя с требованием исполнить решение суда о восстановлении его

на работе в прежней должности и какие действия предпринимались им на протяжении 7 лет 2 месяцев 6 дней (с 14 сентября 2013 г. по 19 ноября 2020 г.) для осуществления служебной деятельности; имели ли место препятствия со стороны представителя нанимателя по допуску В. к исполнению обязанностей по должности; обращался ли В. до 23 августа 2016 г. в службу судебных приставов с заявлением о возбуждении исполнительного производства на основании исполнительного листа; возбуждалось ли до 23 августа 2016 г. исполнительное производство по исполнению решения и если такой факт имел место, то по какой причине исполнительное производство было окончено; осуществлял ли В. трудовую деятельность у другого работодателя в период с 14 сентября 2013 г. по 19 ноября 2020 г., то есть после вынесения решения о восстановлении В. в ранее занимаемой должности.

Суд апелляционной инстанции не установил и не признал данные обстоятельства юридически значимыми в данном деле. Ответчик не получил должной правовой оценки суда апелляционной инстанции в соответствии с требованиями процессуального закона, а его аргументы об отсутствии оснований для ответственности за нарушение решения суда о восстановлении В. на работе были проигнорированы (пункт 5 части 2 статьи 329 ГПК РФ). В связи с этим решение суда апелляционной инстанции о взыскании в пользу В. заработной платы за время прогула за период с 14 сентября 2013 г. по 19 ноября 2020 г. в размере 3 464 762,19 руб. не может быть считано законным. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда от 1 февраля 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам от 26 мая 2022 г. по делу № 2-853/2021 отменены судом кассационной инстанции, и дело направлено на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции. [42].

Исполнение исполнительного документа, который включает

требование о восстановлении на работе, а также выплате среднего заработка во время прогула или разницы в заработке при выполнении низкооплачиваемой работы (статья 234 и часть 1 и 2 статьи 394 Трудового Кодекса Российской Федерации) [63], может быть завершено судебным приставом-исполнителем при фактическом выполнении данных требований работодателем, и в этом случае сотрудник восстанавливается на своей предыдущей работе. Это также включает обязанность работодателя выплатить сотруднику средний заработок за всё время прогула или разницу в заработке за всё время выполнения низкооплачиваемой работы.

Если после окончания исполнительного процесса по фактическому осуществлению исполнительного документа работодателем будет отменен приказ (распоряжение), в котором работнику было восстановлено рабочее место путем отмены приказа (распоряжения) об увольнении (переводе), то решение судебного пристава-исполнителя о завершении исполнительного производства по требованию о восстановлении на работе может быть аннулировано старшим судебным приставом или его заместителем по собственной инициативе или по заявлению требовательного лица, если повторное осуществление исполнительных действий и применение принудительных мер необходимы (часть 9 статьи 47 Закона об исполнительном производстве [64]) [49].

Выполняются одинаковые действия при восстановлении работника на рабочем месте, а именно при его приеме на работу. Это включает в себя фактическое допущение работника к выполнению трудовых обязанностей.

Для того, чтобы восстановить работника в прежней должности, необходимо издать приказ или распоряжение, которым будет отменен приказ об увольнении. В этом документе должно быть указано основание

и повод для восстановления. Кроме того, сотрудник, которого восстановили, должен немедленно приступить к выполнению своих трудовых обязанностей, получив конкретное задание с установленным сроком выполнения. Ему также должно быть сообщено о дате, с которой он должен вернуться на работу. Если суд принял решение о восстановлении работника на работе, то этот работник должен подписать документ, подтверждающий его ознакомление с этим решением.

При восстановлении работника, запись об увольнении, которая признается недействительной, будет внесена в его трудовую книжку или в информацию о его трудовой деятельности на основании приказа.

Согласно заявлению работника, работодатель без проблем должен выдать ему копию трудовой книжки, из которой будет удалена недействительная запись (п. 24 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н) [53].

Работодатель обязан предпринять действия, чтобы фактически позволить работнику выполнять свои прежние обязанности. Обеспечение прохождения обязательного периодического медицинского осмотра, а также оформление пропуска или допуска к государственной тайне — все это обязанности, которые он должен выполнить.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации наделяет сторон трудового спора урегулировать разногласия путем заключения мирового соглашения. На любой стадии производства дела возможно заключение мирового соглашения, которое будет основанием для остановки процесса, в случае одобрения его судом. Важно отметить, что условия этого соглашения не должны нарушать закон или права и законные интересы третьих лиц. Если эти требования не соблюдаются, суд откажет в утверждении мирового соглашения и продолжит рассмотрение

дела. Решение о принятии мирового соглашения входит в компетенцию суда, рассматривающего трудовой спор [33]. На практике стороны нередко используют данную возможность для урегулирования возникших споров.

А. подал иск в суд, чтобы ЗАО заплатило ему за сверхурочную работу и за неиспользованный отпуск. Однако, стороны решили решить спор путем заключения мирового соглашения, в котором ЗАО обязалось выплатить полную сумму задолженности, указанную в исковом заявлении. Суд пришел к выводу, что данное мировое соглашение не нарушает требования закона или права и законные интересы третьих лиц и вынес определение о прекращении производства по делу в связи с заключением мирового соглашения [33].

Верховный Суд Российской Федерации обратил внимание на должную оценку представленных работником доказательств в соответствии с правилами ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации [14]. По примеру Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 июля 2020 г. № 39-КГ20-3-К1 [44], основанием для отмены судебных постановлений в нижестоящих судах стал формальный подход к рассмотрению дела. В этом постановлении не было установлено все юридически значимые обстоятельства, которые могли повлиять на написание заявления об увольнении по собственному желанию. Для истца, нуждающегося в социальной защите, Верховный Суд Российской Федерации расценил это как нарушение задач и смысла гражданского судопроизводства.

Согласно решению Верховного Суда Российской Федерации по данному делу, работодатель несет ответственность за необходимость предоставить работнику возможность трудоустройства у другого работодателя, учитывая его семейное и финансовое положение. Это

решение является значимым шагом в осознании необходимости учета социальных прав работника судами, так как трудовое увольнение может лишить человека средств к существованию. Тем не менее, при разрешении трудовых споров следует уделять большее внимание выявлению проявлений дискриминации работников со стороны работодателя, поскольку эта практика является одной из наиболее распространенных форм давления на работника. Дискриминация может быть выражена в невыплате или задержке заработной платы, премий, произвольной выдаче нескольких уведомлений об увольнении работника из-за сокращения его должности или других причин за короткий промежуток времени, записях об увольнении в трудовой книжке с предложением подать заявление об увольнении по собственному желанию, угрозах со стороны работодателя уволить работника по вымышленным основаниям (например, прогулу) с предварительными мерами со стороны работодателя, как направление работнику сообщений о необходимости предоставить объяснения по поводу его отсутствия на рабочем месте, составления фиктивного акта о прогуле, лишения работника полномочий и инструментов, необходимых для исполнения его должностных обязанностей, навязывания ему обязанностей, которые не предусмотрены трудовым договором [15].

### **3 Проблемы теории и практики регулирования трудовых споров**

#### **3.1 Проблемы правового регулирования трудовых споров**

В ситуациях трудовых споров работник не всегда добросовестно выполняет свои трудовые обязательства.

В литературных источниках отмечается, что способы решения трудовых споров на практике не так эффективны. «Зачастую происходит искусственное затягивание рассмотрения того или иного спора» [34, с. 79]. Применение таких ситуаций серьезно ущемляет законные права и интересы граждан, нарушая принцип законности, являющийся основополагающим в работе всех рабочих. Другими словами, трудовые споры между работниками и работодателем являются негативным явлением, тесно связанным между собой. Существует широкий спектр мер и методов регулирования трудовых споров, которые также могут оказаться эффективными в разрешении таких конфликтов. В свою очередь, трудовые споры часто сопровождаются различными проблемами, как подчеркивают исследователи Д.В. Черняева и Т.А. Дарбинян, «ряд проблем в указанной сфере связан с поведением непосредственно работника и примирительной комиссии по урегулированию трудового спора» [71, с. 140-149].

Исходя из вышеописанного можно сформулировать следующее объяснение, основная проблема действующего законодательства, которое регулирует трудовые споры, меры, способы, не в состоянии предусмотреть все вариации таких споров, возникающие на практике.

Одной из на сущих и основных проблемах является регулирование коллективных трудовых споров, так как трудовой спор не всегда персонифицирован в представленных положениях законодательства.

Возникновение трудовых споров с группой работников и их причины законодательство никак не конкретизирует.

Со слов исследователя Э.И. Лескина, данную проблему можно решать «методом профессиональной подготовки примирительных комиссий для успешного урегулирования трудовых споров, которая должна осуществляться систематически» [31, с. 49-53].

Данную позицию поддерживает исследователь Г.С. Ливиева, считающая, что «такая категория, как подготовка примирительных комиссий взаимосвязана в полной мере с профессиональным образованием» [33, с. 22- 28].

Вместе с тем, содержание понятия «урегулирования трудового спора» можно на основании указанного закона определить с помощью таких действий, как выявить, пресечь и раскрыть возникшие разногласия между работником и работодателем.

Исследователь А.Н. Миронова отмечает следующую позицию: «стратегия предупреждения трудового спора влияет на положительное управление» [36, с. 37-43].

Вышеописанные факты приводят к тому, что «до сих пор остаются мало изучены основные аспекты поведения работников или примирительной комиссии по урегулированию трудовых споров в той части, какие меры предпринять» [37, с. 70-76].

Многие исследователи указывают на ряд причин, объясняющих их неудовлетворенность в рамках следующих аргументов и основных доводов:

– В настоящее время российское трудовое законодательство недостаточно четко определяет понятие «трудового спора» и принципы его разрешения. Формулировки и способы урегулирования таких конфликтов остаются неясными и запутанными;

- Часто сотрудники не до конца осознают свои права и интересы, что является причиной их недопонимания и разочарования;
- Органы и учреждения, ответственные за защиту прав и интересов работников, не проявляют достаточной активности и эффективности в обеспечении их реализации;
- Другими причинами можно отметить неполноценность существующих методов и их способы регулирования таких споров.

Исследователь А.Я. Петров верно отметил данную проблематику этого вопроса: «Поскольку нормы действующего российского законодательства в части защиты прав и интересов работников еще не выработали согласованных норм, судебная практика также противоречива, в итоге это приводит к тому, что отсутствуют действенные механизмы защиты данных прав» [45, с. 54-63].

В числе насущных проблем регулирования трудовых споров можно выделить следующие:

- неясность ряда интерпретаций, соотносимых с ключевыми аспектами защиты интересов сотрудников и их трудовых прав, из-за существующих проблем определения права, альтернативных способов решения споров (медиация, досудебные примирители).
- противоречивость применения положения российского законодательства, которые регламентируют трудовые права сотрудников.
- неясность системы и ее способы защиты трудовых прав сотрудников.
- работник это в первую очередь особая сторона, имеющая разногласия со своим работодателем, работник нуждается в защите своих прав со стороны государства, работник не обладает представлением об его ответственности, о способах защиты своих прав, а также своих правах и обязанностях.

- в России недостаточно развито правовое регулирование трудовых прав.
- отсутствует международный опыт защиты трудовых прав граждан.

Подведем итог о вышесказанном и сформулируем следующие выводы.

В современном обществе существует неотъемлемая потребность в эффективной регуляции трудовых споров. Вопросы, касающиеся мер и способов решения подобных конфликтов, являются приоритетными для создания справедливой и равноправной рабочей среды. Однако, существующее законодательство не всегда способно охватить все возможные варианты ситуаций, с которыми сталкиваются работники и работодатели.

В первую очередь, одной из главных проблем является отсутствие достаточной гибкости законодательного акта. В силу постоянно меняющихся условий и требований рынка труда, возникают новые виды спорных вопросов, которые не находят отражения в действующем законодательстве. Это ведет к необходимости создания адаптивных механизмов, способных реагировать на изменения ситуации и предоставлять соответствующие решения.

Кроме того, проведение затяжных и сложных судебных разбирательств является еще одной насущной проблемой. В силу недостаточной прозрачности и понятности требований, стороны трудового спора могут быть вынуждены идти на судебные инстанции для разрешения своих претензий. Это приводит к затратам времени, сил и средств, что может существенно негативно повлиять на обе стороны конфликта и, в конечном итоге, на общественное благополучие.

Невозможность полноценного охвата всех вариаций различных

ситуаций также вызывает сомнения в эффективности действующих мер и способов решения трудовых споров. Работники и работодатели часто сталкиваются с ситуациями, которые не находят четкого ответа в законах, что ведет к неопределенности и возможным искажениям правоприменения.

В целом, действующее законодательство, регулирующее решение трудовых споров, достаточно ограничено в своих возможностях и требует пересмотра и обновления. Важно разработать комплексные меры и способы решения, которые будут адекватно реагировать на все возможные ситуации, с которыми сталкиваются работники и работодатели. Только так можно обеспечить справедливость и защиту интересов обеих сторон в трудовых отношениях.

### **3.2 Основные направления совершенствования механизма урегулирования трудовых споров**

Целью настоящего исследования является объяснение предложенных механизмов и способов регулирования трудовых споров с учетом их эффективности и практической доказанности. Анализируя ключевые положения трудового законодательства Российской Федерации в отношении урегулирования всех видов трудовых споров, осуществляется правовой анализ. Качество работы, выполняемой комиссией по трудовым спорам, обладает решающим значением для законной защиты прав и интересов работников и работодателей. Данная статья представляет основные принципы решения трудовых споров, включая следующие принципы:

- принцип справедливости,
- принцип законности,

- принцип гласности,
- соблюдение и защита прав и законных интересов сторон трудового спора,
- принцип обоснованности,
- принцип рациональности,
- профессионализм примирительных комиссий, медиаторов, суда и их ответственность за принятые решения.

Неоспоримо, что вышеупомянутые принципы имеют фундаментальное значение в урегулировании любого трудового конфликта. Чтобы обеспечить перспективное решение таких споров, предлагаю следующие меры:

- Работодателям следует активно участвовать в международных конференциях и круглых столах, обмениваться опытом, анализировать причины и закономерности возникновения трудовых противоречий, а также изучать эффективные методы и подходы к решению сложных споров;
- Необходимо стимулировать работников, которые помогают выявить и расследовать необоснованные трудовые споры, содержащие призывы к забастовкам и простоям, на организациях и предприятиях;
- Важно проводить научные исследования и исследования, посвященные успешному урегулированию трудовых противоречий.

Итак, суммируя точки зрения юристов, мы можем сделать вывод, что для решения основных проблем в урегулировании трудовых споров необходимо, чтобы организации и предприятия, в которых наиболее активно развиваются коллективные конфликты, имели заинтересованность в эффективной борьбе с такими противоречиями. Они должны отложить свои внутренние амбиции и интересы, стремиться к предотвращению трудовых споров вместе и решать их сообща, даже когда

некоторые конфликты кажутся неразрешимыми.

Коллективные трудовые споры и их распространение представляют особую угрозу для любой организации или предприятия. В настоящем исследовании представлена впечатляющая система нормативно-правовых актов, которая регламентирует положения основных направлений урегулирования трудовых споров. Однако, в практическом аспекте возникают определенные проблемы, требующие решения.

Для достижения указанного направления, комиссии по трудовым спорам должны сформулировать следующие основные задачи и цели, описанные ниже:

- необходимо проводить профилактические инструктажи в организациях по предотвращению и распространению трудовых споров. Это всецелый анализ причин и условий, возникающих споров между работником и организацией. То есть, «важным представляется установить, как верно отмечают большинство исследователей, причинно-следственную связь» [75, с. 58-60];

- урегулирование возникающего трудового спора в минимальные сроки. Здесь стоят такие основные задачи как: необходимо пресекать, предупреждать, выявлять и расследовать трудовые споры;

- не следует забывать о возникновении ложных, необоснованных забастовках работников и своевременно пресекать их.

Касаемо субъектов, которые осуществляют регулирование трудовых споров, мы должны понимать, что примирительные комиссии действуют на основании законодательства.

Комплексно объединив мнения исследователей, можно выдвинуть следующие меры, направленные всецело на улучшение качества урегулирования трудовых споров:

- формулировать четкую и ясную правотворческую

инициативу, направленную на создание проекта закона, которая посвящена на решение и урегулирование трудовых споров;

- перенимать опыт и обмениваться решением в урегулировании таких конфликтов с другими странами, а также изучать причины их возникновения;

- улучшать профессионализм сотрудников комиссий, разрешающие трудовые споры, проводить среди них регулярную переподготовку;

- установить временные рамки на длительные трудовые споры.

Таким образом, можно сделать вывод, что представленные меры способны значительно улучшить качество регулирования трудовых споров. Однако, реализация этих мер зависит от масштаба задач и их выполнения. Принимая во внимание идеи и основные принципы, заложенные в сердце борьбы сотрудников, мы получаем ценную информацию о их отношении к работе.

Итак, анализируя все вышесказанное, можно сделать следующий вывод относительно основных направлений перспективного урегулирования трудовых споров:

- Контроль за исполнением административных процедур порядка разрешения трудового спора является необходимым для обеспечения соблюдения установленных правил и процедур. Это позволит предотвратить возможные нарушения и создать справедливые условия для всех сторон конфликта.

- Принципы гласности и открытости проводимых мероприятий при разрешении трудовых споров способствуют созданию доверительной атмосферы и позволяют всем заинтересованным сторонам быть в курсе происходящего. Это важно для поддержания прозрачности процесса разрешения трудовых споров и добиваясь справедливых результатов.

– Выбор способа разрешения трудового спора следует осуществлять с особой ответственностью. Учитывая специфику конкретной ситуации, следует выбирать наиболее эффективный и конструктивный подход, который позволит достичь компромисса и предотвратить эскалацию конфликта.

– Возможность видеоконтроля за проведением различных процедур и регламентов является важным инструментом для обеспечения объективности и честности процесса разрешения трудовых споров. Это также может быть полезным для сохранения доказательств и обеспечения учета всех аспектов дела.

– Сокращение служебных контактов сотрудников без должной необходимости способствует более эффективному разрешению трудовых споров, так как это может уменьшить вероятность возникновения новых противоречий и конфликтов.

– Своевременное перераспределение обязанностей работников является неотъемлемой частью урегулирования трудовых споров. Это позволяет справедливо распределить ответственность и обязанности между сторонами, что способствует достижению стабильности и улучшению рабочей атмосферы.

В целом, применение данных направлений в практике разрешения трудовых споров может способствовать снижению конфликтов, повышению эффективности работы и созданию справедливых условий для всех участников трудового процесса.

Все названные выше меры будут способствовать предупреждению возникновения трудовых споров. Безусловно, указанные меры не носят исчерпывающий характер, приведены лишь в пример наиболее эффективные из существующих на практике. В качестве наиболее оптимального мероприятия, направленного на повышение эффективности

методов, направленных на управление трудовым спором, целесообразно предложить следующий подход.

Важнейшее значение для разрешения любого трудового спора имеет управление таким спором, содержание которого сводится к предупреждению и завершению трудового спора.

Как было уже сказано ранее в настоящем исследовании, в качестве инструментов урегулирования трудовых споров следует назвать следующие: осуществление поиска компромиссов; сотрудничество между сторонами конфликта; социальное партнёрство: проведение переговоров.

Безусловно, представленные инструменты не носят исчерпывающий характер, здесь все будет зависеть от самой сути возникших разногласий.

Изучение положительного опыта урегулирования трудовых споров в зарубежных государствах несомненно могло быть положительно воспринято в российской правовой системе.

Самый главный вывод, который можно сделать из изучения опыта зарубежных государств в урегулировании трудовых споров состоит в том, что «основные меры следует предпринимать не только когда имеет место быть трудовой спор, но и не снижать эффективность проведения профилактических мер, чтобы в будущем аналогичный трудовой спор по тем же вопросам не возникал» [30, с. 17-21].

Следует обеспечить практическое внедрение положительного опыта зарубежных стран в сфере урегулирования трудовых споров в различных предприятиях и организациях в Российской Федерации.

Большинство авторов придерживаются точки зрения, что не вполне ясны принципы разрешения трудовых споров, в частности, индивидуальных трудовых споров. Иными словами, классификации таких принципов серьезно отличаются друг от друга.

Например, исследователь П.Е. Морозов, считает, что основная

проблематика заключается также и в том, что «каждый ученый предлагает свою классификацию принципов. Однако автор констатирует, что необходимо обеспечить четкость процесса рассмотрения трудовых споров, необходимую для придания определенности в данных вопросах, что важно с точки зрения защиты трудовых прав» [37, с. 70-76].

Развитие и успешная реализация основных направлений и мер разрешения трудовых споров, а также их популяризация, зависит не только от нормативно-правовых актов, а от конструктивной деятельности и профилактики возникновения таких споров.

Международное законодательство в разрешении трудовых споров как бы направляет государства всего мира, а также их внутренние национальное законодательство, не противореча основным международным принципам разрешения трудовых споров.

Анализируя сказанное, следует утверждать, что в настоящее время как никогда актуальны меры профилактики трудовых споров, поскольку именно риски их возникновения приводят к возникновению длительно неразрешимых трудовых споров.

Целесообразно сформулировать основные направления в целях перспективного разрешения исследуемых проблем:

- обеспечение контроля за исполнением различных административных процедур;
- обеспечение принципов гласности и открытости проводимых мероприятий;
- необходимо наиболее ответственно подойти к выбору способа разрешения возникшего трудового спора;
- необходимо обеспечить возможность видеоконтроля за проведением различных процедур и регламентов;
- следует сократить служебные контакты со грудников без

должной необходимости;

– обеспечить процесс перераспределения обязанностей работников своевременно.

Состояние и динамика распространенности трудовых споров зависит от четкого сформулированного законодательства, которое способно соответствовать, решать общественные отношения, а также своевременно совершенствоваться.

В процессе предотвращения трудовых споров имеет огромное значение внедрение профилактических мер, которые направлены на всестороннее и более глубокое исследование причин и условий, способствующих возникновению подобных споров, а также на устранение пробелов в существующем законодательстве. Тем не менее, необходимо продолжать стремиться к усовершенствованию методов и подходов к разрешению трудовых конфликтов.

## Заключение

В законодательстве нет четко сформулированного определения «трудового спора», но можно дать описание его основных разновидностей, индивидуального и коллективного.

Трудовой спор — это конфликтная ситуация, возникающая между работниками и работодателями (или их представителями) и связанная с нарушением трудовых прав и интересов работников. Трудовой спор может возникнуть как на индивидуальном уровне, когда конкретный работник обращается с жалобой или претензией к работодателю, так и на коллективном уровне, когда группа работников выступает с общими требованиями или протестами.

Индивидуальный трудовой спор возникает в случае нарушения прав конкретного работника, таких как невыплата заработной платы, непредоставление отпуска или больничного, необоснованное увольнение и другие. В таких случаях работник может обратиться в трудовую инспекцию или суд для защиты своих прав.

Коллективный трудовой спор связан с выражением общих требований или протестов группой работников. Примерами коллективных трудовых споров могут быть забастовки, массовые петиции или обращения к работодателю, митинги и другие формы организованного выражения мнения работников.

Трудовые споры являются нормальной составляющей социального взаимодействия между работниками и работодателями, и их разрешение может происходить путем переговоров, судебного решения или посредничества.

Трудовой спор представляет собой сложное и многогранный термин, возникающий из-за разнообразных условий и причин. Понятие "трудового

конфликта" надо различать от трудового спора. Разграничение этих двух понятий следует производить на основе особенностей любого трудового спора.

Достаточно широкая система нормативно-правовых актов представлена в системе источников правового регулирования трудовых споров. Конституция РФ и федеральное законодательство составляют основу правовой базы.

Основополагающей задачей законодателя в части регулирования трудовых споров состоит в эффективности различных инструментов и способов урегулирования трудовых споров. И данная основная задача их деятельности возможна только благодаря качественному законодательству, заполнением пробелов правового регулирования посредством более детального изучения судебной практики, конкретных дел. Именно закон остается в числе главных средств для осуществления успешного урегулирования трудовых споров и осуществления борьбы с распространением новых форм таких споров на практике.

Таким образом, важно, чтобы законодатели мгновенно и трезво реагировали на эмерджентные трудовые споры, усиливая принципы и основные направления своего законодательства.

По общему правилу действующим законодательством Российской Федерации предусмотрено два основных способа разрешения трудовых споров: досудебный и судебный порядок.

Разрешение спора путем переговоров почти всегда лучше судебных разбирательств.

Даже если работнику удастся выиграть суд, во-первых, это большой стресс, особенно если это касается восстановления на работе, во-вторых, деньги если и получит, то далеко не сразу, по сравнению, например, с соглашением сторон. Да и вероятность выигрыша любого суда составляет

50% — или выиграть, или проиграть.

Требуется дальнейшее правовое регулирование вопросов, связанных с применением медиации в разрешении трудовых споров. В настоящее время активно развивается новый правовой институт, который появился относительно недавно. Развитие и успешная реализация основных направлений и мер разрешения трудовых споров и их распространение, зависят не только от внутренних нормативно-правовых актов конкретного государства, а от плодотворной деятельности профилактики возникновения таких споров. Международное законодательство в разрешении трудовых споров как бы задаст правовой ориентир для государств всего мира для того, чтобы, в частности, их внутреннее национальное законодательство не противоречило основным международным принципам разрешения трудовых споров.

Анализируя сказанное, следует утверждать, что в настоящее время как никогда актуальны меры профилактики трудовых споров, поскольку именно риски их возникновения приводят к возникновению длительно неразрешимых трудовых споров.

Целесообразно сформулировать основные направления в целях перспективного разрешения исследуемых проблем: обеспечение контроля за исполнением различных административных процедур; обеспечение принципов гласности и открытости проводимых мероприятий; необходимо наиболее ответственно подойти к выбору способа разрешения возникшего трудового спора; необходимо обеспечить возможность видеоконтроля за проведением различных процедур и регламентов; следует сократить служебные контакты сотрудников без должной необходимости; обеспечить процесс перераспределения обязанностей работников своевременно.

Состояние и динамика распространенности трудовых споров

зависит в том числе от качественного законодательства, способного совершенствоваться и соответствовать критериям современных условий развития общественных отношений. Данное выражение описывает связь между состоянием и динамикой распространенности трудовых споров с качеством законодательства в стране. Законодательство, которое регулирует трудовые отношения, должно быть качественным, то есть обладать определенными характеристиками, чтобы соответствовать современным условиям развития общественных отношений.

Качественное законодательство в области трудовых отношений должно быть совершенствующимся и гибким, чтобы адаптироваться к изменяющимся условиям в сфере труда и соответствовать потребностям работников и работодателей. Если законы не соответствуют современным требованиям и не предусматривают механизмы быстрой реакции на возникающие проблемы, это может привести к возникновению трудовых споров.

Кроме того, качественное законодательство должно учитывать интересы обеих сторон - работников и работодателей, обеспечивать справедливые и сбалансированные условия для всех участников трудовых отношений. Если законодательство является неравномерным или несправедливым, это может стимулировать конфликты и споры между работниками и работодателями.

Таким образом, состояние и динамика распространенности трудовых споров зависят от качества законодательства, которое должно быть способным совершенствоваться и соответствовать современным условиям развития общественных отношений в сфере труда.

Профилактическая деятельность и более глубокое изучение причин и условий, способствующих возникновению трудовых споров, значительно способствуют их предотвращению и решению.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Авакян К.С. Трудовые споры как разновидность производственных конфликтов / К.С. Авакян, А.И. Петренко, А.В. Суматохина // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей VIII Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 апреля 2018 года. - Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2018. - С. 56-60.
2. Агиевец С.В. К вопросу о понятии индивидуальных трудовых споров / С.В. Агиевец // Актуальные проблемы юридического образования: материалы Международной науч.-метод. конф. в рамках Темпус- проекта «Обучение альтернативному урегулированию споров как подходу к обеспечению прав человека», Минск, 29 ноября - 3 декабря 2016 г. - Минск : Издательский центр БГУ, 2016. - С. 61-69.
3. Андреев А.А. Способы повышения эффективности досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров / А.А. Андреев // Экономика, социология и право. - 2016. - № 1. - С. 112-114.
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2016 по делу № 33-11779. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
5. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 18.03.2023, с изм. от 22.06.2023 // Российская газета. - № 137. - 27.07.2002. Собрание законодательства РФ. - 18.11.2002. - № 46. - ст. 4532. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.r>.
6. Ашурова Т.Э. Принципы разрешения индивидуальных

трудовых споров / Т.Э. Ашурова // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - № 7(68). - С. 93-102.

7. Балицкий К.С. Трудовое право. Полный список диссертаций 1934 - 2017. - М.: Проспект, 2018. - 208 с.

8. Барышников П.С. Некоторые процессуальные особенности судопроизводства по трудовым спорам // Арбитражный и гражданский процесс. - 2017. - № 6. - С. 16-21. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.r>.

9. Бедарева А. Трудовые споры: обзор судебной практики // Трудовое право. - 2020. - № 4. - С. 83 - 90.

10. Бережнов А.А. Роль науки трудового права в совершенствовании законодательства о разрешении трудовых споров / А.А. Бережнов // Трудовое право в России и за рубежом. - 2020. - № 2. - С. 48-50.

11. Брыжинский А.А. Альтернативное разрешение правовых споров и конфликтов в России: автореферат дис... кандидата юридических наук: 12.00.01 / Нижегород. гос. ун-т им. Н.П. Лобачевского. - Саранск, 2005. - 26 с.

12. Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. - 2014. - № 3. - С. 59 - 85. Управление персоналом. 2014. № 6. С. 49 - 61. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.r>.

13. Голубев И.А. Правовые проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров / И.А. Голубев // VI Лужские научные чтения. Современное научное знание: теория и практика: материалы международной научной конференции, Санкт-Петербург, 22 мая 2018

года. - Санкт-Петербург: Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина, 2018. - С. 192-197.

14. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 24.06.2023, с изм. от 20.07.2023) // Собрание законодательства РФ. - 18.11.2002. - № 46. - ст. 4532.

15. Гривков О.Д., Шичанин А.В. Уволен «по собственному желанию»: краткий анализ трудового и гражданского процессуального законодательства и правоприменительной практики в контексте трудовых конфликтов между работодателем и работником // Законодательство и экономика. - 2009. - № 3. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

16. Дивеева Н.И. Соглашение между работником и работодателем как способ предотвращения и разрешения индивидуального трудового спора / Н.И. Дивеева, Н.Н. Старцев // Трудовое право в России и за рубежом. - 2017. - № 1. - С. 18-21.

17. Ерошкина А.М. Трудовой договор и трудовые споры в истории и современности / А.М. Ерошкина, Е.М. Осипова // Проблемы развития современного общества: Сборник научных статей 8-й Всероссийской национальной научно-практической конференции. В 4-х томах, Курск, 19-20 января 2023 года / Под редакцией В.М. Кузьминой. Том 2. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2023. - С. 194-197.

18. Железнова М.А. Судебная защита права на компенсацию при увольнении руководителя организации: коллизия норм гражданского и трудового права / М.А. Железнова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 1. - С. 40-42.

19. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (ред. от 10.07.2023) «О

статусе судей в Российской Федерации» // Российская газета. - № 170. - 29.07.1992. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

20. Иванова С.В. Медиация как альтернативный способ урегулирования споров // 2023. - [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

21. Казанцев Д. Непосильное бремя доказывания // ЭЖ-Юрист. - 2011. - № 17. - С. 11. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

22. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. - М.: Инфотропик Медиа, 2011,- 304 с.

23. Катковская М.А. Понятие, причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров / М.А. Катковская // OPEN INNOVATION: сборник статей IV Международной научно-практической конференции, Пенза, 12 апреля 2018 года. - Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2018. - С. 187-189.

24. Кислов М.А. Трудовые споры, связанные с отказом в приеме на работу: обзор судебной практики / М.А. Кислов // E-Scio. - 2022. - № 10(73). - С. 517-526.

25. Колесникова Е.А. Альтернативные механизмы разрешения трудовых споров в условиях карантина: к постановке проблемы / Е.А. Колесникова // Арбитражный и гражданский процесс. - 2020. - № 7. - С. 32-35.

26. Колесникова Е.А. О некоторых спорных вопросах процессуального разрешения индивидуальных трудовых споров / Е.А. Колесникова // Арбитражный и гражданский процесс. - 2019. - № 11. - С.

30-34.

27. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Вальковой и др.; подред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. - М.: КОНТРАКТ, 2016. - 320 с.

28. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). [Электронный ресурс]: Официальный текст Конституции РФ, включающий новые субъекты Российской Федерации - Донецкую Народную Республику, Луганскую Народную Республику, Запорожскую область и Херсонскую область, опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 06.10.2022. Официальный текст Конституции РФ с внесенными поправками от 14.03.2020 опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

29. Курбанов Д.А. Некоторые вопросы законодательного регулирования трудовых споров / Д.А. Курбанов // Научные исследования в современном мире: опыт, проблемы и перспективы развития: Сборник научных статей по материалам VIII Международной научно- практической конференции, Уфа, 17 мая 2022 года. - Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр «Вестник науки», 2022. - С. 179-184.

30. Лескина Э.И. Методологические аспекты применения института аналогии при разрешении трудовых споров / Э.И. Лескина // Администратор суда. - 2018. - № 2. - С. 17-21.

31. Лескина Э.И. Перспективы и проблемы деятельности

судебных примирителей и медиаторов при урегулировании трудовых споров / Э.И. Лескина // Арбитражный и гражданский процесс. - 2019. - № 4. - С. 49- 53.

32. Лескина Э.И. Участие медиаторов и судебных примирителей в разрешении трудовых споров / Э.И. Лескина // Третейский суд. -2019.- № 1/2(117/118).-С. 278-282.

33. Ливиева Г.С. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в суде // Юстиция. - 2019. - № 1. - С. 22 - 28.

34. Лукаш Ю.А. Трудовой спор работника и работодателя: учебное пособие / Ю. А. Лукаш. - Москва: Флинта, 2022. - 79 с.

35. Медиация как альтернативный способ урегулирования споров. - [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (последняя редакция) - Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

36. Миронова А.Н. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о прекращении трудового договора / А. Миронова // Адвокат. - 2015. - № 12. - С. 37-43.

37. Морозов П.Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. - 2015. - № 2. - С. 70-76.

38. Нехороших А.М. Правовое положение института судебного приказа в современном российском законодательстве / А.М. Нехороших, Е.В. Ерохин // Эволюция государства и права: история и современность: Сборник научных статей II Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию юридического факультета Юго-Западного государственного университета, Курск, 25-27 мая 2017 года/ Ответственный редактор С.Г. Емельянов. Том Часть 2. - Курск: Закрытое

акционерное общество «Университетская книга», 2017. - С. 179-182.

39. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022) // Бюллетень Верховного Суда РФ. - № 6. - июнь. - 2022. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

40. Опарина Л.А. Трудовые споры и порядок их разрешения / Л.А. Опарина // Синергия Наук. -2022.-№73.-С. 116-136.

41. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.02.2023 № 26-КГ22-4-К5. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

42. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.02.2023 N 26-КГ22-4-К5. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

43. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 05.04.2021 г. № 5-КГПР20-165-К2. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

44. Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 июля 2020 г. № 39-КГ20-3-К1. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

45. Петров А.Я. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуального трудового спора // Адвокат. - 2016. - № 2. - С. 54-63.

46. Петров А.Я. Трудовое право: учебник / А. Я. Петров. —

Москва: НОРМА: ИНФРА-М, 2023. — 776 с.

47. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 29 сентября 2015 г. № Ф07-6749/2015 по делу № А56-82791/2014.

[Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

48. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 21.01.2016 № 1 «О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела» // Российская газета. - № 43.

- 01.03.2016. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

49. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.11.2015 № 50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства» // Российская газета. - № 270. - 30.11.2015. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

50. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 30.07.2013 № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» // [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

51. Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 20.04.2021 № 13АП-6747/2021 по делу № А56-67268/2020.

[Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

52. Постановление Шестнадцатого арбитражного апелляционного суда от 18.01.2021 № 16АП-4657/2020 по делу № А15-2343/2020. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой

системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

53. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2021 № 63 748).

[Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

54. Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства». [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultan.ru>.

55. Путеводитель по кадровым вопросам. Досудебные и внесудебные способы разрешения индивидуальных трудовых споров // [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

56. Рашидова А.И., Дарчинян З.М. Эффективность процедуры медиации в трудовых отношениях // Актуальные проблемы российского права. - 2016.-№ 8.-С. 114-120.

57. Рашидова А.И., Рачкова А.О. Медиация в трудовых спорах // Актуальные проблемы российского права. - 2017. - № 12. - С. 113-116.

58. Родионова Д. Фальсификация доказательств в трудовых спорах // Трудовое право. - 2020. - № 4. - С. 55 - 64.

59. Рожнова Е.Л. Трудовые споры и порядок их разрешения / Е.А. Рожнова, Е.С. Позачинюк, Н.А. Косоголова // Единство науки и образования как инструмент перехода к постиндустриальному миру: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, Иркутск, 03 декабря 2022 года. - Стерлитамак: Общество с ограниченной ответственностью «Агентство международных

исследований», 2022. С. 167-171.

60. Сафронов В.В. Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров / В.В. Сафронов // Управление человеческими ресурсами - основа развития инновационной экономики. - 2015. - № 6. - С. 226-230.

61. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. Уч.пос / В.Н. Толкунова. - М.: Проспект, 2023. - 128 с.

62. Трудовое право: учебник для бакалавриата / под ред. В.М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — Москва: Норма: ИИ1ФРА-М, 2023. — 376 с.

63. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) // Российская газета. - № 256. - 31.12.2001 [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

64. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об исполнительном производстве» (Изменения, внесенные Федеральным законом от 04.08.2023 № 474-ФЗ, вступили в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования (опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://pravo.gov.ru> - 04.08.2023). // Российская газета. - № 223. - 06.10.2007. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

65. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Российская газета. - № 168. - 30.07.2010. [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

66. Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 527 с.
67. Филипова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) / И.А. Филипова // Журнал российского права. - 2018. - № 5(257). - С. 113-124.
68. Хайрединова Ф.Э. Трудовые споры в системе правовой науки / Ф.Э. Хайрединова // Современная юриспруденция: актуальные вопросы теории и практики: сборник статей IV Международной научно-практической конференции, Пенза, 30 ноября 2022 года. - Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. - С. 79-82.
69. Хильчук Е.Л. Актуальные вопросы представительства работников в отношениях по разрешению трудовых споров / Е.Л. Хильчук // Евразийская адвокатура. - 2018. - № 2. - С. 57-61.
70. Ходеева У.А. Приказное производство как форма судопроизводства: проблемы и перспективы правового регулирования / У.А. Ходеева // Молодой ученый. - 2016. - № 15-1(119). - С. 91 -94.
71. Черняева Д.В., Дарбинян Т.А. Трудовые обязанности работника в научно-практическом измерении // Журнал российского права. - 2018. - №4.-С. 140- 149.
72. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: автореферат дис. ... доктора юридических наук: 12.00.05 / Моск. гос. юрид. акад. - Москва, 2004. - 50 с.
73. Шичанин А.В., Гривков О.Д. Актуальные проблемы совершенствования судебной практики по спорам, связанным с увольнением работников / Администратор суда // 2022. - № 2. - С. 31 - 34. - [Электронный ресурс]: Доступ из справочно-правовой системы

«КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

74. Шувалова И.А. Трудовые права работников: научно-практическое пособие / И.А. Шувалова. — 2-е изд., перераб, и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 195 с.

75. Якимова К.С. Коллективные трудовые споры с участием спортсменов: проблемы субъектного состава / К.С. Якимова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2020. - № 4. - С. 58-60.

76. Яковлева А.Е. О возможности урегулирования индивидуальных трудовых споров посредством медиации / А.Е. Яковлева // Студент года 2018: сборник статей IV Международного научно-практического конкурса, Пенза, 25 марта 2018 года. - Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2018. - С. 174-176.