**Содержание**

**Введение……………………………………………………………………3**

**ГЛАВА 1. Основные способы и формы защиты трудовых прав работников.**

1.1. Внесудебный порядок урегулирования разногласий………..………5

1.2. Судебная защита трудовых прав……………………………………11

**ГЛАВА 2. Виды, причины и способы разрешения трудовых споров.**

2.1. Понятие и причины трудовых споров…………………….………...18

2.2. Способы разрешения трудовых споров………………….....………23

**Заключение……………………………………………………………….28**

**Библиография……………………………………………………………31**

**Введение**

Проблема защиты трудовых прав работников относится к числу тех научных проблем, которые никогда не перестанут привлекать внимание исследователей. Актуальность защиты трудовых прав работников обуславливают изменения, происшедшие в социально-экономическом устройстве России и связанное с ними реформирование трудового законодательства. К тому же развитые цивилизованные рыночные отношения в нашей стране невозможны без эффективного функционирования системы правовой защиты интересов участников трудовых отношений.

Поэтому в современных условиях развития трудовых отношений особое место занимает исследование способов защиты нарушенных прав. Из повседневного опыта россиян видно, что в нашей стране широко распространены нарушения трудового права. Эти неблагоприятные явления в российском обществе можно объяснить отчасти несовершенством трудового законодательства, призванном защищать интересы работника. Как известно, основополагающим источником для трудового законодательства как законодательства социального является Конституция Российской Федерации.

Способам защиты трудовых прав посвятили свои статьи ряд ученых (А.В. Яковлева, П. Бизюкова, И.А. Грабовский и др.). Однако мало работ, посвященных судебной защите трудовых прав граждан.

Объект исследования – защита трудовых споров.

Предмет исследования – понятие формы защиты трудовых прав работников.

Цель исследования – проанализировать понятие формы защиты трудовых прав работников.

Задачи исследования:

- изучить понятие и защиту трудовых споров;

- охарактеризовать способы разрешения трудовых споров;

- проанализировать внесудебный порядок урегулирования разногласий;

- рассмотреть судебную защиту трудовых прав.

Структура работы. Работа состоит их введения, двух глав, заключения и библиографии.

**ГЛАВА 1. Основные способы и формы защиты трудовых прав работников**

**1.1. Внесудебный порядок урегулирования разногласий**

В соответствии со ст. 45 Конституции РФ провозглашается право каждого гражданина защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, Трудовой кодекс РФ называет различные способы защиты работниками своих трудовых прав, как с использованием государственных институтов, так и альтернативных форм разрешения трудовых споров. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров является одним из способов защиты трудовых прав.

В соответствии со ст. 381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор определяется как неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В ст. 398 ТК РФ коллективный трудовой спор определяется как неурегулированные разногласия между работниками {их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов[[1]](#footnote-1).

Провозглашая первенство судебной власти, государство допускает использование внесудебных (альтернативных) методов разрешения споров. В международной практике активно применяются альтернативные способы разрешения споров, которые призваны достойно конкурировать с разрешением споров государственными судами. К преимуществам альтернативных способов разрешения споров относят: оперативность (короткие сроки рассмотрения и разрешения); отсутствие публичности; зачастую добровольное исполнение решений; возможность самостоятельного выбора лиц, рассматривающих и разрешающих спор, а отсюда большое доверие к ним и принимаемому решению; невысокие материальные расходы; большая вероятность сохранения дружеских и партнерских отношений; отсутствие жестко регламентирующих процессуальных форм.

Среди проблем, сдерживающих становление и развитие цивилизованного альтернативных методов в современной России, можно выделить следующие: малочисленное или полное отсутствие нормативной базы; недостаточная информированность общества в целом и юридическою сообщества о несудебных формах защиты граждански, прав. Причины не восприятия досудебных способов разрешения споров: низкий уровень правовой культуры населения; отсутствие веры в реальную защиту своих прав со стороны закона. Альтернативные способы во всем их многообразии могут быть классифицированы по различным основаниям. Выделяются две основные группы:

1) консенсуальные процедуры (переговоры, посредничество, мини-суд и т.п.), которые завершаются достижением мирового соглашения сторон и 2) процедуры, которые могут завершаться окончательным и обязательным решением по существу спора (частный арбитраж); рекомендательным решением по делу (упрощенный суд присяжных); решением, которое принимает обязательную силу с согласия обеих сторон (досудебный арбитраж)[[2]](#footnote-2).

Современное трудовое законодательство РФ допускает различные способы разрешения разногласий в трудовых отношениях. Для индивидуальных разногласий ТК РФ предусматривает разрешение споров в комиссиях по трудовым спорам (КТС) и судах общей юрисдикции. Для коллективных трудовых споров существуют примирительные процедуры, подразумевающие решение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже, а также путем проведения забастовки.

Предусмотренные в ТК РФ способы разрешения индивидуальных споров ориентируют работодателя и работника, не сумевших самостоятельно урегулировать разногласия посредством переговоров, на разрешение спора путем разбирательства. КТС и суды общей юрисдикции осуществляют свою деятельность на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации. Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством.

Деятельность КТС, как правило, регламентируется положением о деятельности комиссии по трудовым спорам, которое принимается и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом. Деятельность данных органов построена на началах принципа состязательности и направлена на установление обстоятельств дела с целью вынесения решения по существу спора. Однако в настоящее время эффективность работы комиссии по трудовым спорам ставится под сомнение[[3]](#footnote-3).

Во многих организациях они вовсе не создаются, не говоря уже о работодателях – индивидуальных предпринимателях. А там, где они сохранились, решения по существу выносятся в угоду интересам работодателя, нежели работника. Способы разрешения коллективных трудовых споров в большей степени направлены на урегулирование разногласий сторон. В связи с этим. Трудовым кодексом РФ предусмотрены несколько этапов проведения примирительных процедур: в примирительной комиссии, при помощи посредника, в трудовом арбитраже. В данном случае нетрудно провести параллель стремя вышеперечисленными основными альтернативными способами разрешения споров в мировой практике: переговорами, медиацией, арбитражем. Деятельность примирительной комиссии, например, можно рассматривать в качестве процедуры проведения переговоров сторон[[4]](#footnote-4).

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе с целью достижения соглашения по предмету спора. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника напоминает медиацию, которая обычно проводится с целью оказать содействие сторонам в поиске взаимоприемлемого решения по урегулированию спора на основе конструктивного диалога. Обращение сторон коллективного трудового спора в трудовой арбитраж не нуждается в комментировании.

Таким образом, российское трудовое законодательство содержит ряд возможностей для урегулирования коллективных разногласий сторон. Обращает на себя внимание тот факт, что отсутствие в трудовом законодательстве прямого указания на иные способы разрешения трудовых споров, помимо перечисленных, ни в какой мере не ограничивает право сторон как индивидуальных, так и коллективных разногласий вос- пользоваться иными способами разрешения споров в трудовых отношениях. Это утверждение подтверждается нормами законодательства Российской Федерации. Среди множества альтернативных способов разрешения споров особое место занимает частный арбитраж (третейский суд), занимающий промежуточную позицию между примирительными процедурами, проводимыми вне рамок государственной судебной системы и судебным разбирательством.

Третейский суд, представляя собой орган, полномочный разрешить спор, совмещает в себе возможность способствовать примирению сторон посредством достижения мирового соглашения при содействии третейского суда и способность вынести обязательное для сторон решение. В связи с чем в мировой практике активно развивается такой комбинированный способ разрешения споров, как посредничество-арбитраж. Он объединяет в себе черты примирительно-третейского способа разрешения споров и судебного разбирательства. Это означает, что третейский суд вправе как содействовать примирению сторон, создавать условия для достижения сторонами соглашения на приемлемых для них условиях, так и полномочен осуществить разбирательство спора и вынести обязательное для сторон решение на основе установленных в судебном заседании обстоятельств в соответствии с нормами закона.

Осуществляя третейское урегулирование разногласий в трудовых отношениях, третейский суд более свободен в выборе методики проведения согласования интересов сторон и ориентируется в большей степени на обсуждение общих интересов и различных вариантов урегулирования спора, чем на исследование доказательств.

При третейском урегулировании большую значимость приобретает обоснованность требований сторон, что позволяет аргументировано помочь сторонам достичь компромисса по предмету спора. Итогом третейского урегулирования является оформленное в письменной форме соглашение сторон, в котором стороны фиксируют достигнутую договоренность по предмету спора с указанием прав и обязанностей сторон.

Для внедрения третейской практики разрешения трудовых споров в коллективные договоры, соглашения необходимо включать условие о третейском способе разрешения споров, что позволит передавать возникшие споры на разрешение третейскому суду. Условие о разрешении споров в третейском суде называется третейской оговоркой. При заключении третейской оговорки права работников не должны быть ограничены. Ра- ботнику как менее защищенной стороне трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений должно быть предоставлено право выбора конкретного третейского суда, в связи с чем в коллективный договор, соглашение должно включаться положение о третейском порядке разрешения споров между сторонами.

Право выбора третейского суда должно быть предоставлено работнику как более незащищенной стороне трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Медиация является одним из альтернативных способов защиты трудовых прав как работника, так и работодателя. Медиация (от лат. mediatio) в переводе означает посредничество, со- действие третьей стороны в мирном разрешении споров. В Федеральном законе от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредни- ка (процедуре медиации)" процедура медиации определена как способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

В России в настоящее время процент рассмотрения споров, вытекающих из трудовых отношений с участием медиатора, низкий, тем не менее согласно российскому законодательству трудовые споры с помощью процедуры медиации разрешать возможно. Как указано в Законе о медиации, процедура медиации может применяться к спорам, возникающим из трудовых правоотношений, за исключением коллективных трудовых споров, а также трудовых споров в случае, если они затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы (п. п. 2 и 5 ст. 1 ФЗ № 193-ФЗ). Несмотря на то, что именно в трудовом праве примирительные процедуры получили наиболее детальную законодательную регламентацию по сравнению с вопросами примирения в других отраслях права, в Трудовом кодексе Российской Федерации возможность применения процедуры медиации к решению трудовых споров не предусмотрена[[5]](#footnote-5).

Между тем отдельные статьи ТК РФ посвящены иным примирительным процедурам, в частности, рассмотрению трудового спора примирительной комиссией с участием посредника в трудовом арбитраже (ст. ст. 401 – 408 ТК РФ).

Таким образом, в Трудовом кодексе РФ перечислены только основные способы защиты трудовых прав и свобод: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита (ст. 352 ТК РФ).

Отсутствие в ТК РФ нормы, посвященной медиации, третейскому разбирательству и иным альтернативным способам не означает, что использовать их невозможно. Как указывается в ТК РФ, каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

**1.2. Судебная защита трудовых прав**

В статье 7 Конституции Российской Федерации за каждым гражданином нашей страны закреплено право свободного выбора вида деятельности и профессии. Это право конкретизируется в Трудовом кодексе РФ. Статья 1 ТК РФ предусматривает, что одной из целей трудового законодательства является защита прав и интересов работников и работодателей. Вопросам защиты трудовых прав и свобод посвящены главы 56−59 ТК РФ, а также положения иных нормативных актов: Закона о профсоюзах, постановлений Правительства России, актов федеральных органов исполнительной власти.

В статье 352 Трудового кодекса РФ содержится перечень основных способов защиты прав и свобод. К ним следует носить: самозащиту работниками трудовых прав; защиту трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебную защиту.

Рассмотрим подробнее судебную защиту трудовых прав граждан как один из самых популярных и эффективных способов защиты в Российской Федерации, проблемы его реализации на практике. Следует подчеркнуть, что рассмотрение определенной категории трудовых споров возможно только в суде, в частности, о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об отказе в приеме на работу; о дискриминации в сфере труда, о взыскании задолженности по заработной плате и др. Причем, надо заметить, что больше половины разбираемых в су- де дел решаются в пользу работника, как более слабой стороны. Приведем пример из судебной практики о восстановлении на работе. Г.P.M. и Г.Д.Х. обратились в Федеральный суд Советского района г. Махачкалы с иском к Министерству по национальной политике, делам религий и внешним связям РД, Правительству Республики Дагестан о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Они были освобождены от замещаемой должности и уволены с государственной гражданской службы РД в соответствии с п. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ст. 29 Закона Республики Дагестан о государственной гражданской службе Республики Дагестан. Однако они посчитали, что их увольнение произведено незаконно, т. к. согласно ч. 5 ст. 75 ТК РФ при реорганизации организации, а также ее структурных подразделений трудовые отношения с согласия работника продолжаются. Поэтому трудовые отношения за ними ответчик обязан был сохранить, поскольку они не возражали против продолжения работы во вновь созданном структур- ном подразделении.

Так как ликвидация юридичекого лица не имела места, а произошла фактически реорганизация путем передачи функций Комитета вновь образованному Министерству, то они должны быть обеспечены работой в указанном Министерстве. Суд вынес решение о немедленном восстановлении Г.P.M. и Г.Д.Х. на работе и взыскании с Правительства РД в пользу Г.P.M. заработной платы за время вынужденного прогула и в счет компенсации морального вреда.

Весьма распространены также дела о взыскании задолженности по заработной плате. Согласно ст. 142 ТК РФ, работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до дня выплаты задержанной суммы.

Приведем пример судебного решения по ст. 352 ТК РФ о взыскании задолженности по заработной плате. В районный суд Республики Калмыкия обратилась М.О.В. к администрации СМО. На основании договора она работает бухгалтером данного СМО. Работодатель не вы- платил ей заработную плату за два месяца. Истец просила суд взыскать с ответчика указанную сумму.

Исследовав материалы дела и на основании ст. 6 Конвенции МОТ «Относительно защиты заработной платы», ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, ст. 37 Конституции РФ и ст. 135−136 ТК РФ суд принял решение о взыскании с администрации СМО задолженности по заработной плате. Однако, несмотря на то, что большая часть дел решается в пользу работника, количество работников, обратившихся в суд, ничтожно мало по сравнению с числом нарушенных прав. Это можно объяснить и российским менталитетом, и сложившимся отношением к судебной защите.

К тому же, как отмечает А.Б. Степин, особенностью трудовых отношений является неравенство сторон, в связи с чем в соответствии с правовыми позициями Верховного Суда РФ, в частности, при рассмотрении споров о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. И только если споры о расторжении трудового договора рассматриваются по инициативе работника, когда он утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, данное обстоятельство должно быть проверено и обязанность доказать его возлагается на работника.

Следует также обратить внимание на способы защиты прав работников при дискриминации в сфере труда. Запрет дискриминации в области труда является одним из основополагающих принципов Международной организации труда.

В современном российском трудовом законодательстве проблеме дискриминации посвящено лишь несколько норм Трудового кодекса (ст. 2, 3, 64, 132 ТК РФ). Данная проблема является весьма сложной для российской судебной практики, в первую очередь, в части распределения бремени доказывания. В связи с законодательной неопределенностью в вопросе распределения бремени доказывания работники вынуждены самостоятельно доказывать наличие дискриминационного подхода работодателя. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 г. эта проблема не нашла своего отражения. Поэтому большая часть исковых заявлений изначально бесперспективна из-за отсутствия у работника возможности использовать широкий круг доказательств[[6]](#footnote-6).

По мнению О. Борисова и О. Снежко, целесообразно закрепить в Трудовом кодексе обязанность работодателя доказывать отсутствие дискриминации. К тому же проблемой является то, что Трудовой кодексе РФ прямо не формулирует понятие дискриминации в сфере труда, в связи с чем недобросовестные работодатели могут толковать нормы выгодным для себя образом, а работники вынуждены отстаивают свои права в судебном процессе.

Как считает А.Я. Чепелюк, для решения этой проблемы было бы целесообразным установление в Трудовом кодексе РФ специальных способов защиты прав лиц, которые подверглись дискриминации, по аналогии с тем, как это сделано в отношении отдельных видов индивидуально трудовых споров. В частности, можно ввести отдельную статью, посвященную способам защиты от дискриминации, а также разработать закон, подробно регулирующий понятие дискриминации применительно к сфере трудовых отношений.

Приведем пример решения дела в суде по вопросам дискриминации в сфере трудовых отношений. В городской суд Ивановской области обратился С.Е.Н. с иском к ООО «К…» о дискриминации в сфере трудовых отношений, возмещении недополученного заработка, компенсации морального вреда. Дискриминацией в отношении себя истец считал то, что определенное время по собственной инициативе, кроме своей работы, он исполнял обязанности другой должности, но официально оформлен на ней не был, хотя за эту работу производилась доплата. Но в дальнейшем, когда доплата была прекращена, истец продолжал выполнять работу и попросил оформить это документально.

Работодатель на его просьбу не отреагировал и отправил его в простой. Согласно ст. 60 трудового кодекса РФ запрещено требовать от работника выполнять работу, не обусловленную трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. По статье 60.2 ТК РФ работнику, с его с письменного согласия, может быть поручено выполнять в течение рабочего дня, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или той же должности за дополнительную оплату (статья 151 Кодекса).

Согласно статье 37 Конституции РФ, статьям 3 и 132 Трудового кодекса РФ каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, и право на защиту от безработицы. Запрещена также любая дискриминация при установлении и изменении размеров зарплаты и других условий оплаты труда.

Рассмотрев дело, суд решил, что неустановление истцу такой же системы оплаты труда, как и другим работникам, которые имеют одинаковые должностные обязанности, только по причине невыполнения им в течение рабочей смены наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии без дополнительной оплаты, является одним из видов дискриминации в оплате за равный труд и нарушает его конституционные права. Приказ генерального директора направить в простой только истца является незаконным и также подтверждает, что в отношении его имелась дискриминация. Суд пояснил, что факт принятия решения работодателем о сокращении численности штата не является дискриминацией в отношении работника (дело № 2- 1993/2010). Надо заметить, что не всегда совершение незаконного действия работодателя в отношении работника суд признает дискриминационным. В качестве примера приведем следующее дело. Т.И.Е. обратилась в суд с исками к ОАО «ММК» об установлении фактов дискриминации в сфере труды, взыскании компенсации морального вреда. Она пояснила, что работодатель грубо нарушил ее конституционные и трудовые права на равные условия труда без дискриминации. Угрожая сокращением, ее ежедневно вынуждали заниматься принудительным трудом. Сотрудники отдела кадров принуждали ее знакомиться со списками вакансий и ежедневно брать направления на работу. Основываясь на том, что в термин «дискриминация», согласно статье 1 Конвенции № 111 МОТ, не включено всякое различие, исключение или предпочтение, основанное на специфических требованиях, связанных с определенной работой, а также на том, что работодатель с целью осуществления эффективной экономической деятельности вправе усовершенствовать организационно-штатную структуру организации посредством сокращения численности или штата работников, суд пришел к выводу, что решение о сокращении штата было принято в рамках предоставленных ОАО «ММК» правомочий, и этим решением права работника, установленные ст. 37 Конституции РФ, не нарушаются. Работодатель предлагал истице все имеющиеся вакантные должности, поэтому его действия в отношении не являются дискриминационными (дело № 11-27/08).

В заключение надо отметить, что ряд проблем, связанных с судебной защитой трудовых прав граждан, связан с действующим трудовым законодательством. В законодательстве отсутствуют положения, стимулирующие работодателя не допускать нарушения трудового законодательства. Процедуры и правила привлечения работодателя к ответственности таковы, что случаи привлечения к ответственности являются редкими и не вызывают опасений работодателей.

Суммы компенсаций по трудовым спорам очень малы и не могут быть ни угрозой для работодателя, ни реальной компенсацией для работника. Множество сфер трудовых отношений не урегулировано, именно в этих сферах приходится сталкиваться с наибольшим количеством случаев дискриминации. В частности, о приеме на работу, продвижении по службе, установлении оплаты труда.

Правовое регулирование по ряду вопросов носит декларативный характер, что не позволяет применить его на практике. Мы считаем, что в Трудовом кодексе РФ нужно закрепить обязанность работодателя доказывать отсутствие дискриминации, а также существенно увеличить размер ответственности работодателя, что будет его стимулировать к своевременной выплате заработной платы, а работников − к активным действиям по защите своих прав в суде при регулярных задержках выплаты зарплаты.

В Трудовом кодексе следует также сформулировать понятие дискриминации и установить специальные способы защиты прав граждан при дискриминации. Трудовое законодательство всегда должно оставаться актуальным, а его нормы − действенными; сроки обращения за защитой нарушенного права должны быть разумными, допустимыми с точки зрения национального закона и международного права. Только в этом случае можно говорить о полноценной защите нарушенного трудового права[[7]](#footnote-7).

В целом следует констатировать, что эффективная судебная защита возможна лишь при условии, что конституционные формулировки о верховенстве прав и свобод граждан, их приоритетной ценности перед всеми иными будут реализовываться в ходе любой государственно-правовой деятельности.

**ГЛАВА 2. Виды, причины и способы разрешения трудовых споров**

**2.1. Понятие и причины трудовых споров**

Статья 37 Конституции РФ признает право человека и гражданина на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Законодательство о труде не дает определение понятия «трудовой спор», устанавливая правила разрешения отдельных видов трудовых споров. Вместе с тем, с начала двадцатого века данная категория всегда была объектом пристального внимания науки трудового права[[8]](#footnote-8).

Одной из первоочередных целей развития любой науки является обеспечение четкости и ясности своего понятийного аппарата. В этом аспекте исследование проблематики трудовых споров также имеет смысл начать с установления реального содержания ключевых категорий. Определение содержания понятия «трудовой спор», в свою очередь, требует предварительного выяснения значений нескольких различных терминов. Словарь русского языка в качестве основной характеристики понятия «спор» употребляет указание на словесное состязание, обсуждение чего-нибудь, в котором каждый отстаивает свое мнение, а также дает его определение через взаимное притязание на владение чем-нибудь, разрешаемое судом[[9]](#footnote-9).

Ключевым словом в понимании спора выступает состязание, представляющее собой разновидность конкурентной деятельности людей, целью которого является стремление каждого из них превзойти другого в чем-либо. Словесная форма, на которой делается акцент в этом значении спора, не единственный, а лишь один из возможных способов существования спора. Например, в отдельных правовых системах достаточно широко распространены споры, которые проводятся в письменной форме посредством обмена документами без проведения словесных прений между сторонами.

В основе спора лежит отстаивание каждым его участником собственного мнения. Тем самым, спор определяется в данном случае, как некая форма активной деятельности людей, цель которой составляет стремление каждого из них отстоять собственное мнение. Эти мнения не являются тождественными, более того, они не совпадают и противоречат одно другому. Ведь если бы они совпадали, то спора, надо полагать, не было бы вовсе, т. к. отсутствовал бы мотив к состязанию и стремлению людей превзойти друг друга. Иначе говоря, спор — это словесное состязание, устное или письменное прение, в котором каждая сторона, опровергая мнение противника, отстаивает свое[[10]](#footnote-10).

Отсюда следует, что генезис спора кроется не просто в собственном мнении того или иного человека, а в отсутствии согласия, или в разногласии мнений относительно чего- либо, т. е. в несовпадении или, что более точно, в столкновении мнений как минимум двух субъектов, каждый из которых стремится превзойти другого на основе собственного мнения. Именно в таком понимании категория спора смыкается по своему содержанию с термином «конфликт» (лат. — conflictus), который в переводе на русский язык также означает столкновение, борьбу, бой. Конфликт, в отличие от спора, обычно обозначает столкновение не просто противоположных, а скорее непримиримых на данный момент интересов или взглядов людей, т. е. весьма серьезное разногласие, очень острый спор, разрешаемый ими с помощью открытой борьбы.

Тем самым можно констатировать, что с семантических позиций термин «конфликт» обозначает в действительности лишь одну разновидность споров и потому как часть целого в принципе не может рассматриваться синонимом более широкого понятия «спор».

С аналогичных позиций рассматривается содержание термина «конфликт» не только в филологии, но и в ряде других общественных наук. Например, в социологии конфликтом именуется открытая борьба между индивидуумами или их группами в обществе либо между государствами-нациями. Конфликт такого рода часто возникает из-за конкуренции за доступ или контроль над недостаточными ресурсами или возможностями. В экономической науке конфликт определяется как столкновение противоположных интересов, взглядов; серьезное разногласие, острый спор.

В психологии конфликт определятся как столкновение двух или более сильных мотивов, которые не могут быть удовлетворены одновременно. Психологически конфликт связан с тем, что ослабление одного мотивирующего стимула ведет к усилению другого, что вызывает потребность в новой оценке ситуации[[11]](#footnote-11).

В литературе по общей конфликтологии конфликт рассматривается в качестве одной из форм взаимодействия людей, социальных групп, общностей и институтов, при которой действие одной стороны, столкнувшись с интересами другой, препятствует реализации ее. Социальный конфликт, в свою очередь, трактуется как явление, содержанием которого является процесс развития и разрешения противоречивости отношений и действий людей, детерминируемый, прежде всего объективными закономерностями социально-экономического развития обществ или как «проявление объективных или субъективных противоречий, выражающееся в противоборстве их носителей (сторон).

Наряду с вышеуказанным, социально-трудовой конфликт определяется как столкновение субъектов, действующих в сфере трудовых отношений, вызванное противоположностью их интересов, когда одна или обе участвующие стороны прибегают к действиям, выходящим за рамки привычных, нормальных отношений, иногда даже за рамки существующего правового порядка с целью придать гласности, удовлетворить нарушенный интерес, привлечь внимание общественности, оказать давление на другую сторону, те или иные органы управления, на все общество.

Наконец, юридическая наука оперирует понятием «юридический конфликт», который определяется как разновидность социального конфликта, рассматриваемого в качестве противоборства двух или нескольких субъектов и обусловленного противоположностью (несовместимостью) их интересов, потребностей, систем ценностей или знаний. Таким образом, в ранге междисциплинарной категории конфликтом необходимо фактически трактовать как острый спор, т.е. достаточно серьезное разногласие, проявляющееся как открытое столкновение противоположных мотивов, мнений, взглядов или интересов людей[[12]](#footnote-12).

В этом обще-социальном значении конфликт, естественно, не является синонимом общего понятия спора и выступает, по сути дела, как его особая разновидность. Особое место в ряду споров занимают споры в собственно юридическом смысле слова, для которых характерны определенные отличительные признаки. Первым из этих признаков является основа спора, в качестве которой фигурирует не всякое разногласие, а лишь то, которое имеет вполне конкретное юридическое значение, выражающееся в специфическом предмете разногласия. По существу в качестве предмета такого разногласия выступает объем правообладания участников конкретных общественных отношений.

В большинстве случаев подобные разногласия возникают во взаимоотношениях субъектов материального права, уже связанных конкретными правоотношениями и в силу этого обладающих в отношении друг друга определенным комплексом прав и обязанностей. Желание изменить соотношение прав и обязанностей, наполняющих этот комплекс на стороне конкретного субъекта, по общему правилу в пользу увеличения объема прав и сокращения числа обязанностей и составляет юридическую основу данных споров. Вторым признаком спора в собственно юридическом смысле слова является переход его субъектов к разрешению или урегулированию своего разногласия в рамках формализованных процессуально-правовых форм или юридически обязательных либо рекомендуемых процедур. Стороны разногласия становятся в данной ситуации субъектами соответствующих процессуальных либо процедурных правоотношений и приобретают характерные для субъектов этих отношений специфические права и обязанности.

Таким образом, к трудовым спорам в собственно юридическом смысле слова следует относить только те разногласия правового характера, которые возникли между субъектами трудового права и стали предметом разрешения или урегулирования, осуществляемого в рамках нормативно-урегулированных процессуальных форм или юридических процедур[[13]](#footnote-13).

Вместе с тем, данное определение, будучи чрезмерно общим, нуждается в конкретизации с использованием того инструментария, который выработан в науке трудового права. Во-первых, поскольку любое столкновение в социальной сфере является столкновением людей, групп, образований, вопрос о субъектах спора является одним из основных при определении существа трудовых споров. Зачастую трудовой спор рассматривается как разногласия между сторонами трудового правоотношения.

**2.2. Способы разрешения трудовых споров**

Защите трудовых прав и свобод специально посвящен тринадцатый раздел Трудового кодекса Российской Федерации, который и носит соответствующее название, хотя указанные вопросы решаются во множестве других норм трудового законодательства. Примечательно то, что в первоначальной редакции Кодекса этот раздел назывался «Защита трудовых прав работников», ст. 352 именовалась «Способы защиты трудовых прав работников» и в содержании статьи везде шла речь о работниках.

Это свидетельствовало о том, что Кодекс нацелен прежде всего на защиту прав и интересов работников, а работодатель, как второй основной субъект трудового права, оставался как бы в стороне от действия защитной функции законодательства о труде.

Это, конечно, соответствовало советской, да и современной концепции, согласно которой трудовое право должно в усиленном порядке защищать права работника как более слабой по сравнению с работодателем стороны. Но все имеет какие-то пределы, рамки, поэтому невозможно до бесконечности расширять права одного субъекта в ущерб другому, иначе может быть нарушен необходимый баланс интересов[[14]](#footnote-14).

В связи с этим Л.Ю.Бугров совершенно справедливо и обоснованно указал на то, что принцип повышенной защиты работника должен быть дополнен указанием на разумность. Кроме этого, ст. 352 ТК РФ в первоначальной редакции противоречила ст. 1 Кодекса, которая в качестве одной из целей трудового законодательства устанавливает защиту прав и интересов работников и работодателей. Поэтому законом от 30 июня 2006 г. о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс было изменено и название раздела XIII («Защита трудовых прав и свобод»), и название ст. 352 («Способы защиты трудовых прав и свобод»).

Толкование указанных формулировок приводит к выводу о том, что речь идет о защите и работника, и работодателя, что следует признать вполне обоснованным. Но если обратиться к перечню и содержанию основных способов защиты, то только судебная защита ориентирована на обеспечение прав обеих сторон трудового правоотношения. Хотя и деятельность государственной инспекции труда в какой-то мере может охранять интересы работодателя, например, в случае незаконных и необоснованных жалоб и обращений работников.

Статья 352 ТК РФ устанавливает исходные положения по защите трудовых прав и свобод работника и работодателя. Первое состоит в том, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, что соответствует ст. 45 Конституции РФ.

Второе касается перечня основных способов защиты, к которым относятся: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав работников профсоюзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства; судебная защита. Исходя из смысла части первой ст. 352 и того, что перечисленные во второй части способы защиты называются основными, можно сделать вывод о том, что есть и иные способы защиты (но тогда их надо называть не основными, дополнительными?).

Представляется, что одним из важнейших способов защиты является разрешение трудовых споров – как индивидуальных, так и коллективных и касается это прав и интересов обеих сторон трудового правоотношения – работника и работодателя. Обосновывается это в целом тем, что в процессе рассмотрения индивидуального трудового спора восстанавливаются нарушенные права, а значит, гарантируется их защита, либо в ходе урегулирования коллективного конфликта обеспечиваются законные интересы работников и работодателя. Проанализируем несколько подробнее этот тезис применительно к индивидуальным и коллективным трудовым спорам[[15]](#footnote-15).

Индивидуальные трудовые споры связаны прежде всего с судебной защитой трудовых прав и свобод как одним из способов защиты, который был введен в ст. 352 ТК РФ законом от 30 июня 2006 г. Полагаем, это заслуживает положительной оценки, так как основная задача судов – охранять права различных субъектов, тем более, что ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод. Это нововведение можно истолковать и как косвенное признание того, что разрешение индивидуальных трудовых споров выступает одним из способов защиты прав и свобод, хотя прямо об этом не говорится.

Такой вывод следует из того, что суды, по сути, только тем и занимаются, что рассматривают разного рода конфликты, в том числе трудовые. Но в связи с этим законодатель либо непоследователен, либо логика его не понятна. Дело в том, что индивидуальные трудовые споры урегулируются не только судом, но и иными органами – комиссией по трудовым спорам, вышестоящими органами, органами федеральной инспекции труда и др. Поэтому возникает вопрос: почему деятельность этих органов нельзя рассматривать как защиту трудовых прав и свобод? Можно и нужно, и это вполне логично и обоснованно.

Коллективные трудовые споры, как известно, судами не рассматриваются, поэтому судебная защита к ним отношения не имеет ни прямо, ни косвенно. Коллективные конфликты разрешаются посредством организации примирительных процедур и забастовки, в конечном счете – только по соглашению сторон. Связаны ли коллективные трудовые споры с защитой трудовых прав и свобод? Считаем, что связаны, и самым непосредственным образом, так как в процессе урегулирования коллективных конфликтов работники защищают уже существующий уровень прав и свобод либо борются за его повышение, защищая свое право на достойный труд, достойную заработную плату и т.п. Общий вывод состоит в том, что разрешение трудовых споров (и индивидуальных, и коллективных) является одним из основных, если не самым главным, способом защиты трудовых прав и свобод как индивидуального, так и коллективного характера. Очевидно, к этому можно добавить, что это самый эффективный и гарантированный способ защиты. В связи с этим в ст. 352 ТК РФ необходимо внести изменения и включить в перечень основных способов защиты трудовых прав и свобод рассмотрение и разрешение трудовых споров, исключив из нее судебную защиту, так как она выступает частью этого более широкого по объему способа защиты.

**Заключение**

В России в настоящее время процент рассмотрения споров, вытекающих из трудовых отношений с участием медиатора, низкий, тем не менее согласно российскому законодательству трудовые споры с помощью процедуры медиации разрешать возможно. Как указано в Законе о медиации, процедура медиации может применяться к спорам, возникающим из трудовых правоотношений, за исключением коллективных трудовых споров, а также трудовых споров в случае, если они затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы (п. п. 2 и 5 ст. 1 ФЗ № 193-ФЗ). Несмотря на то что именно в трудовом праве примирительные процедуры получили наиболее детальную законодательную регламентацию по сравнению с вопросами примирения в других отраслях права, в Трудовом кодексе Российской Федерации возможность применения процедуры медиации к решению трудовых споров не предусмотрена.

Между тем отдельные статьи ТК РФ посвящены иным примирительным процедурам, в частности, рассмотрению трудового спора примирительной комиссией с участием посредника в трудовом арбитраже (ст. ст. 401 – 408 ТК РФ).

Таким образом, в Трудовом кодексе РФ перечислены только основные способы защиты трудовых прав и свобод: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита (ст. 352 ТК РФ).

На мой взгляд, в настоящее время было бы правильным повысить роль комиссий по трудовым спорам, у которых давно уже накоплен определенный опыт в разрешении конфликтов между работником и работодателем. Деятельность этих комиссий способствует тому, чтобы снизить нагрузку на суды общей юрисдикции, сократить расходы государственного бюджета и ускорить процедуру разрешения индивидуальных трудовых споров. Кроме того, она способствует реализации одного из основных принципов правового регулирования труда - обеспечению права работников на участие в управлении организацией, дает возможность накапливать работникам опыт для реализации права граждан Российской Федерации на участие в отправлении правосудия, закрепленного в ч. 5 ст. 32 Конституции РФ. В этой связи представляется целесообразным вернуться к прежнему порядку разрешения индивидуальных трудовых споров. КЗоТ РСФСР предусматривал, что комиссии по трудовым спорам создаются в каждой организации с числом работающих более 15 человек и являются обязательным органом по рассмотрению трудовых споров. Но с принятием ТК РФ законодатель, на наш взгляд, немного переусердствовал с узакониванием защиты прав работодателей и внес в ст. 391 ТК РФ всего одну фразу, которая позволяет работнику обращаться в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

Как представляется, было бы правильным внести изменения в порядок разрешения индивидуальных трудовых споров и в ст. 384, которая говорит о порядке образования КТС, указали, что комиссия создается в обязательном порядке в организации или у индивидуального предпринимателя с числом работающих более 15 человек, она является первичным органом по рассмотрению трудовых споров. А из ч. 1 ст. 391 ТК РФ целесообразно исключить фразу "либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам".

Имеется и еще немало проблем, связанных с разрешением индивидуальных трудовых споров. В частности, в соответствии со ст. 28 ГПК РФ, иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации. Принимая во внимание практику последних лет, когда работники со всей великой России едут на работу в Москву, в случае возникновения трудового спора с работодателем им очень сложно, не имея постоянной регистрации и места жительства в Москве, обратиться в суд по месту регистрации работодателя. В этой связи, на мой взгляд, было бы целесообразным внести изменения в ст. 29 Гражданского процессуального кодекса РФ и предоставить право работнику или представляющему его интересы профсоюзному органу обращаться с иском, вытекающим из трудовых отношений, в суд не по месту нахождения организации, а по выбору истца.

Несмотря на то что ст. 391 ТК РФ расширила круг лиц, которые могут обращаться в суд для разрешения индивидуального трудового спора, вытекающего из трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, он представляется неполным. В него не включены лица, ранее состоявшие в трудовых отношениях с работодателем, которые не смогли или не захотели инициировать процедуру разрешения неурегулированных разногласий с работодателем в процессе их трудовой деятельности, а срок для обращения в органы по рассмотрению трудовых споров еще не истек. В этой связи представляется необходимым дополнить ч. 3 ст. 391 Трудового кодекса РФ и указать, что непосредственно в судах рассматриваются также трудовые споры лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях с работодателем.

**Библиография**

1. Рекомендация № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже» (принята в г. Женеве 29 июня 1951 г. на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ) [Текст] // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Женева, 1991. Т. I. С. 104 – 106.
2. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – № 237.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 3.
4. Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с дискриминацией на работе // Трудовое право. 2013. № 4. С. 19–38.
5. Бизюкова П. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. М.: ЦСТП, 2011. С. 42.
6. Борисова О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав. URL: <http://www.underlaw.ru/articles/45/problemy_sudebnojj_zashhity_trudovykh_prav>
7. Горохов Б.А. Судебная защита трудовых прав граждан // Практика рассмотрения судами дел о защите трудовых и социальных прав граждан Российской Федерации: научно-практическая конференция Верховного Суда РФ. 17.08.2015. URL: <http://litterref.ru/qasjgeatyotratyyfs.html>
8. Грабовский И. А. Самозащита трудовых прав работников в условиях финансового кризиса // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Вып. 8. 2014. С. 98−103.
9. Гусейнов К.М., Магомедова А.Г. Свобода труда как один из конституционно-правовых принципов реализации трудовых отношений юридический вестник ДГУ. 2014. № 1. С. 48.
10. Дедюева, М.В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров [Текст]/ Дедюева М.В. // Трудовое право. – 2015. – № 6. – С. 3 – 8.
11. Матненко, М.В. Развитие третейского урегулирования разногласий в трудовых отношениях [Текст]/ М.В. Матненко // Трудовое право. – 2014. . – № 11. . – С. 80 – 96.
12. Матненко, М.В. Третейское урегулирование разногласий в трудовых отношениях [Текст]/ М.В. Матненко // Трудовое право. – 2012. – № 6. – С. 30 – 36.
13. Мешков, Д.Н. О перспективе развития в РФ института судебного посредничества в раз- решении трудовых споров Текст]/ Д.Н. Мешков // Трудовое право. – 2013. – № 12. – С. 103 – 107.
14. Сапфирова, А.А. Способы защиты трудовых прав, свобод и правовых интересов в сфере труда внесудебными органами государства [Текст]/ А.А. Сапфирова // Трудовое право. – 2014. – № 8. – С. 80 – 88.
15. Степин А. Б. Способы защиты трудовых прав // Современное право. 2013. № 6. С.16.
16. Чепелюк А.Я. К вопросу о совершенствовании российского трудового законодательства о способах защиты права при дискриминации // Российское правоведение: трибуна молодого ученого. Вып. 13. Томск, 2013. С. 113−114.
17. Чернышова, Т.В. Примирительные процедуры в трудовом праве [Текст]/ Т.В. Черны- шова // Трудовое право. – 2011. – № 3. – С. 59 – 70
18. Яковлева А. В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): автореф. дис. …канд. юрид. наук. М., 2015.
19. Ярмизина Н.В. Проблемы обеспечения защиты трудовых прав работников // Современные научные исследования: электронный журнал. 16 ноября. 2016. № 11. URL: http://sni-vak.ru/статьи- вак/law/проблемы-обеспечения-защиты-трудовых-прав-работников
20. Решение по делу № 2-517/2015 г. от 7 августа 2015 г. URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/70619587/81921045/>
21. Решение Федерального суда Советского района г. Махачкалы по делу № 2-667/2011 от 4 марта 2011 г. URL: http://docs.pravo.ru/document/view/34157415/39485596/
1. Борисова О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав. URL: <http://www.underlaw.ru/articles/45/problemy_sudebnojj_zashhity_trudovykh_prav> [↑](#footnote-ref-1)
2. Степин А. Б. Способы защиты трудовых прав // Современное право. 2013. № 6. С.16. [↑](#footnote-ref-2)
3. Чепелюк А.Я. К вопросу о совершенствовании российского трудового законодательства о способах защиты права при дискриминации // Российское правоведение: трибуна молодого ученого. Вып. 13. Томск, 2013. С. 113−114. [↑](#footnote-ref-3)
4. Сапфирова, А.А. Способы защиты трудовых прав, свобод и правовых интересов в сфере труда внесудебными органами государства [Текст]/ А.А. Сапфирова // Трудовое право. – 2014. – № 8. – С. 80 – 88. [↑](#footnote-ref-4)
5. Дедюева, М.В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров [Текст]/ Дедюева М.В. // Трудовое право. – 2015. – № 6. – С. 3 – 8. [↑](#footnote-ref-5)
6. Горохов Б.А. Судебная защита трудовых прав граждан // Практика рассмотрения судами дел о защите трудовых и социальных прав граждан Российской Федерации: научно-практическая конференция Верховного Суда РФ. 17.08.2015. URL: <http://litterref.ru/qasjgeatyotratyyfs.html> [↑](#footnote-ref-6)
7. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 3. [↑](#footnote-ref-7)
8. Грабовский И. А. Самозащита трудовых прав работников в условиях финансового кризиса // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Вып. 8. 2014. С. 98−103. [↑](#footnote-ref-8)
9. Бизюкова П. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. М.: ЦСТП, 2011. С. 42. [↑](#footnote-ref-9)
10. Мешков, Д.Н. О перспективе развития в РФ института судебного посредничества в раз- решении трудовых споров Текст]/ Д.Н. Мешков // Трудовое право. – 2013. – № 12. – С. 103 – 107. [↑](#footnote-ref-10)
11. Чернышова, Т.В. Примирительные процедуры в трудовом праве [Текст]/ Т.В. Чернышова // Трудовое право. – 2011. – № 3. – С. 59 – 70 [↑](#footnote-ref-11)
12. Матненко, М.В. Развитие третейского урегулирования разногласий в трудовых отношениях [Текст]/ М.В. Матненко // Трудовое право. – 2014. . – № 11. . – С. 80 – 96. [↑](#footnote-ref-12)
13. Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с дискриминацией на работе // Трудовое право. 2013. № 4. С. 19–38. [↑](#footnote-ref-13)
14. Матненко, М.В. Третейское урегулирование разногласий в трудовых отношениях [Текст]/ М.В. Матненко // Трудовое право. – 2012. – № 6. – С. 30 – 36. [↑](#footnote-ref-14)
15. Гусейнов К.М., Магомедова А.Г. Свобода труда как один из конституционно-правовых принципов реализации трудовых отношений юридический вестник ДГУ. 2014. № 1. С. 48. [↑](#footnote-ref-15)