

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Т. Э. Ашурова\*

## Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров

**Аннотация.** Статья посвящена разработке перечня принципов разрешения индивидуальных трудовых споров, которые необходимо закрепить в ТК РФ, а также обоснованию необходимости их закрепления. В статье дается детальный анализ различных классификаций принципов разрешения и рассмотрения индивидуальных трудовых споров, предложенных как в доктрине российского трудового права, так и в доктрине некоторых зарубежных государств, и констатируется значительный разброс мнений ученых по данному вопросу. Уделяется внимание закреплению принципов разрешения индивидуальных трудовых споров в законодательстве зарубежных стран и международных актах, таких как рекомендации МОТ. На основании анализа доктринальных позиций и правовых актов отмечается одинаковая направленность принципов урегулирования индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации, зарубежных государствах и актах МОТ. Делается вывод о необходимости закрепления в ТК РФ тех или иных принципов разрешения индивидуальных трудовых споров с приведением обоснований из правоприменительной практики судов Российской Федерации различного уровня, а также предлагается модификация законодательства, касающегося исковых сроков по трудовым спорам. В итоге предлагается включить в ТК РФ статью 382.1 «Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров».

**Ключевые слова:** трудовые споры, разрешение трудовых споров, принципы трудового права, Международная организация труда (МОТ), трудовое право, право социального обеспечения, защита трудовых прав, рассмотрение и разрешение, зарубежное трудовое законодательство, сравнительный анализ.

**DOI: 10.17803/1994-1471.2016.68.7.093-102**

**П**ринципы разрешения трудовых споров — это основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные характерные черты этого порядка и направленность развития системы его норм<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М. : Проспект, 2003. С. 418—419. Несколько иной подход был представлен С. А. Голощаповым, определявшим их как «закономерности связей и развития системы норм, регулирующих трудовые процессуальные отношения» (см.: Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М. : Изд-во ВЮЗИ, 1984. С. 59).

© Ашурова Т. Э., 2016

\* Ашурова Тофа Эльдаровна, аспирантка кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)  
ktpso@msal.ru  
123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

В Трудовом кодексе РФ<sup>2</sup> в большинстве случаев принципы должны выводиться из содержания правовых норм, образующих конкретный институт<sup>3</sup>.

Специалисты считают, что принципы права помогают понять сущность правовых норм и смысл законодательства, правильно применять нормы права, способствуют решению вопросов, еще не урегулированных нормами права<sup>4</sup>, например восполняют пробелы в законодательстве<sup>5</sup>. Следовательно, существует практическая необходимость в выделении данных принципов.

В доктрине российского трудового права давно ведется дискуссия по поводу разработки единых принципов института «Трудовые споры».

О. В. Смирнов отрицал возможность существования правовых принципов на уровне подынститутов, так как последние не имеют своего предмета, а регулируют лишь отдельные стороны общественного отношения, составляющего предмет института в целом<sup>6</sup>.

Однако следует согласиться с С. В. Полениной в том, что с развитием производственных отношений происходит усложнение общественных отношений как вширь, так и вглубь — путем создания новых общественных отношений. Усложняющаяся структура определенного вида общественного отношения обуславливает и усложнение правовой структуры отрасли, что, в свою очередь, порождает такое право-

вое явление, как подынституты<sup>7</sup>, и в связи с этим, по нашему мнению, в настоящее время нельзя отрицать существование относительно самостоятельных принципов, закрепленных на уровне подынститутов.

В доктрине трудового права существует множество классификаций принципов разрешения трудовых споров, однако ее анализ позволяет сделать вывод о наличии принципов, выделяемых большинством авторов. Вместе с тем для полноты анализа необходимо также обращение к зарубежному опыту (см. таблицу).

По нашему мнению, можно говорить об одинаковой направленности принципов урегулирования индивидуальных трудовых споров как в Российской Федерации, так и на Украине и в КНР.

В. В. Федин, К. Д. Крылов и Г. А. Агафонова все представленные выше принципы разделяют на три группы:

- 1) производные от общеправовых принципов;
- 2) свойственные не только для института рассмотрения и разрешения трудовых споров, но и для процессуальных отраслей российского права;
- 3) характерные для института рассмотрения и разрешения трудовых споров. Именно данная классификация будет взята за основу при представлении необходимых, на наш взгляд, для закрепления в ТК РФ принципов разрешения индивидуальных трудовых споров<sup>8</sup>.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 05.10.2015, с изм. от 05.10.2015) // Российская газета. 2001. № 256.

<sup>3</sup> Единичным случаем закрепления принципов института в ТК РФ является ст. 24 «Основные принципы социального партнерства».

<sup>4</sup> Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права. М. : РПА МЮ РФ, 2004. С. 52.

<sup>5</sup> Мостовщиков А. Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров : дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004. С. 193.

<sup>6</sup> Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. М. : Юрид. лит., 1977. С. 77.

<sup>7</sup> Поленина С. В. Теоретические проблемы системы советского законодательства. М. : Наука, 1979. С. 10—11.

<sup>8</sup> В доктрине встречаются и иные классификации. Например, В. Н. Скобелкин, С. В. Передерин, С. Ю. Чуча, Н. Н. Семенюта на основе научного анализа нормативной базы и правоприменительной практики выделяют группы принципов: 1) отраженные, но не сформулированные в нескольких нормах права; 2) закрепленные и сформулированные хотя бы в одной из норм права; 3) закрепленные в акте органа-правоприменителя; 4) не получившие официального закрепления, но используемые правоприменителями; 5) закрепленные, но не работающие на определенном этапе общественного развития; 6) сформулированные наукой, но не закрепленные и не используемые в действующей системе правового регулирования данного периода.

Таблица

| Принципы                                                                                                                     | Ученые                                                                                                                                                          |                              |                            |                                                                |                                  | Зарубежные акты                                                         |                                                                                   |                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
|                                                                                                                              | К. Н. Гусов, <sup>9</sup><br>В. Н. Толкунова, <sup>10</sup><br>А. Г. Мостовщиков, <sup>11</sup><br>М. В. Пресняков, <sup>12</sup><br>С. Е. Чаннов <sup>13</sup> | А. М. Куренной <sup>12</sup> | А. Гладстоун <sup>13</sup> | В. В. Федин,<br>К. Д. Крылов, <sup>14</sup><br>Г. А. Агафонова | М. М. Ш. Курапетсе <sup>15</sup> | Новая модель<br>разрешения трудовых<br>споров для Украины <sup>16</sup> | Правила КНР<br>по урегулированию трудовых<br>споров на предприятиях <sup>17</sup> | Закон КНР «О труде» <sup>18</sup> |
| 1. Демократизм порядка рассмотрения трудового спора                                                                          | +                                                                                                                                                               | —                            | —                          | —                                                              | —                                | —                                                                       | —                                                                                 | —                                 |
| 2. Простота порядка, т. е. бесплатность, доступность и удобство обращения в юрисдикционные органы с трудовым спором          | +                                                                                                                                                               | +                            | +                          | +                                                              | +                                | +                                                                       | —                                                                                 | —                                 |
| 3. Обеспечение защиты трудовых прав работников                                                                               | +                                                                                                                                                               | —                            | —                          | +                                                              | —                                | —                                                                       | —                                                                                 | +                                 |
| 4. Законность, гласность, объективность и полнота исследования доказательств по спорам                                       | +                                                                                                                                                               | +                            | —                          | +                                                              | —                                | +                                                                       | +                                                                                 | +                                 |
| 5. Быстрота разрешения спора                                                                                                 | +                                                                                                                                                               | +                            | +                          | +                                                              | +                                | +                                                                       | —                                                                                 | +                                 |
| 6. Обеспечение реального исполнения решения по трудовому спору                                                               | +                                                                                                                                                               | +                            | —                          | +                                                              | —                                | +                                                                       | —                                                                                 | —                                 |
| 7. Равенство сторон при рассмотрении споров                                                                                  | +                                                                                                                                                               | —                            | —                          | +                                                              | —                                | +                                                                       | +                                                                                 | —                                 |
| 8. Разрешение органами со специализированными полномочиями в вопросах труда                                                  | —                                                                                                                                                               | —                            | +                          | —                                                              | —                                | —                                                                       | —                                                                                 | —                                 |
| 9. Ответственность должностных лиц за неисполнение решений органов по рассмотрению трудовых споров                           | —<br>(кроме<br>А. Г. Мостовщикова)                                                                                                                              | —                            | —                          | +                                                              | —                                | +                                                                       | —                                                                                 | —                                 |
| 10. Приоритет примирительных процедур и компромиссов и предоставление бесплатных примирительных процедур для спорящих сторон | —                                                                                                                                                               | —                            | —                          | —                                                              | —                                | +                                                                       | +                                                                                 | —                                 |

<sup>9</sup> Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Указ. соч.

<sup>10</sup> Мостовщиков А. Г. Указ. соч.

<sup>11</sup> Пресняков М. В., Чаннов С. Е. Трудовое право России : учебник. М. : Юрист, 2007.

<sup>12</sup> Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. М. : Юрист, 2004.

<sup>13</sup> Лютов Н. Л. Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (по актам ООН, МОТ, а также законодательству отдельных стран) : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001. С. 90.

<sup>14</sup> Федин В. В., Крылов К. Д., Агафонов Г. А. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практич. пособие для вузов. М. : Юрайт, 2015.

<sup>15</sup> Moemedi M., Koorapetse S. A comparison of the Botswana and South African labour dispute resolution systems. Nelson Mandela Metropolitan University, 2011. P. 10.

<sup>16</sup> The new model of labour dispute resolution for Ukraine // Medlingsinstitutet. URL: [http://www.mi.se/files/PDF-er/internationalt/Ukraina/new\\_model.pdf](http://www.mi.se/files/PDF-er/internationalt/Ukraina/new_model.pdf) (дата обращения: 30 ноября 2015 г.).

<sup>17</sup> Regulations of the People's Republic of China on settlement of labour disputes in enterprises // Ministry of Commerce People's Republic Of China. URL: <http://english.mofcom.gov.cn/aarticle/lawsdata/chinese1aw/200211/20021100050542.html> (дата обращения: 30 ноября 2015 г.).

<sup>18</sup> Закон КНР «О труде» от 5 июля 1994 года. Ст. 78 // Законодательство Китая. URL: [http://chinalawinfo.ru/social\\_law/law\\_labour/law\\_labour\\_ch10](http://chinalawinfo.ru/social_law/law_labour/law_labour_ch10) (дата обращения: 30 ноября 2015 г.).

Особое значение в вопросе определения принципов разрешения индивидуальных трудовых споров имеют рекомендации МОТ. Рекомендацией № 92 установлено, что «примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной; сроки, которые могут устанавливаться национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму»<sup>19</sup>. В Рекомендации № 130 можно выделить следующие принципы:

- а) формулировка и применение процедуры рассмотрения жалоб таким образом, чтобы существовала реальная возможность достижения на каждой стадии добровольно принятого работником и работодателем решения;
- б) простота и быстрота процедуры рассмотрения жалоб и определение, при необходимости, соответствующих сроков; минимизация формальностей<sup>20</sup>.

С учетом позиций, высказанных в правовой доктрине, а также зарубежного и международного опыта, вряд ли целесообразно закрепление всех представленных выше принципов, так как большинство из них производны от общеправовых и межотраслевых принципов, уже закрепленных в законодательстве<sup>21</sup>, или дублируют основные принципы правового регулирования труда, которые априори распространяются на всю систему трудового права.

С нашей точки зрения, следующие принципы разрешения специфичны и важны для индивидуальных трудовых споров:

1. *Бесплатность для работника.* Рассматриваемый принцип закреплен в ст. 393 ТК РФ, в которой указано, что работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов, а также непосредственно выводится из ч. 4 ст. 384 ТК РФ, где обязанность организационно-технического обеспечения деятельности комиссии по трудовым спорам (далее — КТС) возложена на работодателя.

Конституционный Суд РФ в определении от 13.10.2009 № 1320-О-О<sup>22</sup> указал, что законодатель учитывает экономическую и организационную зависимость работника от работодателя (в распоряжении которого находится основной массив доказательств по делу), в силу чего устанавливает процессуальные гарантии защиты трудовых прав работников, без предоставления которых возможность реализации работником его процессуальных прав оставалась бы необеспеченной. К числу таких гарантий относится и освобождение работника от судебных расходов.

Требование бесплатности вызвано в первую очередь социальными соображениями о защите прав работников. Без соблюдения данного принципа работник может не решиться на предъявление жалобы к работодателю в силу страха потерять больше, чем он, возможно, получит, выиграв данный спор. В связи с этим необходимость закрепления данного принципа, по нашему мнению, не должна вызывать сомнений, что подтверждается и ссылками судов на данный принцип<sup>23</sup>.

<sup>19</sup> Рекомендация МОТ от 29 июня 1951 г. № 92 «О добровольном примирении и арбитраже». Ст. 3 // International Labour Organization. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r092\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_r092_ru.htm) (дата обращения: 30 ноября 2015 г.).

<sup>20</sup> Рекомендация МОТ от 29 июня 1967 г. № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения». Ст. 11, 12 // International Labour Organization. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r130\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_r130_ru.htm) (дата обращения: 30 ноября 2015 г.).

<sup>21</sup> См.: ст. 6 «Равенство всех перед законом и судом», ст. 10 «Гласность судебного разбирательства», ст. 12 «Осуществление правосудия на основе состязательности и равноправия сторон», ст. 195 «Законность и обоснованность решения суда» ГПК РФ и т.д.

<sup>22</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 № 1320-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью “Рэд Стар Консалтинг” на нарушение конституционных прав и свобод ст. 393 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>23</sup> См.: определение Конституционного Суда РФ от 24.03.2015 № 478-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Шмыревой Ольги Ивановны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 98 и частью первой статьи 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». П. 4 // Российская газета. 2004. № 72.

2. *Доступность и удобство обращения работника в юрисдикционный орган.* Данный принцип выражается, во-первых, в том, что КТС образуется в организации (структурных подразделениях организации), в которой работает работник.

Во-вторых, споры, вытекающие из трудовых отношений, подсудны районному суду в соответствии со ст. 24 Гражданского процессуального кодекса РФ. Следовательно, работник или работодатель должны обращаться в суд общей юрисдикции. Так, определением мирового судьи судебного участка № 39 Суворовского района Тульской области от 24 мая 2013 года встречное исковое заявление Д. к ТСЖ «Пентагон» о взыскании заработной платы и судебных расходов возвращено истцу в связи с нарушением норм о подсудности<sup>24</sup>. Согласно ст. 28 ГПК РФ иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика (к организации — по месту ее нахождения).

Необходимость закрепления данного принципа, по нашему мнению, состоит в том, что работник имеет право принимать непосредственное участие во всех процедурах, предназначенных для рассмотрения и разрешения трудового спора, и для этого ему может быть необходимо большое количество свободного времени, которого он может не иметь в силу различных обстоятельств. В данном случае нахождение юрисдикционного органа непосредственно в организации или возможность предъявления иска в суд по месту нахождения организации является гарантией защиты трудовых прав работников.

3. *Быстрота разрешения спора.* Принцип быстроты разрешения требует от соответствующих органов соблюдения сжатых сроков, предусмотренных законодательством для совершения действий, связанных с рассмотрением таких дел. Законом установлены и сроки обращения в юрисдикционные органы. Пропущенные сроки подачи заявлений могут быть восстановлены по решению этих органов.

Необходимо обратить внимание на десятидневный срок, установленный ТК РФ для рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС, а также на сроки, установленные в ст. 154 ГПК РФ: двухмесячный срок со дня поступления заявления в суд для рассмотрения и разрешения гражданских дел, а также специальный месячный срок для дел о восстановлении на работе.

В пункте 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (далее — Постановление № 2) подчеркивается, что в указанные в ст. 154 ГПК РФ сроки включается и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству.

Исключение установлено и относительно срока вступления решения суда в законную силу. Согласно ч. 1 ст. 209 ГПК РФ решения суда вступают в законную силу по истечении срока на апелляционное обжалование, если они не были обжалованы, а в соответствии со ст. 211 ГПК РФ решения по делам о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев и о восстановлении на работе подлежат немедленному исполнению.

Московский городской суд указал, что рассматриваемое им дело связано с трудоустройством и носит социально значимый характер, в связи с чем оно требовало безотлагательного осуществления правосудия, однако действия суда первой инстанции не были достаточными и эффективными для своевременного рассмотрения дела, что привело к необоснованно длительному его разрешению по существу и к нарушению права истца на судопроизводство в разумный срок<sup>25</sup>.

В ТК РФ установлен трехмесячный исковой срок для обращения работника с заявлением в КТС, который может быть восстановлен при пропуске его по уважительным причинам (ст. 386) и для обращения работника с иском непосредственно в суд (ст. 392). По спорам же об увольнении установлен срок в один месяц со дня вручения работнику копии приказа об

---

<sup>24</sup> Апелляционное определение Тульского областного суда от 13.02.2014 по делу № 33-376/2014 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>25</sup> Решение Московского городского суда от 29.10.2014 по делу № 3-262/2014, 2-430/2013 «О присуждении компенсации за нарушение права на судопроизводство в разумный срок по делу о признании незаконным отказа в приеме на работу, взыскании компенсации морального вреда» // СПС «КонсультантПлюс».

увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Конституционный Суд РФ в определении от 21.10.2008 № 616-О-О<sup>26</sup> указал, что месячный срок направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, а своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления самого работника. Пропущенный же по уважительным причинам срок может быть восстановлен судом, а отказ в восстановлении пропущенного срока — обжалован в вышестоящий суд<sup>27</sup>. Данная правовая позиция была воспринята судами общей юрисдикции<sup>28</sup>.

В абзаце 5 п. 5 Постановления № 2 установлено, что в качестве уважительных причин в данном случае могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие обстоятельств непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи)<sup>29</sup>.

Сама по себе норма об установлении укороченных сроков исковой давности не нарушает конституционного права работников на судеб-

ную защиту трудовых прав. Часть 1 ст. 392 ТК РФ, по сути, регулирует условия, порядок и сроки реализации конституционных прав, установленных в ч. 1 ст. 46 и ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, применительно к индивидуальным трудовым спорам. Однако предусмотренный ею трехмесячный срок является более коротким по сравнению с трехлетним общим сроком исковой давности, установленным гражданским законодательством. Трудно согласиться с правовой позицией Конституционного Суда РФ о том, что такой срок способствует достижению оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и является достаточным для обращения в суд.

Действительно, установление более коротких сроков должно стимулировать работника к быстрому разрешению возникшего спора, но такие сокращенные исковые сроки, по нашему мнению, ограничивают право работника на судебную защиту, лишая его гарантий, предоставленных истцам по иным категориям гражданско-правовых дел. Представляется необходимым внести изменения в ч. 1 ст. 392 ТК

<sup>26</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 21.10.2008 № 616-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шавалиева Зуфара Минсиафовича на нарушение его конституционных прав статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>27</sup> См. также: определение Конституционного Суда РФ от 21.11.2013 № 1752-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Элизина Игоря Юрьевича на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации»; определение Конституционного Суда РФ от 23.04.2013 № 618-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Юшкина Виктора Григорьевича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации»; определение Конституционного Суда РФ от 18.10.2012 № 1877-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мязитова Мигдята Мияссяровича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации»; определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2012 № 1315-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мезенцева Олега Владимировича на нарушение его конституционных прав частями первой и третьей статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации».

<sup>28</sup> См., например: определение Московского городского суда от 02.09.2011 по делу № 33-25659 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>29</sup> См. также: определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 № 1058-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Железновой Евгении Николаевны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации»; определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.10.2011 № 33-15239/2011; апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 06.11.2013 по делу № 33-4292/2013; кассационное определение Пермского краевого суда от 14.11.2011 по делу № 33-11480.

РФ, сформулировав ее следующим образом: «Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех лет со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение трех лет со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки».

В связи с вышеизложенным следует закрепить в ТК РФ принцип быстроты с дальнейшим указанием как процессуальных, так и исковых сроков, так как работник, который в большинстве случаев не осведомлен о наличии таких сроков, часто пропускает их без уважительных причин.

4. *Недопустимость преследования за подачу жалобы.* Рекомендацией МОТ № 130 установлено, что «любой работник... который считает, что он имеет основания для жалобы, должен иметь право представить такую жалобу без какого-либо для себя ущерба». Под ущербом в данном случае, по нашему мнению, следует понимать преследование работника работодателем, оказание на него психического, а иногда и физического давления с целью избежать наказания.

К сожалению, на практике в большинстве случаев работник именно в связи со страхом оказаться в худшем, чем уже есть, положении предпочитает смириться со сложившейся ситуацией, с нарушением своих прав. По нашему мнению, законодательное закрепление данного принципа может послужить опорой работникам и придаст им большую уверенность при защите своих прав.

5. *Обеспечение реального исполнения решения по трудовому спору, восстановление нарушенных трудовых прав.* Принцип обеспечения реального исполнения решений по трудовым спорам реализуется с помощью закрепленного в законе специального меха-

низма принудительного воздействия на работодателя, если он добровольно не выполняет решение по трудовому спору, а также путем привлечения виновных лиц к ответственности.

Данный принцип выражен в ТК РФ, а именно:

- а) в ст. 389: при неисполнении в трехдневный срок решения КТС работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. Судебный пристав приводит решение в исполнение в принудительном порядке, если данное удостоверение предъявлено не позднее трехмесячного срока со дня его получения. Данные сроки подлежат восстановлению при наличии уважительных причин. Необходимо подчеркнуть, что не решение, а удостоверение КТС является исполнительным документом<sup>30</sup>. Однако существуют судебные решения, называющие непосредственно решение КТС исполнительным документом<sup>31</sup>;
- б) в ст. 396: решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Конституционный Суд РФ в определении от 15.07.2008 № 421-О-О<sup>32</sup> указал, что данная норма направлена на защиту прав незаконно уволенных работников и на их скорейшее восстановление, а потому сама по себе не может рассматриваться как нарушающая конституционные права и свободы граждан.

В апелляционном определении Тамбовский областной суд<sup>33</sup> отметил, что немедленное исполнение решения о восстановлении на

---

<sup>30</sup> Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 10.11.2009 по делу № А82-10416/2009 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>31</sup> Постановление ФАС Уральского округа от 05.05.2006 № Ф09-3347/06-С6 по делу № А50-35044/2005 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>32</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 № 421-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Старухина Геннадия Николаевича на нарушение его конституционных прав статьей 396 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>33</sup> Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 26.11.2012 по делу № 33-3282/2012 // СПС «КонсультантПлюс».

работе незаконно уволенного работника предполагает издание соответствующих приказов, внесение записей в трудовые книжки и фактический допуск работника к работе.

Данный принцип является логическим завершением всей процедуры разрешения индивидуального трудового спора. Его закрепление необходимо, поскольку простое вынесение решения в пользу работника как КТС (в особенности), так и судом не является гарантией его исполнения работодателем, который уже нарушил однажды права работника (что привело к последствию в виде решения юрисдикционного органа в пользу работника), а опираясь на данную норму права, работник сможет принудительно исполнить вынесенное в его пользу решение. Данный принцип будет общей нормой по отношению к закреплённому в законе специальному механизму принудительного воздействия на работодателя, если он добровольно не выполняет решение по трудовому спору, а также привлечения виновных к ответственности.

Подводя итог, можно констатировать значительный разброс мнений ученых по поводу определения системы принципов индивидуальных трудовых споров. Нельзя также не обратить внимание на различные их формулировки, что, однако, не изменяет их сути. В систему принципов разрешения индивидуальных трудовых споров не следует копировать основные принципы правового регулирования труда, так как данные принципы и так распространяются на всю систему трудового права.

Необходимо закрепить в законе перечень принципов разрешения индивидуальных трудовых споров, в первую очередь в интересах работников, которые, опираясь на данные принципы, их наличие и четкую формулировку, смогут защищать свои нарушенные права. Также следует согласиться с П. Е. Морозовым в том, что законодательное закрепление «устранит волюнтаристский подход», когда каждый ученый предлагает свою классификацию принципов, и «обеспечит четкость процесса рассмотрения трудовых споров, необходимую для придания определенности в данных вопросах, что важно с точки зрения защиты трудовых прав»<sup>34</sup>.

Таким образом, в Трудовой кодекс РФ необходимо включить статью 382.1 «Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров» следующего содержания:

«Принципами разрешения индивидуальных трудовых споров признаются:

- 1) бесплатность разрешения индивидуальных трудовых споров для работника;
- 2) доступность и удобство обращения работника в юрисдикционный орган;
- 3) быстрота разрешения индивидуальных трудовых споров;
- 4) недопустимость преследования за подачу жалобы в юрисдикционный орган;
- 5) обеспечение реального исполнения решения по индивидуальному трудовому спору, восстановление нарушенных трудовых прав».

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. — М. : Изд-во ВЮЗИ, 1984. — 81 с.
2. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. — М. : Проспект, 2003. — 467 с.
3. Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права. — М. : РПА МЮ РФ, 2004. — 334 с.
4. Морозов П. Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. — 2015. — № 2.
5. Мостовицков А. Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров : дис. ... канд. юрид. наук. — Томск, 2004. — 231 с.
6. Люттов Н. Л. Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран) : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2001. — 230 с.

<sup>34</sup> Морозов П. Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 2. С. 72.

7. Поленина С. В. Теоретические проблемы системы советского законодательства. — М. : Наука, 1979. — 204 с.
8. Скобелкин В. Н. (ред.), Передерин С. В., Чуча С. Ю., Семенюта Н. Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. — Воронеж, 2002. — 504 с.
9. Смирнов О. В. Основные принципы советского трудового права. — М. : Юрид. лит., 1977. — 216 с.
10. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. — М. : Юристъ. 2004. — 496 с.
11. Федин В. В. (ред.), Крылов К. Д., Агафонова Г. А. Трудовые споры: теория и практика: учеб.-практич. пособие для вузов. — М. : Юрайт, 2015. — 528 с.
12. Moemedi M., Koorapetse S. A comparison of the Botswana and South African labour dispute resolution systems. — Nelson Mandela Metropolitan University, 2011. — 80 с.

Материал поступил в редакцию 26 декабря 2015 г.

### THE PRINCIPLES OF RESOLVING LABOR DISPUTES BETWEEN INDIVIDUALS

**ASHUROVA Tofa Eldarovna** — Postgraduate student of the Department of Labor Law and Social Security Law at the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)  
ktpso@msal.ru  
123995, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

**Review.** *The article is devoted to the problem of developing a list of principles for resolving labor disputes between individuals that need to be consolidated in the Labor Code of the RF, as well as to the justification of the necessity for their consolidation. The article gives a detailed analysis of different classifications of principles of resolving and dealing with labor disputes between individuals that can be found in both the doctrine of Russian Labor Law and doctrines of certain foreign states, and acknowledges a significant variety of opinions on the issue between scholars. Special attention is paid to consolidating the principles of resolving labor disputes between individuals in labor law legislations in foreign states and international instruments such as ILO Recommendations. On the basis of the research of doctrinal approaches and regulations, the author identifies the same direction of principles aimed at resolving labor disputes between individuals in the Russian Federation, foreign countries and the ILO instruments. On the basis of the undertaken cumulative analysis the author concludes that it is necessary to consolidate the principles of resolving labor disputes between individuals in the Labor Code of the RF and justifies such necessity by means of referring to the law enforcement practice of the courts of the Russian Federation at different levels; also the author proposes to amend the legislation concerning the limitation period for filing a complaint in labor disputes. Finally, the author offers to supplement the Labor Code of the RF with Article 382.1 "Principles of Resolving Labor Disputes between Individuals" and give further interpretation of the content of this article.*

**Keywords:** *labor disputes, resolution of labor disputes, principles of labor law, International Labor Organization (ILO), labor law, social security law, protection of labor rights, consideration and resolution, foreign labor legislation; comparative analysis.*

### REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Goloshchapov S. A. Ponjatie, vidy, prichiny, podvedomstvennost' trudovyh sporov. — М. : Izd-vo VJuZI, 1984. — 81 s.
2. Gusov K. N., Tolkunova V. N. Trudovoe pravo Rossii : учебник. — М. : Prospekt, 2003. — 467 s.
3. Dmitrieva I. K. Principy rossijskogo trudovogo prava. — М. : RPA MJu RF, 2004. — 334 s.
4. Morozov P. E. Novyj nauchnyj podhod k izucheniju pravovogo regulirovanija rassmotrenija i razreshenija trudovyh sporov // Aktual'nye problemy rossijskogo prava. — 2015. — № 2.
5. Mostovshnikov A. G. Porjadok rassmotrenija individual'nyh trudovyh sporov : dis. ... kand. jurid. nauk. — Tomsk, 2004. — 231 s.

6. *Ljutov N. L.* Mezhdunarodno-pravovoe regulirovanie razreshenija kollektivnyh trudovyh sporov (po aktam OON, MOT i dr., a takzhe zakonodatel'stvu ot del'nyh stran) : dis. ... kand. jurid. nauk. — M., 2001. — 230 s.
7. *Polenina S. V.* Teoreticheskie problemy sistemy sovetskogo zakonodatel'stva. — M. : Nauka, 1979. — 204 s.
8. *Skobelkin V. N.* (red.), *Perederin S. V.*, *Chucha S. Ju.*, *Semenjuta N. N.* Trudovoe procedurno-processual'noe pravo. — Voronezh, 2002. — 504 s.
9. *Smirnov O. V.* Osnovnye principy sovetskogo trudovogo prava. — M. : Jurid. lit., 1977. — 216 s.
10. Trudovoe pravo Rossii : uchebnik / pod red. A. M. Kurenogo. — M. : Jurist#, 2004. — 496 s.
11. *Fedin V. V.* (red.), *Krylov K. D.*, *Agafonova G. A.* Trudovye spory: teorija i praktika: ucheb.-praktich. posobie dlja vuzov. — M. : Jurajt, 2015. — 528 s.
12. *Moemedi M.*, *Koorapetse S.* A comparison of the Botswana and South African labour dispute resolution systems. — Nelson Mandela Metropolitan University, 2011. — 80 s.