

Досудебная стадия урегулирования индивидуальных трудовых споров Хисматуллина Г. М.

*Хисматуллина Гульназ Муллануровна / Khismatullina Gulnaz Mullanurovna - студент,
кафедра гражданского права и гражданского процесса,
Набережночелнинский институт,
Казанский федеральный университет, г. Набережные Челны*

Аннотация: в работе исследуется специфика трудовых конфликтов, возникающих между участниками трудовых отношений, и рассматриваются возможности разрешения указанных споров посредством механизма социального партнерства.

Abstract: the paper investigates the specificity of labor conflicts arising between the parties to labour relations, and discusses the possibility of resolving these disputes through the mechanism of social partnership.

Ключевые слова: спор, комиссия, законодательство, суд, стадия.

Keywords: dispute, commission, legislation, court, stage.

Трудовое законодательство Российской Федерации закрепляет разные способы разрешения индивидуальных трудовых споров, что является важнейшей отличительной чертой тех и других. Установление способа урегулирования конкретного спора очень важно с практической точки зрения, так как этим самым определяются орган, правомочный разрешить спор, и те процедуры, которые необходимы при рассмотрении конфликта.

Необходимо проанализировать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых конфликтов и возможности разрешения споров посредством механизма социального партнерства.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров представляет собой одну из процессуальных форм защиты трудовых прав работников. Определенная форма процедуры рассмотрения существа разногласий, возникающих между индивидуальным работником и работодателем в ходе применения несамостоятельного труда, установлена законом. Форма защиты субъективных трудовых прав и законных интересов субъектов трудового права предусмотрена не только нормами трудового, но и гражданского процессуального права [2].

Наличие стадийности (возможности перехода из одной стадии рассмотрения спора в другую) свидетельствует о том, что рассматриваемая форма защиты трудовых прав работников носит процессуальный характер.

Таким образом, под процессом разрешения трудовых споров следует понимать совокупность последовательно сменяющих друг друга процессуальных отношений. Источниками правового регулирования отношений, составляющих в своей совокупности процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, является Конституция РФ, ТК РФ, ГПК РФ и иные федеральные законы [4, с. 225].

Как отмечается в некоторых научных публикациях по проблемам права, определение трудового спора через формулировку «неурегулированные разногласия» порождает ряд вопросов по процедуре его разрешения. Так, формулировка ч. 1 ст. 381 ТК РФ может породить вывод о том, что закон возлагает на стороны обязанность предпринять некие усилия по урегулированию возникших разногласий до обращения в юрисдикционный орган (КТС или суд). Иными словами, попытка урегулирования разногласий, не увенчавшаяся успехом, есть условие для последующей передачи спора на рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа. Следовательно, возникает предположение о том, что юрисдикционной стадии разрешения индивидуального трудового спора предшествует некая доюрисдикционная стадия, назначение которой – предпринять усилия по урегулированию возникших разногласий. Возникают вопросы, должны ли стороны (или хотя бы одна из них) предпринять некоторые действия по урегулированию возникших разногласий до обращения в юрисдикционный орган? Является ли отсутствие данных о том, что такие действия предпринимались, основанием для отказа юрисдикционного органа в приеме к рассмотрению соответствующего заявления? И если доюрисдикционная стадия имеет место, то каким должен быть порядок урегулирования разногласий на этой стадии? Законодательство четкого ответа на поставленные вопросы не дает [3].

Процессу рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора предшествует стадия досудебного урегулирования разногласий между самими спорящими сторонами – работником и работодателем. До момента обращения в КТС или в суд работник должен попытаться самостоятельно или с участием представителя урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с работодателем либо уполномоченным им должностным лицом (руководителем организации, заместителем руководителя по кадровым вопросам, начальником управления кадров и т. п.) [3].

Процедура урегулирования таких разногласий действующим трудовым законодательством не определяется. Кроме того, не установлены гарантии досудебного урегулирования возникших разногласий. В ТК РФ отсутствуют нормы, которые препятствовали бы обращению работника в КТС,

если он самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия в процессе непосредственных переговоров с работодателем или уполномоченным им представителем. В то же время не регламентированы обязанность, а также юридическая ответственность работодателя принять участие в переговорах, направленных на урегулирование разногласий. Помимо этого, положениями ТК РФ не предусмотрена возможность отказа работнику в принятии заявления в КТС или суд по причине невыполнения им требований по досудебному урегулированию разногласий [1].

Вместе с тем следует признать, что досудебная стадия урегулирования разногласий является наиболее оптимальным способом разрешения противоречий и конфликтов, возникающих в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Именно на этой стадии возможно найти решение, удовлетворяющее обе спорящие стороны. Такое решение принимается путем переговоров, поиска и достижения компромисса. Данный способ позволяет восстановить нарушенные трудовые права и законные интересы и, как правило, не влечет за собой наступления негативных последствий.

Литература

1. *Гунибский М. Ш.* Юридическая конфликтология. М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 176 с.
2. *Нерсесянц В. С.* Общая теория права и государства. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 560 с.
3. *Смоленский М. Б.* Основы права. М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. 308 с.
4. *Хабибулин А. Г.* Правовое обеспечение профессиональной деятельности. М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 336 с.