

**Сапфинова Аполлиния Александровна**

доктор юридических наук, профессор,  
заведующая кафедрой земельного,  
трудового и экологического права  
Кубанского государственного аграрного университета

**РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ  
ТРУДОВЫХ РАЗНОГЛАСИЙ  
В НЕСУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ:  
СПОСОБЫ И СТАДИИ ЗАЩИТЫ  
ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ [1]**

**Аннотация:**

*В статье затрагивается вопрос об оптимизации восстановления нарушений трудовых прав работников в несудебном порядке. Для минимизации нарушений трудовых прав работников предлагается ввести ступенчатость рассмотрения и разрешения трудовых разногласий и поставить в зависимость соблюдение процедуры первой стадии от последствий принятия решения на последней стадии. Первой обязательной стадией должны являться переговоры между работником и работодателем, второй – рассмотрение и разрешение трудовых разногласий полномочными субъектами, третьей – судебная защита.*

**Ключевые слова:**

*способы защиты трудовых прав, судебные и несудебные способы защиты, стадии рассмотрения и разрешения трудовых разногласий, нарушение трудовых прав работников, субъекты защиты трудовых прав работников.*

**Sapfirova Apollinaria Aleksandrovna**

LLD, Professor,  
Head of Land, Labour  
and Environmental Law Department,  
Kuban State University of Agriculture

**NON-JUDICIAL CONSIDERATION  
AND SETTLEMENT OF LABOUR  
DISPUTES: WAYS AND STAGES OF  
EMPLOYMENT RIGHTS  
PROTECTION [1]**

**Summary:**

*The article discusses optimization of non-judicial redress for the violation of employment rights of employees. For minimization of employment rights violations the author suggests to adopt the staging of consideration and settlement of labour disagreements, and subordinate procedure of the first stage to consequences of decision made at the terminal stage. Negotiations between an employee and an employer have to be the first obligatory stage, consideration and settlement of labour disputes by authorized subjects – the second one, judicial protection – the third one.*

**Keywords:**

*ways of employment rights protection, judicial and non-judicial methods of protection, stages of consideration and resolution of labour disputes, violation of labor rights, subjects of employment rights protection.*

В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), основными способами защиты трудовых прав являются самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Анализ этих способов позволяет сделать несколько первичных выводов. Во-первых, редакция ст. 352 ТК РФ не совсем удачная. Думается, что такой способ, как государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правильнее назвать «защита трудовых прав работников органами государственного надзора». Во-вторых, представляется возможным классифицировать способы защиты на юрисдикционные (защита органами государственного надзора и судебная защита) и неюрисдикционные (самозащита и защита профессиональными союзами); на судебные и несудебные (административные, социально-партнерские, самозащита).

Согласно действующему законодательству работник при нарушении трудовых прав вправе, не прибегая к самозащите и не используя никаких других способов защиты, сразу обратиться в суд. Несомненно, это обеспечивает гарантированность судебной защиты, но одновременно возникают серьезные сомнения в необходимости функционирования органов государственного надзора. Если работник может напрямую обратиться в суд, минуя все иные способы защиты трудовых прав, то смысл защиты органами государственного надзора утрачивается. Тем более что срок рассмотрения разногласий органами государственного надзора не влияет на уважительность пропуска срока исковой давности обращения в суд [2], и, обратившись, например, в Федеральную инспекцию труда, работник рискует лишиться судебной защиты, поскольку срок исковой давности практически тождественен сроку рассмотрения обращения инспекцией.

Итак, работники вправе обратиться в Федеральную инспекцию труда и в случае неудовлетворения их требований подать исковое заявление в суд или сразу обратиться в суд, минуя Федеральную инспекцию труда. Аналогичная ситуация складывается и при обращении работников

в прокуратуру, профессиональные союзы, к самозащите и т. д. Таким образом, получается, что работнику предоставляются альтернативные способы защиты, которые он вправе использовать поочередно или наряду друг с другом.

С одной стороны, указанные в ст. 352 ТК РФ способы защиты позволяют работнику использовать их в полном объеме для защиты трудовых прав. С другой стороны, нерационально используется потенциал субъектов защиты, что, возможно, и повышает степень восстановления нарушенных трудовых прав работников, но одновременно с тем снижает результат. Думается, что будет правильным охарактеризовать возникшую ситуацию пословицей «у семи нянек дитя без глаза», т. е. при наличии нескольких способов защиты, как правило, действенных среди них мало. Работник рассуждает примерно так: если инспектор (прокурор и т. д.) не восстановит нарушенные трудовые права, то их восстановит суд, а если у инспектора не получится, то он (работник) пропустит срок исковой давности обращения в суд и тогда лишится защиты вообще. Поэтому работнику не выгодно ждать защиты трудовых прав инспекцией труда, а выгодно обратиться одновременно к нескольким субъектам защиты – вдруг кто-нибудь и защитит. Это в корне неправильная ситуация, приводящая к избыточным функциям субъектов защиты, нерациональному использованию их рабочего времени, профессиональной усталости работников государственного аппарата и в конечном счете раздутым штатам органа государства и неэффективной трате бюджетных средств на их содержание.

Логичнее всего в этой ситуации, что нами поддерживается, увеличить срок исковой давности обращения в суд с 3 месяцев (или 1 месяца по делам об увольнении) (ст. 392 ТК РФ) до 6 месяцев или 1 года для всех трудовых споров. В настоящее время на рассмотрении в Государственной думе находится законопроект, увеличивающий срок исковой давности по спорам о невыплате заработной платы [3]. Видимо, целесообразно распространить увеличение данного срока на все категории трудовых дел.

Одновременно следует попытаться создать четкий механизм несудебной защиты трудовых прав работников. Представляется, что данный механизм должен быть четко структурирован. В частности, судебная защита должна венчать способы защиты трудовых прав, тогда как остальные, включая способы административного характера, согласительные процедуры, самозащиту, должны предшествовать судебной защите. Гарантированность Конституцией РФ судебной защиты от этого не снижается и доступ к ней не уменьшается. В противном случае нивелируется значение всех способов защиты трудовых прав работников, кроме судебной защиты.

Отдельно необходимо подчеркнуть значение переговоров как несудебного способа защиты. Думается, что введение обязательности переговоров работника и работодателя – это значительный шаг к примирению сторон, к возможному пресечению возникновения в дальнейшем трудовых споров.

Подчеркнем, что Рекомендация МОТ от 29.06.1967 г. № 130 о рассмотрении жалоб на предпринятии с целью их разрешения (далее – Рекомендация № 130) [4] устанавливает обязанность использовать прямые переговоры работника с работодателем и только потом, в случае отсутствия положительного результата от переговоров, обращаться к иным способам защиты, включая органы государственного надзора, профсоюзы.

К сожалению, Рекомендация МОТ № 130 до сих пор не распространяется на Россию, что, на наш взгляд, неоправданно. Обратим внимание на то, что если международные нормы обязывают прибегать к переговорам как обязательному способу защиты трудовых прав, как примирительной процедуре, то утверждать, что применение данного способа ограничивает доступ к правосудию, было бы преждевременно. Поэтому полагаем необходимым закрепить в ст. 352 ТК РФ обязательность переговоров как первой стадии рассмотрения и разрешения трудовых разногласий, возникших между работником и работодателем. Это может выражаться в письменном требовании работника восстановить нарушенные трудовые права или устном обращении при наличии двух и более свидетелей. И если работодатель в течение, например, 7 или 10 календарных дней ответит работнику отказом либо не ответит вообще, то данный способ считается исчерпанным, не приведшим к положительному результату.

Одновременно важно установить ответственность стороны, уклоняющейся от переговоров. Если такой стороной выступает работодатель, что, несомненно, на практике происходит чаще, то ему необходимо установить административную ответственность с указанием о понуждении к проведению переговоров. Если же работник препятствует проведению переговоров, то, думается, что его бездействие должно являться основанием для воспрепятствования использования им других способов защиты своих трудовых прав. Иными словами, обе стороны надо заинтересовать не просто в соблюдении переговорной процедуры, а в достижении соглашения, не допускающего дальнейшего развития трудового разногласия.

Для получения максимального эффекта переговоров стороны могут воспользоваться услугами трудовых арбитров, деятельность которых было бы целесообразно определить законодательно. В частности, можно использовать опыт трудовых арбитров, которые в настоящее время

полномочны регулировать коллективные трудовые споры, и распространить их полномочия на рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых разногласий. Также возможно привлечение медиаторов, которым предварительно требуется вменить в обязанность наличие высшего юридического образования.

С учетом скорого введения центров оценки квалификации полагаем правильным, чтобы трудовыми арбитрами становились только те граждане, которые успешно сдали квалификационный экзамен в специальных центрах. Согласно проекту закона, оценка будет добровольной и платной [5]. Нам представляется, что наличие свидетельства о квалификации у работника должно сопровождаться повышением оплаты труда, в должности и другими поощрениями.

Считаем также важным «связать» последовательно применяемые способы защиты трудовых прав: переговоры как первую стадию разрешения трудовых разногласий и судебную защиту как их последнюю стадию. Надо поставить в зависимость результат переговоров от дальнейших взысканий с виновной стороны. Так, если работодатель, необоснованно отказав работнику в переговорах, будет знать, что в случае последующего восстановления нарушенных трудовых прав работника судом, он (работодатель) будет нести значительные финансовые потери, выражающиеся в определенных выплатах работнику (например, компенсации морального вреда в высокой сумме, минимально определенной ст. 237 ТК РФ), то предпримет все попытки урегулировать возникшее трудовое разногласие в переговорах с работником. Так же и работнику, прежде чем задействовать государственный механизм или общественные организации, надо прибегнуть к простым переговорам с работодателем. В противном случае дальнейшее использование способов защиты для работника окажется под угрозой.

Если все-таки переговоры не привели к положительному результату, то работник вправе, как нам представляется, прибегнуть к иным способам защиты – второй стадии рассмотрения и разрешения трудовых разногласий. Здесь важно предоставить работнику возможность обязательно использовать любой иной способ защиты в досудебном порядке, но однократно.

Анализ способов защиты, указанных в ст. 352 ТК РФ и иных нормативных правовых актах, показывает, что, имея одинаковую цель – восстановление нарушенных трудовых прав работников, субъекты защиты наделены разными полномочиями. Так, полномочия профсоюзов как общественной организации ограничены «внушением» работодателю не нарушать трудовые права работников; компетенция органов государственного надзора имеет властный характер и реализуется привлечением работодателя к административной ответственности; полномочия уполномоченного по правам человека в РФ имеют характер, содействующий защите трудовых прав работников, и т. д. Поэтому однократный выбор способа защиты зависит от работника.

Обратим внимание на то, что переговоры как способ защиты родственен самозащите с той лишь разницей, что самозащита носит активный характер и выражается в активных действиях работника, но не работодателя (ст. 379, 380 ТК РФ). При таком понимании переговоры как способ защиты значительно шире по содержанию, чем самозащита. Однако последствия самозащиты весомее – приостановление работы, отказ от работы, практически всегда сопровождаемые сохранением среднего заработка (ст. 142, 220 ТК РФ).

На этой стадии рассмотрения и разрешения конкретного трудового разногласия, нам представляется, конкуренция субъектов защиты должна будет сыграть решающую роль. Если, например, Федеральная инспекция труда сможет, реализуя положения Концепции [6], создать имидж органа государства, эффективно защищающего трудовые права работников, или у профсоюза получится разработать стратегию своего развития, возвращая доверие работников, то кардинально снизится количество неурегулированных трудовых разногласий. Соответственно, не будут возникать трудовые споры, разрешаемые на третьей стадии органами по рассмотрению и разрешению трудовых споров (судами и комиссиями по трудовым спорам).

В итоге выстраивается система рассмотрения и разрешения трудовых разногласий. Первой обязательной стадией должны являться переговоры между работником и работодателем, второй – рассмотрение и разрешение трудовых разногласий полномочными субъектами, третьей – судебная защита.

Таким образом, для минимизации нарушений трудовых прав работников следует ввести стадийность рассмотрения и разрешения трудовых разногласий и поставить в зависимость соблюдение процедуры первой стадии от последствий принятия решения на последней стадии.

#### **Ссылки и примечания:**

1. Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 16-03-00037, тип проекта «а»).
2. Обзор судебной практики Верховного суда Российской Федерации за первый квартал 2011 г. : утв. Президиумом Верховного суда РФ 1 июня 2011 г. // Бюллетень Верховного суда РФ. 2011. № 9. С. 12–25.

3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда [Электронный ресурс] : проект федер. закона от 27 янв. 2016 г. № 983383-6. URL: <http://www.ugpr.ru/npd/doc/docid/258135/modid/97> (дата обращения: 13.09.2016).
4. О рассмотрении жалоб на предприятиях с целью их разрешения : рекомендация Международной организации труда от 29 июня 1967 г. № 130 // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. № 22–23.
5. О независимой оценке квалификации [Электронный ресурс] : проект федер. закона № 1029618-6 : ред., внес. в ГД ФС РФ, текст по сост. на 28 марта 2016 г. URL: [http://nopriz.ru/upload/iblock/657/01\\_zakproekt-1029618.pdf](http://nopriz.ru/upload/iblock/657/01_zakproekt-1029618.pdf) (дата обращения: 13.09.2016).
6. Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 годы) [Электронный ресурс] : утв. распоряжением Правительства РФ от 5 июня 2015 г. URL: <http://www.rostrud.ru/openrostrud/237329.shtml> (дата обращения: 13.09.2016).