

**Саркисян Валентина Георгиевна**

канд. юрид. наук, доцент

**Рыжова Ксения Александровна**

студентка

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный  
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **К НЕКОТОРЫМ ВОПРОСАМ, КАСАЮЩИХСЯ ОБЩИХ ПРАВИЛ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

*Аннотация:* статья посвящена раскрытию вопросов, касающихся общих правил рассмотрения трудовых споров. Трудовое право содержит целый комплекс правовых норм, регламентирующих правовые отношения между двумя субъектами: работником и работодателем. Именно специфический субъектный состав данного правоотношения, который характеризуется соответствующими правомочиями и определяет модель правового поведения работника и работодателя в гражданском судопроизводстве.

*Ключевые слова:* трудовые споры, правоотношения, рассмотрение, подсудность.

В цивилистической науке на сегодняшний день рассмотрено большое количество различного рода аспектов, которые определяют судебное разрешение спора в качестве основного регулятора общественных отношений в частноправовой сфере. Значение судебного решения заключается в разрешении противоречий между сторонами, которые возникли в силу нарушения норм материального права.

Основанием возникновения трудовых отношений являются трудовой договор, который является ключевым элементом при составлении иска в гражданском судопроизводстве, так как именно несоблюдение трудового договора может быть нарушением прав, свобод или законных интересов истца.

Не менее значимым как точки зрения теории, так и практики является классификация и выделение видов трудовых споров. Решение подобного вопроса, который на первый взгляд носит сугубо доктринальное значение, предоставляет на практике корректно квалифицировать тот или иной трудовой спор и правильно его разрешить в судебном порядке, а также при помощи использования альтернативных способов разрешения споров.

В Трудовом кодексе Российской Федерации гл. 60 и 61 посвящены порядку рассмотрения трудовых споров. Трудовые споры (чаще всего, индивидуальные трудовые споры) рассматривают суды общей юрисдикции [1, с. 177].

Понятия индивидуального трудового спора и коллективного трудового спора закреплено в ст. 381 и ст. 398 ТК РФ.

Говоря о трудовых спорах мы предполагаем, что спор возникает между работником и работодателем, однако согласно ч. 2 ст. 381 ТК РФ и разнообразной судебной практикой индивидуальные трудовые споры могут трудовые споры могут быть между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, так в судебной практике рассматриваются дела связанные с расторжением трудового договора и невыполнением со стороны работодателя взятых на себя обязательств, в случаи прекращения трудового договора (выплаты заработной платы, пособий, компенсации за неиспользованный отпуск), например, истец обратилась в суд с иском, в котором указала, что она была принята на работу в ГБУЗ «Городская поликлиника №» министерства здравоохранения на должность медицинской сестры, о чем с ней заключен трудовой договор «№». Чуть позже с ней был расторгнут трудовой договор на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации – по инициативе работника. При увольнении с работы с ней не был произведен окончательный расчет [2].

Примером может быть дела о возмещении материального ущерба работодателю со стороны бывшего работника, когда факт причинения ущерба обнаружен после прекращения действия трудового договора, также лицом, изъ-

явившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Таким образом, сторонами трудового спора могут быть, с одной стороны, работодатель, а с другой стороны – а) работник; б) лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях; в) лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор с работодателем в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

При разрешении трудовых споров сторонам (работнику и работодателю) дается возможность выбора способа разрешения конфликта, между внесудебными и судебными органами.

Стороны могут воспользоваться альтернативными способами разрешения трудовых споров, применить такие процедуры как:

- переговоры;
- посредничество (медиация);
- иные процедуры, которые не противоречат федеральному законодательству [3, с. 240].

В последнее время отмечается тенденция использования в гражданско-правовых спорах и, в частности, спорах, вытекающих из трудовых правоотношений, использовании процедуры посредничества (медиации).

При этом спор может разрешаться в несудебном органе, разрешающим подобные споры, которым является КТС, она создается непосредственно в организации и предназначается для рассмотрения трудовых споров работников именно этой организации. Положения ст. 391 ТК РФ разъясняет что, обращение в КТС не является обязательным условием для реализации права на судебную защиту, которая гарантируется Конституцией.

В постановлении Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» говорится о том, что ТК РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора, и лицо, считающее, что его права нарушены, вправе самостоятельно определить какой способ разрешения конфликта он выбирает.

При этом в случаи применения внесудебной защиты и не согласия с решением КТС, гражданин имеет право обратиться в суд в десятидневный срок со дня, когда ему была вручена копия решения КТС.

В связи с изложенным можно говорить о том, что судья в случаи обращения в суд с заявлением о разрешении конфликта, возникшего из трудовым отношений, и который не был рассмотрен КТС, не вправе возратить исковое заявление, на основании того, что не соблюден досудный способ разрешения спора.

Однако если работник сначала подал заявление в КТС и 10 календарных дней со дня подачи заявления не истекли (ч. 2 ст. 387 и ч. 1 ст. 390 ТК РФ), то в этом случаи у судьи имеются основания для возврата искового заявления.

В то же время судья при обращении работника непосредственно в суд, минуя досудебную стадию разрешения спора – КТС, не лишается права до вынесения определения о принятии искового заявления к рассмотрению в судебном заседании, разъяснить ему возможность внесудебного разрешения спора, объяснить про преимущества и недостатки такого способа защиты своих нарушенных прав (в частности, сокращенные сроки разрешения; участие в разрешении спора представителей работников; доступность доказательственного материала; возможность принудительного исполнения решения КТС), объяснить преимущества и недостатки судебного рассмотрения спора в случае, если работник не будет согласен с решением КТС.

Однако независимо от того, кем возбуждено дело по заявлению работника или работодателя, не согласного с решением КТС судья разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком работодатель, оспаривающий его требования.

### ***Список литературы***

1. Величко А.В. Подсудность гражданских дел мировому судье / А.В. Величко, В.Г. Саркисян // Юридическая наука в XXI веке: актуальные проблемы и перспективы их решений: Сборник научных статей по итогам работы круглого стола №6 со всероссийским и международным участием. – 2021. – С. 176–178. – EDN VBILPM.

2. Решение Приморского районного суда г. Новороссийска №2–754/2020 2–754/2020~М-196/2020 М-196/2020 от 30 июля 2020 г. по делу №2–754/2020.

3. Саркисян В.Г. Альтернативное разрешение споров: понятие, виды / В.Г. Саркисян // Российское право на современном этапе: Сборник научных статей по материалам XVI международной научно-практической конференции. – Ростов н/Д., 2022. – С. 240–242. – EDN WFKRVS.