5. Бунина А.В. Приговор суда как акт правосудия. Его свойства / А.В. Бунина. — Оренбург: Изд. центр ОГАУ, 2006. — 168 с.
6. Горобец В. Законность, обоснованность и справедливость приговора в условиях состязательности процесса // Российская юстиция. — 2003. — № 8. — С. 37–39.
7. Ершов В. В. Правовое и индивидуальное правовое регулирование общественных отношений как парные категории // Российское правосудие. — 2013. — № 4 (84). — С. 4–23.
8. Лупинская П. А. Решения в уголовном судопроизводстве: их виды, содержание и формы. М., 1976. — 168 с.
9. Лупинская П.А. Решения в уголовном судопроизводстве: теория, законодательство, практика: монография — 3-е изд., стереотип. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2020. — 240 с.
10. О судебном приговоре: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2016 № 55 // СПС «Гарант» (дата обращения: 05.10.2020).
11. Орлов Ю.К. Проблемы теории доказательств в уголовном процессе. М., 2009. — 175 с.
12. Остапенко И.А. Приговор как итоговое решение суда по уголовному делу: дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2007. — 211 с.
13. Петрухин И.Л. Оправдательный приговор и право на реабилитацию. М., 2009. — 192 с.
14. Попова И.П. Свойства обвинительного приговора в российском уголовном судопроизводстве // Сибирские уголовно-процессуальные и криминалистические чтения. — 2015. — №1. — С. 50–60.
15. Постановление Европейского Суда по правам человека от 24 июля 2003 г. Дело «Рябых (Ryabykh) против Российской Федерации» (жалоба № 52854/99) // СПС «Гарант» (дата обращения: 06.10.2020).
16. Решение Европейского Суда по правам человека от 9 марта 2006 г. по вопросу приемлемости жалобы N 72776/01 «Афанасий Семенович Братякин (Afanasiy Semenovich Bratyakin) против Российской Федерации» // СПС «Гарант» (дата обращения: 06.10.2020).
17. Сирота С.И., Панько К.А.. Суд выносит приговор. Воронеж: Центр.-Чернозем. кн. изд-во, 1972. — 136 с.
18. Сычева О.Н. Презумпция истинности приговора в современном уголовном процессе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Н. Новгород. 2008. — 31 с.
19. Чайковская М.А. Характеристика приговора: свойства или требования // Актуальные проблемы российского права. — 2012. — № 1 (22). — С. 256–262.
20. Чашин А.Н. Судебное производство в уголовном процессе. — М.: Дело и сервис, 2014. — 240 с.
21. Чурилов Ю.Ю. Актуальные проблемы постановления оправдательного приговора в российском уголовном судопроизводстве / Ю.Ю. Чурилов. — М.: Волтерс Клувер, 2010. — 256 с.

Костюк К.И.

Проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

*ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия» (Крымский филиал)
(Россия, Симферополь)*

doi: 10.18411/lj-11-2020-226

idsp: ljjournal-11-2020-226

Аннотация

В данной статье рассматривается место комиссии по трудовым спорам в системе юрисдикционных форм разбирательства индивидуальных трудовых споров. С этой целью анализируются проблемные вопросы комиссий и пути их решения.

Ключевые слова: индивидуальный трудовой спор, досудебное разбирательство, комиссия по трудовым спорам, проблема

Abstract

This article discusses the place of the labor dispute committee in the system of jurisdictional forms of litigation of individual labor disputes. To this end, the problematic issues of the commissions and ways to solve them are analyzed.

Keywords: individual labor dispute, pre-trial proceedings, labor dispute committee, problem

Противоречия между субъектами (сторонами) трудового договора могут вылиться в индивидуальный трудовой спор. В целом трудовое законодательство направлено на урегулирование конфликтов между работником и работодателем путем проведения переговоров.

Выделяются две формы юрисдикционного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров: досудебная и судебная.

Досудебное разбирательство осуществляется Комиссией по трудовым спорам (далее – КТС), порядок работы которых определен в трудовом законодательстве Российской Федерации [2, ст. 384-389] (далее – ТК РФ), в то время как задачи по судебному разбирательству возлагаются на суды общей юрисдикции, руководствующиеся в своей деятельности нормами гражданско-процессуального законодательства [1] с учетом особенностей, установленных в гл. 60 ТК РФ.

Ст. 385 ТК РФ предусматривает, что КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Значимой новеллой ТК РФ стало указание на то, что КТС более не рассматривается как первичный орган по рассмотрению трудовых споров. Из этого следует, что предварительное рассмотрение спора в КТС больше не является обязательным условием, при отсутствии которого работник не имеет права обращаться в суд. Полагаем, что данное правило является весьма значимым для работников, поскольку «наличие или отсутствие в организации комиссии по трудовым спорам не является препятствием для рассмотрения трудового спора в суде» [5, с. 58].

Кроме того, если хотя бы одна из сторон не согласна с решением КТС спор подлежит передаче в судебный орган.

В отсутствии официальной статистики сложно утверждать о неэффективности деятельности рассматриваемых органов. В тоже время, в цивилистике справедливо отмечается необходимость повышения эффективности деятельности КТС, одновременно обозначая и видимые преимущества действующего КТС перед судом общей юрисдикции [4, с. 83].

Другие юристы отмечают, что формирование состава комиссии из работников той же организации, где имеют место трудовые споры, не может в необходимой мере обеспечить независимость членов КТС от работодателя. Это объясняется прямой служебной зависимостью членов КТС от работодателя, от которого зависит уровень заработной платы, перемещение по службе, различного рода стимулирующие выплаты и другие социальные льготы [3, с. 43].

Полагаем, что указанные обстоятельства действительно создают предпосылки для сомнений в беспристрастности членов КТС при разрешении ими трудовых споров, что подкрепляется нормами ст. 384 ТК РФ, согласно которой организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем (т.е. предоставление помещения для проведения заседаний, оргтехники, бумаги и прочих необходимых средств). При таком подходе уже изначально не приходится говорить о принципе независимости членов КТС от работодателя.

В этой связи не случайно число обращений в немногочисленные существующие КТС постоянно снижается, а количество обращений граждан в суды общей юрисдикции за разрешением индивидуальных трудовых споров, в том числе тех, которые могли бы быть разрешены на уровне КТС, продолжает возрастать. Следовательно, можно сделать вывод, что судебное разбирательство вызывает у работников большее доверие, нежели обращение в КТС.

К существенным недостаткам следует отнести тот факт, что положения ст. 387 ТК РФ не содержат четкой процедуры рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора в КТС, устанавливая преимущественно гарантии прав работника как

участника процессуального правоотношения. Например, присутствие при рассмотрении трудового спора закреплено только в отношении работника и его представителя. Их отсутствие на заседании комиссии служит основанием для отложения рассмотрения трудового спора. Вторичная неявка работника или его представителя без уважительных причин позволяет комиссии вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

Право работодателя на участие в заседании КТС не предусмотрено вовсе. Хотя целесообразно следовало бы определить порядок извещения о времени и месте рассмотрения трудового спора работодателя как стороны трудового спора.

Таким образом, нормами ТК РФ не определены процедура и последовательность проведения заседания КТС. Установлены лишь общие правила, в частности согласно статье 387 КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. Как правило, на практике членами комиссии являются управленческий аппарат предприятия либо лица, мало знакомые с деятельностью работника, обратившегося в КТС. Работников – коллег заявителя в качестве консультантов или свидетелей на заседания КТС без ходатайства спорящего работника не приглашают. И зачастую работники вспоминают об этом праве с опозданием, после неудовлетворительного решения КТС.

Однако правовое положение специалистов и свидетелей, равно как и правовое положение работника и работодателя как спорящих сторон в процессе рассмотрения и разрешения трудового спора, совершенно не определены. Представляется необходимым в целях устранения возможных разногласий по процедуре на уровне закона продумать порядок рассмотрения трудового спора, а в настоящее время регламентировать существующие пробелы в положении о КТС, согласовав его положения с действующим трудовым законодательством.

В то же время наиболее целесообразным вариантом решения данного вопроса является, на наш взгляд, ликвидация КТС. Существование данного органа представляется излишним по следующим основаниям.

На сегодняшний день, при наличии у работника возможности обратиться в суд напрямую, минуя КТС, существование данного органа лишается всякого смысла. В законе предусмотрено, что индивидуальный трудовой спор может рассматриваться комиссией в том случае, если работник не урегулировал разногласия лично или с участием своего представителя путем непосредственных переговоров с работодателем.

Другими словами, в случае возникновения конфликта, первое, что должен предпринять работник – попытаться урегулировать этот конфликт путем переговоров. Если это не удастся работнику, то он может постараться привлечь профсоюз на свою сторону, который также может обратиться к работодателю для защиты работника и попытаться снова урегулировать спор.

И лишь после этого спор отдается комиссии на рассмотрение, хотя уже сформировались позиции сторон. Так как комиссия включает в себя равное число представителей от работодателя и от работников, вероятнее всего спор так и не будет решен. В конечном итоге решение должна принять судебная инстанция.

Таким образом, если вопрос будет связан, например, с выплатой работнику премии, рассмотрение данного спора в целом займет не менее половина года, а зачастую такие дела могут рассматриваться в судах в течение года. В дальнейшем конфликт будет разрастаться, что, безусловно, скажется и на результатах работы организации, и на морально-психологическом климате в коллективе.

Полагаем, что если работник самостоятельно не сумел урегулировать с работодателем конфликт, а также не смог через профсоюз добиться отмены неправомерного решения, у него не остается другого выхода, кроме как обратиться в судебные инстанции за защитой нарушенного права.

Таким образом, рассмотренные в данном исследовании проблемные аспекты, касающиеся разрешения споров КТС, не являются исчерпывающими и не умаляют возможного, исторически заложенного значения КТС. При умелом использовании своего потенциала КТС может быть эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

В настоящее время является актуальным участие работников и работодателей как в доюрисдикционном, так и в досудебном разрешении трудовых споров. Ведь, социальное партнерство – это наиболее оправданная модель взаимодействия труда и капитала с целью оптимального для сторон трудовых отношений достижения социального мира, направленного на защиту не только очевидных имущественных, но и неимущественных прав работников.

В тоже время, также очевидно, что совокупность отмеченных проблем принципиально предопределяет направление для дальнейшего совершенствования трудового законодательства РФ, чтобы реабилитировать эффективность деятельности КТС. В противном же случае в ближайшем будущем КТС покажет свою окончательную несостоятельность как альтернативный досудебный орган по разрешению трудовых споров, и решение этого вопроса сегодня, по сути, остается только за законодателем.

1. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года №138-ФЗ (ред. от 31.07.2020) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – №46. – Ст. 4532.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
3. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. М.: Юстицинформ, 2008. – С. 43.
4. Архипов В. В. О досудебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Адвокат. – 2007. – №8. – С. 83.
5. Петров А.Я. Индивидуальные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права / А.Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2014. – С. 58.

Котова С.Г., Шутько В.Ю.

Статус граждан в процессе судопроизводства как субъектов правовой активности

*ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия» (Крымский филиал)
(Россия, Симферополь)*

doi: 10.18411/lj-11-2020-227

ids: lj-11-2020-227

Аннотация

Совершенствование процессуального законодательства является важной составляющей повышения уровня защиты прав и свобод человека в нашем государстве. Основная цель судопроизводства – защита прав и свобод человека и гражданина (истца, ответчика, третьих лиц, потерпевшего, обвиняемого и т.д.). Достижение этой цели возможно только при активных действиях граждан, чьи права затрагивает конкретный процесс. Актуальным является вопрос, насколько действующее законодательство предоставляет возможность физическим лицам, участникам процессуальных правоотношений, отстаивать собственные права, определяя должное и возможное поведение. Целью работы является анализ статуса граждан в процессе судопроизводства как субъектов правовой активности.

Ключевые слова: правовая активность, статус граждан в судопроизводстве, гражданский процесс, арбитражный процесс, уголовный процесс, права истца, права ответчика, третьи лица, иск, жалоба, ходатайство.