

*Васильева Д.Н.-Д.
студентка 2 курса магистратуры, юридический факультет,
Бурятский государственный университет им. Доржи Банзарова
Россия, г. Улан-Удэ
e-mail: dug-veta@mail.ru*

*Мурзина Е.А., кандидат юридических наук,
доцент, юридический факультет,
Бурятский государственный университет им. Доржи Банзарова
Россия, г. Улан-Удэ*

ПОНЯТИЕ, ВИДЫ И СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И МОНГОЛИИ

***Аннотация:** В статье рассматриваются виды и способы разрешения трудовых споров по законодательству РФ и Монголии, проведен краткий сравнительный анализ действующих российского и монгольского законодательств по трем основным видам процедур урегулирования трудовых споров: досудебный порядок, который может быть использован спорящими сторонами исключительно до обращения за защитой нарушенного права в суд; судебный порядок рассмотрения трудовых споров и внесудебный порядок (медиация), осуществляемый независимо от стадии судебного разбирательства.*

Ключевые слова: трудовой спор, трудовое законодательство Российской Федерации, трудовое законодательство Монголии.

*Vasilieva D.N.-D.
2nd year master student, faculty of law,
Buryat State University named after Dorji Banzarova
Russia, Ulan-Ude*

*Murzina E.A., candidate of legal sciences,
associate professor, faculty of law,
Buryat State University named after Dorji Banzarova
Russia, Ulan-Ude*

CONCEPT, TYPES AND METHODS OF RESOLVING LABOR DISPUTES UNDER THE LAWS OF THE RUSSIAN FEDERATION AND MONGOLIA

***Abstract:** The article discusses the types and methods of resolving labor disputes under the laws of the Russian Federation and Mongolia, provides a brief comparative analysis of the current Russian and Mongolian laws on the three main*

types of labor dispute settlement procedures: pre-trial procedure, which can be used by the disputing parties only before applying for protection of the violated right to court; judicial procedure of considering labor disputes and the extrajudicial procedure (mediation), carried out regardless of the stage of the trial.

Key words: labor dispute, labor legislation of the Russian Federation, labor legislation of Mongolia.

Трудовой спор — это разногласия между работодателем (или его представителями) и работником (работниками) по вопросам регулирования трудовых отношений, поступивших на разрешение специального юрисдикционного органа.

Разногласие — это различная оценка ситуации взаимодействующими сторонами.

В общих положениях трудового законодательства большинства стран трудовой спор определяется как конфликт, возникающий между сторонами, участвующими в трудовых отношениях.

Причиной трудового спора, как правило, являются трудовые правонарушения любой из сторон трудовых отношений или в некоторых случаях добросовестное заблуждение по поводу наличия такого правонарушения.

По мнению М.О. Буяновой, трудовой спор – неурегулированное разногласие между субъектами трудового права, поступившее на рассмотрение юрисдикционного органа по поводу правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними иных общественных отношений, входящих в предмет трудового права, о котором заявлено в соответствующий юрисдикционный орган, т.е. орган, уполномоченный государством принять юридически обязательное для сторон решение [1, с. 11-13].

Кроме того, считает М.О. Буянова, к индивидуальным трудовым спорам можно относить споры о переводе, повышении или понижении квалификационного разряда, о приеме на работу или увольнении с работы и т.п. Коллективными будут споры между профсоюзом или трудовым коллективом и

работодателем, возникающие при заключении коллективного договора, утверждении положений о премировании, планов социального развития и т.п.

Следует отметить, что конституционное право на трудовые споры, гарантируемое как Конституцией РФ [2], так и Конституцией Монголии [3], находится в неразрывном единстве с рядом других конституционных прав, в первую очередь с правом на достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7 Конституции РФ, гл. 2 ст. 16 Конституции Монголии), с правом каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, гл. 2 ст. 14 Конституции Монголии), с правом каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ч. 2 ст. 45 Конституции РФ, гл. 2 ст. 16 Конституции Монголии). В свете Конституции РФ тот или иной трудовой спор и его разрешение является для работника (работников) одним из законных средств (способов), с одной стороны, защиты своих трудовых прав, с другой – достижения более высокого уровня условий труда и жизни.

Трудовым кодексом РФ [4] (далее по тексту – ТК РФ) в ст. 381 (гл. 60) закреплено легальное понятие индивидуального трудового спора. Таким спором признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признаётся спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Согласно положениям ст. 398 (гл. 61) ТК РФ «коллективный трудовой спор» — это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Из содержания данных правовых норм мы видим, что российский законодатель постарался достаточно подробно изложить понятие индивидуального и коллективного трудового спора.

В Трудовом кодексе Монголии [5] (далее по тексту – ТК Монголии) закреплено более короткое определение индивидуального трудового спора, а именно: таким спором признаются разногласия между сторонами трудового договора в рамках его трудовых прав и связанных с ним законных интересов (гл. 1 ст. 3 п. 3.1.8). Понятие коллективного трудового спора по ТК Монголии означает наличие разногласий между сторонами, участвующими в договоре или соглашении в ходе контроля при заключении, реализации и выполнении коллективного договора или соглашения (гл. 1 ст. 3 п. 3.1.9).

Конституцией Российской Федерации (ст. 37) и трудовым законодательством России закреплено право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку в случае разрешения коллективного трудового спора.

Аналогичные положения присущи и монгольскому трудовому законодательству, закрепленные, в частности, в ст. 3 Конституции Монголии и гл. 11 Трудового кодекса Монголии.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора между работником и работодателем установлен гл. 60 ТК РФ, гл. 11 ТК Монголии.

А порядок разрешения коллективных трудовых споров предусмотрен главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров», главой 10 ТК Монголии, которая носит название «Примирительные процедуры». При этом обоими кодексами в развитие конституционных положений (ст. 37 Конституции РФ, ст. 3 Конституции Монголии) закреплено право работников на забастовку в целях разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку, порядок принятия решения о ее проведении, порядок ее проведения и определенные ограничения урегулированы в ст.ст. 409-415 ТК РФ, ст.ст. 116-116.3 ТК Монголии.

Положения Конституции РФ и ТК РФ, различающие индивидуальные и коллективные трудовые споры, возлагающие на федерального законодателя установление способов и порядка разрешения этих споров, а также выделяющие право на забастовку, указывают на то, что право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, провозглашенное Конституцией РФ как отдельное, особенное право в сфере социально-трудовых отношений, является, по сути, комплексным правом, можно сказать, комплексом прав, принадлежащих сторонам индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Принятие и введение в действие с 14 мая 1999 г. нового Трудового кодекса Монголии способствовало упорядочению правового регулирования трудовых споров. В Главах X-XI «Трудовые отношения: Сборник законодательных актов» [6, с. 27-31] (Монголии – прим. Д. В.) регулирование трудовых споров прописано в ст. 115-129.

В Гл. I «Общие положения» ТК Монголии представлены следующие положения, относящиеся к регулированию индивидуальных и коллективных трудовых споров:

- определение общих прав и обязанностей работников и работодателей, участвующих в трудовых отношениях на основании трудового договора, управление и контроль коллективных договоров, соглашений, индивидуальных

и коллективных споров, условий труда и ответственности нарушителей закона, обеспечение взаимного равенства сторон является целью настоящего закона (гл. 1 ст. 1);

- установление порядка разрешения коллективных трудовых споров при привлечении посредника и трудового арбитра относится к ведению органов государственной власти (гл. 10 ст. 117, 118);

- установление порядка разрешения индивидуальных трудовых споров относится также к ведению органов государственной власти (гл. 11 ст. 128).

Как отмечает монгольский специалист в области трудового права С. Болормаа [7, с. 133], в процессе трудовых отношений между сторонами договора возникают проблемы, связанные с нарушением трудовых интересов, и становятся основанием для споров или разногласий, например, уменьшение заработной платы, наложение дисциплинарных взысканий, перевод на другую должность, работу, невыплата сверхурочных, неправильный подсчет отпускных, произведение необоснованных вычетов и т.д.

Органы, полномочные разрешать трудовые споры, процедура их разрешения определяются в зависимости от вида трудового спора. В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом РФ и Трудовым кодексом РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, в зависимости от их содержания, подведомственны комиссиям по трудовым спорам (далее по тексту – КТС) и судам общей юрисдикции. С 1 января 2011 г. в России действует Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [8].

Согласно закону «О порядке примирительной процедуры» [9], принятому 22 мая 2012 г. Великим Государственным Хуралом и вступившему в силу 15 апреля 2013 г., индивидуальные трудовые споры относятся к видам споров, разрешающихся посредством примирительных процедур, а также судом.

Таким образом, с развитием медиативных процедур в настоящее время в обоих государствах сложились три основных вида процедур (способов)

урегулирования трудовых споров: досудебный порядок, который может быть использован спорящими сторонами исключительно до обращения за защитой нарушенного права в суд; судебный порядок рассмотрения трудовых споров и внесудебный порядок (медиация), осуществляемый независимо от стадии судебного разбирательства.

К досудебному порядку урегулирования возникшего индивидуального трудового спора трудовым законодательством России и Монголии отнесено рассмотрение индивидуального трудового спора действующей у работодателя КТС, решение которой может быть обжаловано в суд в случае несогласия с ним как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Кроме того, рассмотрение индивидуального трудового спора может быть перенесено из КТС в суд в случае не рассмотрения жалобы работника в установленные сроки либо при отсутствии единого мнения членов комиссии по разрешению возникшего спора. В случае отсутствия у работодателя КТС спор также разрешается в суде.

Говоря об альтернативном урегулировании индивидуальных трудовых споров как по законодательству РФ, так и Монголии, следует отметить, что в трудовом законодательстве РФ данная процедура не получила такой регламентации, как в Монголии.

Как пишет Е.А. Мурзина [10; 11], целесообразно устранить данный недостаток путем внесения соответствующих изменений в ст. 352 Трудового кодекса РФ, закрепляющую перечень основных способов защиты трудовых прав и свобод, путем включения в этот перечень медиации. Причем названный способ защиты трудовых прав может быть применен не только на стадии ведения переговоров с работодателем для урегулирования возникшего конфликта, но и после того, как спорящая сторона обратилась в юрисдикционные органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, которыми в настоящее время выступают: комиссия по трудовым спорам и суд. Законодательное закрепление медиации, как способа защиты трудовых прав работников, должно находить свое подтверждение уже на стадии заключения

трудового договора, путем включения в содержание трудового договора пункта о возможности разрешения возникшего конфликта посредством примирительных процедур, в том числе в виде медиации. Тем самым работник с самого начала возникновения трудовых правоотношений будет уведомлен о том, что работодатель в любом случае возникновения какого-либо конфликта намерен урегулировать его путем переговоров и других примирительных процедур.

В государственном законе Монголии об альтернативном урегулировании, утверждённом Великим Государственным Хуралом 22 мая 2012 года и вступившем в силу с 15 апреля 2013 года, установлено, что деятельность по примирительному посредничеству, оказывающая поддержку в решении споров, возникших между сторонами, несудебным способом называется примирительным посредничеством.

Решение правовых споров несудебным способом при участии примирительного посредничества имеет приоритеты и особенности такие, как снижение судебной нагрузки и удовлетворение интересов участвующих в споре сторон.

Деятельность по примирительному посредничеству трудовых споров – это деятельность, осуществляемая в связи с возникшим между работодателем и работником индивидуальным трудовым спором, и она имеет свои особенности, касающиеся решаемых и контролируемых судом в соответствии с Трудовым кодексом индивидуальных трудовых споров.

По состоянию на март 2016 года из 7471 поданных в Монголии заявлений примирительными посредниками было разрешено 6194 гражданских спора, из которых 5376 или 86, 7% были успешно завершены примирением, из них 1246 составляли семейные правовые споры, из которых 179 или 14,3% успешно окончены примирением; из 31 индивидуального трудового спора 27 или 87% также успешно завершены примирением [6, с. 154].

Понимание спора зависит от его содержания, т.к. решение трудового индивидуального спора путем примирения по времени происходит быстрее и

здесь имеет место экономия средств, в связи с чем в Монголии активно применяется разрешение индивидуальных трудовых споров путем альтернативного урегулирования.

Таким образом, трудовое законодательство РФ и Монголии обеспечивает единство правового регулирования порядка разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров в своих странах.

Список литературы:

1. Буянова М.О. Трудовые споры. М: РГ-Пресс, 2019. 560 с.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
3. Конституция Монголии. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: https://ikon.mn/n/1qis?fbclid=IwAR2h95sCE-wtY8NL6We4PMP1Ks9Tjeids_b7ETpnHjxgrvgusmO0mBl51iQ (дата обращения: 03.03.2020 г.)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
5. Трудовой кодекс Монголии от 14 мая 1999 // Государственный бюллетень. Улан- Батор, 1999. № 25.
6. Хөдөлмөрийн харилцаа. Эрх зүйн баримт бичгийн эмхтгэл. Улаанбаатар, 2012. 5 дахь хэвлэл. С. 27-31.
7. Болормаа С. Хөдөлмөрийн эрх зүйн үндсэн асуудлууд. Улаанбаатар, 2015. 254 с.
8. Федеральный закон 27.07.2010 № 193-ФЗ (в ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».

9. Закон Монголии «О порядке примирительной процедуры» от 22.05.2012 (в ред. от 17.01.2013). [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://www.legalinfo.mn/law/details/8689> (дата обращения: 03.03.2020 г.).

10. Мурзина Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству // Lex Russica (Русский закон). 2017. № 12 (133). С. 167-179.

11. Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. 2019. № 1 (84). С. 47-52.

12. Болормаа С. Хөдөлмөрийн ганцаарчилсан маргаан шийдвэрлэх зохицуулалт, сүүлийн үеийн чиг хандлага (хувийн эрх зүйн хүрээнд) // Эрх зүй. Онол, практик, арга зүйн мэргэжлийн улирал тутмын сэтгүүл. Улаанбаатар, 2017. №2. Цуврал 38. С. 143-165.