

КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ: МОГУТ ЛИ ОНИ БЫТЬ ЭФФЕКТИВНЫМ ОРГАНОМ ПО РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ?

*Куренной А.М., Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, заслуженный
юрист Российской Федерации*

В соответствии со ст. 2 Конституции РФ признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина является одной из важнейших обязанностей государства. Трудовой кодекс РФ (далее - ТК) включает в себя специальный раздел (раздел XIII), посвященный защите трудовых прав и свобод, рассмотрению и разрешению трудовых споров, ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Обращение работников в органы по разрешению трудовых споров и принятие этими органами соответствующих решений есть наиболее эффективный и демократичный способ защиты их прав и законных интересов.

Конституция РФ признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 37). Эти важные для каждого человека конституционные гарантии конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов (включая акты, принимаемые конкретным работодателем) в индивидуальном трудовом договоре. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров регламентируется, прежде всего, главой 60 ТК.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами (ст.382 ТК). Очень важно понимать, что только эти два субъекта правоприменения являются органами по рассмотрению трудовых споров. Такие споры рассматриваются только *в КТС и/или судах!*

Деятельность КТС строится на *общих принципах* рассмотрения трудовых споров. Один из главных принципов - *доступность* обращения в органы, рассматривающие трудовые споры. Если споры вначале рассматриваются в организации, это упрощает процедуру сбора доказательств и сокращает сроки их рассмотрения. В случае, когда стороны не могут найти взаимоприемлемое решение в рамках организации, рассмотрение спора переходит в суд (*повторим, что сегодня там же трудовые споры могут быть рассмотрены изначально*).

Если в комиссию по трудовым спорам входят профессионалы, знающие трудовое законодательство, если она имеет авторитет у работников организации, ее деятельность экономически выгодна и работодателю, и работникам, поскольку позволяет сохранить время, деньги, репутацию, наконец! Зачем отвлекать своих работников, которые будут вынуждены ходить длительное время по судебным заседаниям, зачем возмещать работнику его потенциальные расходы, если предмет спора и его содержание очевидны и он может быть оперативно и безболезненно разрешен непосредственно в стенах организации?

В определенный период развития законодательства о труде, «на волне демократизации», был изменен порядок формирования КТС, ее состав стал формироваться выборным путем, соответственно, могла сложиться (и складывалась!) ситуация, когда представители работодателя вообще туда не входили. Они взамен получили право обжаловать решения КТС в суде. Все это, к сожалению, привело к резкому падению авторитета комиссий. И даже восстановление в ТК РФ принципа паритетности в формировании КТС не вернуло их авторитет на прежние позиции.

В соответствии со ст. 46 Конституции РФ 1993 г., каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. Это, безусловно, огромное достижение российской правовой системы. Но буквальная трактовка этого важнейшего права

человека и гражданина привела к тому, что КТС перестали быть обязательным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Развитие этого положения означает, что работник, как сторона трудового спора, имеет право выбора органа по его рассмотрению - в КТС или непосредственно в суде.

Представляется, что это не совсем корректная трактовка. Ведь и раньше решения КТС могли быть оспорены в суде (ст. 208 КЗоТ РСФСР), за которым в итоге оставалось последнее слово. И сегодня у работника остается такое право в том случае, когда он первоначально обратился в КТС. Но сам этап не является обязательным.

Справедливости ради следует сказать, что КТС и сегодня достаточно активно функционируют у многих грамотных работодателей, их создание поддерживается и грамотными профсоюзами и работниками.

Другое дело, что, к сожалению, доля подобных грамотных субъектов трудовых отношений на современном этапе становления рыночных отношений более чем скромна.

Хочется надеяться, что это проблемы роста. Но и законодательство может и должно стимулировать процесс приближения первой стадии рассмотрения и разрешения трудовых споров непосредственно к той сфере общественных отношений, где они и возникают. Правильное же разрешение конфликтов в сфере труда оказывает стимулирующее воздействие на взаимопонимание сторон трудовых отношений.