

На правах рукописи

Ханукаева Тофа Эльдаровна

**Трудовые споры о праве:
сравнительный анализ правовых норм Российской Федерации
и зарубежных государств**

12.00.05. – трудовое право; право социального обеспечения

Автореферат

Диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Москва – 2017

Диссертация выполнена на кафедре трудового права и
права социального обеспечения ФГБОУ ВО
«Московский государственный юридический университет имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)»

Научный руководитель

Лютов Никита Леонидович, доктор юридических наук, доцент,
заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения
Московского государственного юридического университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)

Официальные оппоненты:

Лушникова Марина Владимировна, доктор юридических наук,
профессор, профессор кафедры трудового и финансового права ФГБОУ ВО
«Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Бережнов Андрей Александрович, кандидат юридических наук, доцент
кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Московский государственный
университет имени М.В. Ломоносова»

Ведущая организация:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

Защита состоится «25» января 2017 года в 12:00 на заседании
диссертационного совета Д 212.123.03 на базе ФГБОУ ВО «Московский
государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» по
адресу: 125993, Москва, Садовая-Кудринская ул., _____, зал заседаний
диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВО
«Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина
(МГЮА)» по адресу: 125993, Москва, Садовая-Кудринская ул., дом 9, и на сайте:

<http://msal.ru/content/ob-universitete/sovety/dissertatsionnye-sovety/podrobnye-svedeniya-o-zashchitakh-2017-/>

Автореферат разослан «__» _____ 2017 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор юридических наук,
доцент

В.Б. Агафонов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

В настоящее время существует множество международных актов, закрепляющих различные способы защиты и обязательства государств и отдельных субъектов по защите прав человека, включая трудовые права. В числе основополагающих актов, содержащих общие нормы, касающиеся защиты трудовых прав, можно назвать Всеобщую декларацию прав человека 1948 г.¹, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.², Конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г.³, Европейскую социальную хартию 1996 г.⁴, Хартию социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г.⁵, Конвенцию Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека 1995 г.⁶. Абсолютное большинство национальных правовых систем включает определенный набор способов защиты трудовых прав работников и работодателей⁷. Не является исключением и Российская Федерация, где основной закон страны – Конституция Российской Федерации⁸ (далее по тексту – Конституция РФ) – содержит положение о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, в связи с чем гарантируется право каждого на защиту его прав и свобод, а Трудовой кодекс Российской Федерации⁹ (далее по тексту – ТК РФ) не только закрепляет положения, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, но и предусматривает защиту трудовых прав в качестве основной цели и принципа трудового законодательства.

¹ Всеобщая декларация прав человека ООН 1948 г. // Российская газета. 1995. № 67.

² Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

³ Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04.11.1950 г. (с изм. от 13.05.2004 г.) // Бюллетень международных договоров. 2001. № 3.

⁴ Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03.05.1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4, апрель. С. 17–67.

⁵ Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29.10.1994 г. // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств – участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99–117.

⁶ Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека от 26.05.1995 г. // Российская газета. 1995. № 120.

⁷ Исследование и рассмотрение вопросов защиты трудовых прав работодателей не входит в предмет рассмотрения данного диссертационного исследования.

⁸ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ (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)) // СЗ РФ 2014. № 9. Ст. 851.

⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017 г.) // Российская газета. 2001. № 256.

В соответствии со статистическими данными, представленными Федеральной службой по труду и занятости Российской Федерации (далее по тексту – Роструд) за 2016 г.¹⁰, общее количество юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность на территории Российской Федерации, соответствующего субъекта Российской Федерации, муниципального образования, деятельность которых подлежит государственному контролю (надзору), муниципальному контролю со стороны данной службы, составляет 7 847 850 работодателей, из которых за 2016 г. было проверено лишь 115 892 работодателя, что составляет лишь 1/67 от их общего количества. При этом проверяющим органом было выявлено 475 857 правонарушений, что более чем в четыре раза превышает количество проверенных работодателей, и соответственно, каждый год выявляются четыре нарушения трудовых прав работников со стороны каждого работодателя, в то время как нарушений трудовых прав работников каждым работодателем гораздо больше. Аналогичные показатели существовали и в 2015 г.¹¹. В 2015 и 2016 гг. в судах общей юрисдикции Российской Федерации было рассмотрено по 521 780 и 515 846 трудовых споров соответственно¹². Еще один показатель нарушений прав работников – это количество выявленных органами прокуратуры Российской Федерации нарушений законодательства в сфере труда, а также количество обращений работников в данные органы¹³. Так, в период с января по декабрь 2016 г. органами прокуратуры Российской Федерации было рассмотрено 203 749 заявлений, жалоб и иных обращений, и лишь только в сфере оплаты труда было выявлено 708 145 нарушений закона¹⁴. Подобная статистика говорит о том, что в Российской Федерации существует большое количество нарушений прав работников, но лишь небольшой процент от общего числа таких нарушений выявляется. Данная ситуация свидетельствует как о несовершенстве законодательного регулирования, так и о

¹⁰ См.: Сведения об осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля за 2016 г. Информация о проведенных проверках // Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. URL: https://www.rostrud.ru/control/sobyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=151 (дата обращения: 20.02.2017).

¹¹ См. также: Сведения об осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля за 2015 г.

¹² См.: Основные статистические показатели деятельности судов общей юрисдикции за 2016 г. Данные судебной статистики. // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения: 20.02.2017).

¹³ См.: Статистические данные об основных показателях деятельности органов прокуратуры Российской Федерации за январь-декабрь 2016 г. Основные статистические данные о деятельности органов прокуратуры // Официальный сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://genproc.gov.ru/stat/data/1162324/> (дата обращения: 20.02.2017).

¹⁴ Представленные показатели почти аналогичны показателям за 2015 г.

проблемах в правоприменительной практике, в связи с чем нельзя отрицать насущную необходимость в создании более эффективной системы по защите прав работников, а в особенности – по рассмотрению и разрешению трудовых споров о праве, так как именно индивидуальные права работников чаще всего нарушаются работодателем.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод о значимости и необходимости на различных уровнях регулирования защиты трудовых прав работников, важности существования эффективных внутригосударственных и международных механизмов такой защиты.

Ценный опыт создания целостных и эффективно функционирующих систем по разрешению трудовых споров о праве накоплен в различных зарубежных государствах, в каждом из которых имеется своя специфика, отражающая правовые, культурные и национальные особенности. Наилучшим средством для определения соотносимости и приемлемости таких систем и их особенностей с реалиями Российской Федерации является применение сравнительно-правового метода исследования.

В современном мире, где процессы глобализации и интеграции влияют на все сферы общественной жизни¹⁵, нельзя недооценивать и обходить стороной одно из самых эффективных и показательных средств изучения правовых явлений, а именно – сравнительно-правовой метод познания. Его применение позволяет наиболее отчетливо выявить в сравниваемых явлениях общее, выделить особенности, а также подчеркнуть имеющуюся единичную специфику. В качестве одной из важных черт сравнительно-правового метода можно отметить возможность его применения как на эмпирическом уровне, так и на теоретическом. Данное положение является очень важным в случае, когда объектом рассматриваемого метода становится такой сложный институт трудового права, как институт трудовых споров, в частности – трудовых споров о праве.

Таким образом, комплексное сравнительно-правовое исследование различных систем по рассмотрению и разрешению трудовых споров о праве в зарубежных государствах обусловлено насущной необходимостью реформирования существующего законодательства и построения эффективной и целостной системы норм по рассмотрению и разрешению трудовых споров о праве в Российской Федерации.

¹⁵ См.: Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: дисс. ... докт. юрид. наук. Москва, 2012.

Степень научной разработанности темы исследования

Теоретические и практические вопросы рассмотрения и разрешения трудовых споров вообще и трудовых споров о праве еще в досоветский период были предметом исследования таких ученых и специалистов в области трудового права, как И.С. Войтинский и Л.С. Таль. Дальнейшее развитие доктринальных концепций и положений, касающихся трудовых споров о праве, осуществлялось в основном лишь через призму признания существования и эффективности деления трудовых споров на споры о праве (исковые споры) и споры об интересах (неисковые споры) в трудах Н.Г. Александрова, М.В. Баглая, Е.А. Головановой, С.А. Голощапова, Л.Я. Гинцбурга, В.В. Глазырина, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, В.М. Догадова, Е.А. Ершовой, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, А.А. Ключева, А.М. Куренного, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, Л.Я. Машезерской, В.И. Миронова, В.К. Миронова, И.Б. Морейна, А.Ф. Нуртдиновой, С.В. Передерина, В.А. Сафонова, Н.В. Сивачева, А.А. Силина, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, И.О. Снигиревой, А.И. Ставцевой, Л.А. Сыроватской, А.Е. Пашерстника, А.В. Пятакова, В.Н. Толкуновой, С.И. Усенина, Е.Б. Хохлова, А.И. Цепина, И.Я. Яблоковой и других.

В последние десятилетия и в настоящее время изучению отдельных форм и способов защиты трудовых прав, вопросам рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров были посвящены труды, в том числе и диссертационные исследования, Р.М. Агапова, Т.П. Барбашовой, Т.Ю. Барышниковой, А.А. Бережнова, М.О. Буяновой, Н.А. Князевой, И.А. Костян, А.М. Куренного, А.А. Курушина, М.В. Матненко, Т.А. Нестеровой, С.В. Передерина, И.А. Прасоловой, А.А. Сапфиновой, В.А. Сафонова, Т.А. Сошниковой, Е.А. Федоровой, В.Р. Халикова, А.В. Черкашиной, С.Ю. Чучи и других.

Отечественными авторами как в период нахождения в относительной изоляции от иных стран, так и в настоящее время подчеркивалась важность изучения и восприятия международного и зарубежного опыта правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Работы таких специалистов отечественного трудового права, как Л.В. Зайцева, В.Г. Кауров, И.Я. Киселев, А.М. Коротаев, Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов, А.С. Чанышев, и некоторых других авторов посвящены сравнительному и международному трудовому праву, а также трудовому праву зарубежных стран, однако комплексного исследования, посвященного вопросам

реформирования системы рассмотрения и разрешения трудовых споров путем коренного изменения правового регулирования видов трудовых споров и в соответствии с этими изменениями процедурно-процессуальной системы рассмотрения и разрешения отдельных видов споров, а именно – трудовых споров о праве, не проводилось.

При написании настоящей работы исследовались также труды зарубежных ученых в области трудового права, таких, как Б. Аарон, Дж. Адам, Дж.-П. Александрович, Р. Бланпэн, В. Бленк, Р. Браун, Х. Бэйкелс, Э. Глэдстоун, Б. Ван Гремберг, М. Вайсс, Г. Гротман-Хофлинг, Л. Диккенс, Р. Ирон, Дж. Каплан, С. Лампоусаки, С.-Х. Лии, М.М. Маджинда, М.М. Масеко, Ч.Дж. МакКеммон, М. Моемеди, Ф.З. Мусукубили, Д. Ньюман, А. Де Роо, А. Саймон, П.Л. де Сильва, С. Стэдман, А. Такаши, Р. Товальски, Д. Ду Тои, А.Т. Троллип, Р. Фалбек, Л. Фуллер, Т. Ханами, Ч. Христов, Д. Эден, и других.

Целью диссертационного исследования является формулирование доктринальных положений, разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию действующего законодательства, связанного с разрешением трудовых споров путем обоснования необходимости и эффективности существенного изменения действующего законодательства, в том числе путем выявления пробелов, имеющих в действующем законодательстве, посвященном рассмотрению и разрешению трудовых споров.

Для достижения этой цели поставлены следующие **задачи**:

- 1) сформировать общее определение понятия «трудовой спор»;
- 2) выявить классификацию трудовых споров, которая позволит сформировать наиболее эффективную систему способов и органов для разрешения трудовых споров;
- 3) выработать определение понятия «трудовой спор о праве» путем определения его предмета, сторон и видов;
- 4) сформулировать принципы разрешения трудовых споров о праве;
- 5) исследовать виды, основные характеристики и черты альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве;
- 6) выработать концептуальные основы разрешения трудовых споров о праве путем применения примирительно-третейских процедур;
- 7) выявить возможные направления совершенствования процесса судебного рассмотрения и разрешения трудовых споров о праве.

Объектом исследования являются общественные отношения по установлению и практической реализации норм, обеспечивающих эффективное

рассмотрение и разрешение трудовых споров о праве.

Предметом исследования являются доктринальные воззрения российских и зарубежных ученых, исследующих теоретические основы построения системы по рассмотрению и разрешению трудовых споров о праве, а также нормативные акты и судебная практика Российской Федерации и зарубежных государств, нормы международного характера, регулирующие данные системы.

Методологию научного исследования составляет широкое применение сравнительно-правового метода, являющегося основой данного диссертационного исследования, а также задействование общенаучных и специально-юридических методов, например: анализа и синтеза, индукции и дедукции, исторического и системного анализа, формально-юридического, историко-правового, системно-структурного.

Теоретическую основу исследования составили труды таких отечественных ученых в области трудового права, как Н.Г. Александров, Э. Андерсон, В.С. Андреев, М.О. Буянова, К.М. Варшавский, И.С. Войтинский, В.Л. Гейхман, Е.С. Герасимова, Е.А. Голованова, С.Ю. Головина, С.А. Голощапов, Л.А. Грось, К.Н. Гусов, И.К. Дмитриева, С. Жаров, Г.А. Игдыров, И.Я. Киселев, Л.А. Ключев, И.А. Костян, К.Д. Крылов, А.М. Куренной, А.А. Курушин, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, С.П. Маврин, М.В. Матненко, В.И. Миронов, П.Е. Морозов, О.Л. Молчан, И.Б. Морейн, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, С.В. Передерин, И.А. Прасолова, Г.А. Рогалева, В.А. Сафонов, В.Н. Скобелкин, О.В. Смирнов, В.И. Смолярчук, И.О. Снигирева, Т.А. Сошникова, А.И. Ставцева, Л.А. Сыроватская, Л.С. Таль, В.Н. Толкунова, В.В. Федин, Е.Б. Хохлов, С.Ю. Чуча, и др.

Существенную значимость в контексте данного исследования составили работы ученых в области теории государства и права, в частности С.С. Алексеева, В.В. Лазарева, А.В. Малько, М.Н. Марченко, В.С. Нерсисянца, и др.

Также в работе были использованы труды ученых других отраслей права и смежных дисциплин, в том числе конфликтологии: В.В. Блажеева, И.Б. Домбаевой, А.Н. Кожухарь, В.Н. Кудрявцева, Д.Я. Малешина, М.Д. Матиевского, М.А. Овечкина, Н. Рулан, В.С. Тадевосян, Е.Е. Уксусовой, М.С. Шакарян и других.

Наряду с этим использованы материалы научно-практических конференций, информационные ресурсы сети Интернет и статистические данные.

Нормативно-правовую основу работы составили международные акты, российское законодательство, законодательства таких государств, как: Австрия, Азербайджан, Беларусь, Белиз, Бельгия, Бенин, Болгария, Ботсвана, Бутан, Великобритания, Вьетнам, Гамбия, Гренада, Греция, Дания, Доминиканская Республика, Зимбабве, Израиль, Индонезия, Испания, Ирак, Ирландия, Италия, Казахстан, Канада, Кения, Латвия, Литва, Люксембург, Республика Кипр, Китай, Южная Корея, Маврикий, Малави, Мальта, Намибия, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Свазиленд, Сирия, США, Танзания, Туркменистан, Уганда, Украина, Финляндия, Франция, Швеция, Швейцария, Эстония, Эритрея, Эфиопия, ЮАР, Япония и др.

Научная новизна исследования

Диссертационное исследование представляет собой первую комплексную научную работу, посвященную проблемам правового регулирования порядка рассмотрения и разрешения трудовых споров о праве, в которой используется сравнительно-правовой метод при анализе как нормативных актов, так и теоретических концепций.

Научная новизна заключается также в обосновании новых подходов к решению существующих проблем, восполнению пробелов в законодательстве, вызванных отсутствием правового регулирования трудовых споров о праве в Российской Федерации.

В работе предложена система внесудебных, досудебных и судебных процедур и органов, позволяющая эффективно защищать, а также восстанавливать нарушенные трудовые права работников.

На защиту выносятся следующие положения, в которых нашла отражение научная новизна исследования:

1. Сформулировано определение понятия «трудовой спор», а именно: трудовой спор – это разногласие между субъектами трудового права по поводу применения, установления или изменения условий труда, разрешаемое в не противоречащем закону или в установленном законом порядке. Также обоснована идея о необходимости включения данного понятия в федеральный закон «О рассмотрении и разрешении трудовых споров» для дальнейшего формулирования понятия того или иного вида трудового спора на основании единой конструкции, включающей обязательные элементы такого понятия.

На основании сформулированного общего понятия «трудовой спор», анализа правовых позиций в отношении различных элементов определения трудового спора о праве, а также норм, закрепленных в международных и

зарубежных актах, выведено определение понятия «трудовой спор о праве», а также рекомендовано включение в федеральный закон «О рассмотрении и разрешении трудовых споров» классификации трудовых споров по предмету, в соответствии с которой выделяются трудовые споры о праве и трудовые споры об интересах.

Под трудовым спором о праве следует понимать разногласие между работниками, действующими лично или в лице их представителей, и работодателями, действующими лично или в лице их представителей, по вопросам толкования и выполнения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора.

2. Путем исследования отечественных и зарубежных доктринальных и законодательных подходов, а также судебной практики обоснована необходимость закрепления в федеральном законе «О рассмотрении и разрешении трудовых споров» сформулированного в диссертационном исследовании перечня принципов разрешения трудовых споров о праве, а именно:

- 1) Бесплатность разрешения трудовых споров о праве для работника.
- 2) Доступность и удобство обращения работника в юрисдикционный орган и применения примирительных процедур.
- 3) Быстрота разрешения трудовых споров о праве.
- 4) Недопустимость преследования работника за подачу жалобы в юрисдикционный орган.
- 5) Обеспечение реального исполнения решения по трудовому спору о праве, восстановление нарушенных трудовых прав.

3. Выявлены основные характеристики, критерии и преимущества применения альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве, а также тенденции, касающиеся развития и применения данных способов в Российской Федерации и в зарубежных государствах. На основании проведенного анализа делается вывод о необходимости закрепления в законодательстве следующего сформулированного понятия: альтернативные способы разрешения трудовых споров о праве (далее по тексту – АРС) – это совокупность способов, направленных на урегулирование или разрешение трудового спора методами, не запрещенными законом, как непосредственно самими сторонами спора, так и (или) с участием посредника до, в течение или

вне процесса судебного разбирательства.

Также в связи с относительной новизной и редкостью применения АРС представляется целесообразным при реформировании трудового законодательства включить в федеральный закон «О рассмотрении и разрешении трудовых споров» сформулированную в диссертационном исследовании норму, закрепляющую открытый перечень способов АРС.

4. Аргументирована необходимость закрепления первичного применения сторонами трудового спора о праве примирительных процедур посредством проведения непосредственных переговоров между работником и работодателем либо проведения единой процедуры переговоров и примирения в постоянно действующем в организации органе, в котором в качестве нейтрального лица будет участвовать посредник, избираемый из списка, составляемого Рострудом, – Центре по переговорам и примирению.

При этом посредством обоснования неэффективности деятельности комиссии по трудовым спорам в настоящее время указывается на необходимость трансформации данной комиссии в Центр по переговорам и примирению.

Для случаев, когда работник желает разрешить трудовой спор во внесудебном порядке, а работодатель уклоняется от проведения первичных процедур, представляется необходимым установить месячный срок для подобного урегулирования трудового спора о праве, по истечении которого работник имеет право обратиться в суд. Кроме того, в подобных случаях работник должен иметь право на компенсацию морального вреда в размере месячного заработка.

5. Основываясь на статистических данных, а также на анализе зарубежного законодательства, предлагается закрепить в трудовом законодательстве положения, регулирующие порядок проведения процедуры медиации для разрешения трудовых споров о праве, а именно нормы:

– о применении судебной медиации с обеспечением бесплатности проведения данной процедуры для сторон трудового спора путем ее финансирования из федеральных бюджетных средств. При этом не исключается возможность сторон трудового спора применять рассматриваемый способ АРС и вне судебного разбирательства за счет собственных средств;

– о необходимости оценки судом и впоследствии – медиатором рассматриваемого спора с точки зрения его медиабельности или немедиабельности. Для этого необходимо оценить степень конфликтности

спора, позиции сторон, готовность к сотрудничеству, их желание или нежелание продолжать в дальнейшем трудовые отношения.

6. По результатам исследования различных вариантов функционирования судов общей юрисдикции и специализированных судов в Российской Федерации и зарубежных государствах делается вывод о том, что суды общей юрисдикции в большинстве стран не утрачивают своей значимости и играют существенную роль при разрешении трудовых споров о праве даже при наличии специализированных судов. Обосновывается целесообразность поэтапного реформирования существующей системы рассмотрения и разрешения трудовых споров. На первом этапе предлагается законодательно предусмотреть выделение коллегий по рассмотрению трудовых споров как в районных судах, так и в судах субъектов Российской Федерации, а также в верховных судах субъектов Российской Федерации и Верховном Суде Российской Федерации, что позволит обеспечивать единство судебной практики; а также внести изменения в Федеральную целевую программу «Развитие судебной системы России на 2013–2020 годы»¹⁶, что позволит обеспечить дальнейшее развитие судебной системы к конечной цели – созданию судов по трудовым спорам.

7. На основании анализа процедуры разрешения трудовых споров о праве в третейских судах Российской Федерации и зарубежных государств, а также в иных квазисудебных органах по урегулированию трудовых споров о праве, созданных в зарубежных странах, представляется верным установить возможность разрешения трудовых споров о праве в третейских судах.

Рекомендуется включить в перечень обязанностей Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее по тексту – Минтруд России) ведение списка рекомендованных арбитров, разрешающих непосредственно трудовые споры о праве, а также составление руководства по разрешению трудовых споров в третейских судах, предназначенного для арбитров.

Особенности оплаты проведения третейских процедур и обжалования решений третейских судов должны зависеть от принятия сторонами трудового спора на себя обязательств по обязательному исполнению решений данных квазисудебных органов.

8. Обосновывается необходимость принятия федерального закона «О рассмотрении и разрешении трудовых споров», который будет являться комплексным актом, объединяющим все положения, касающиеся различных

¹⁶ Постановление Правительства РФ от 27.12.2012 г. № 1406 (ред. от 10.04.2017 г.) «О федеральной целевой программе «Развитие судебной системы России на 2013–2020 годы» // СЗ РФ 2013. № 1. Ст. 13.

этапов и видов разрешения трудовых споров о праве, содержащиеся как в кодифицированных актах, так и в различных федеральных законах и подзаконных актах.

Принятие подобного закона предполагает не только объединение уже имеющихся норм, но и уточнение некоторых из них в связи с особенностями трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, что подтверждается судебной практикой и статистикой.

9. На основании анализа судебной практики выявляется и обосновывается необходимость конкретизации нормы статьи 393 ТК РФ, закрепляющей освобождение работников от судебных расходов в связи со случаями нарушения данного законодательного положения, закрепив, что: «Работник освобождается от оплаты пошлины и всех судебных расходов, связанных с обращением в суд с иском, а также рассмотрением в суде трудового спора по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер».

Данное конкретизированное положение представляется необходимым закрепить в федеральном законе «О рассмотрении и разрешении трудовых споров».

10. В результате анализа средств правовой защиты работника при его неправомерном увольнении по инициативе работодателя, а также анализа судебной практики и статистики делается вывод о возможности восстановления по усмотрению суда работника на прежней работе при нежелании работодателя продолжать трудовые отношения с конкретным работником. В таком случае предлагается выплата работнику компенсации в размере не ниже шестикратного среднего месячного заработка работника.

Теоретическая значимость исследования

Сделанные в диссертационном исследовании выводы в некоторых случаях обобщают имеющиеся доктринальные позиции, на основании чего осуществляется дополнение категориального аппарата науки трудового права в области рассмотрения и разрешения трудовых споров в целом и трудовых споров о праве в частности.

Намечаются механизмы совершенствования и теоретически обосновываются пути возможного правового регулирования вопросов альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве, а также преобразования и развития судебной системы.

Практическая значимость исследования

Выводы и рекомендации диссертационного исследования направлены на оптимизацию механизма разрешения трудовых споров в Российской Федерации, создание эффективной системы механизмов рассмотрения и разрешения трудовых споров о праве, обеспечение принятия решений по трудовым спорам специалистами в данной области, уменьшение сроков рассмотрения и разрешения трудовых споров о праве, снятие социальной напряженности путем внедрения примирительных процедур.

Возможно использование и применение материалов и выводов работы при проведении лекционных и семинарских занятий по курсу «Трудовое право России», а также спецкурса «Трудовые споры».

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности

Тема диссертационного исследования, равно как и содержание, соответствует шифру специальности 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения и пунктам 1.18., 1.21. Паспорта номенклатуры специальностей научных работников (юридические науки) ВАК (Конституционные основы права на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Понятие трудового спора, его стороны, предмет и порядок разрешения. Классификация трудовых споров и их причины. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения; Учение о сравнительном трудовом праве и его основные концептуальные положения).

Степень достоверности

Достоверность проведенного исследования подтверждается использованием различных методов научного познания – сравнения и анализа сведений, полученных из официальных и научных источников. Диссертантом исследованы международные акты, прежде всего акты Международной организации труда, и других международных организаций¹⁷, в частности конвенции, рекомендации, декларации, доклады и материалы заседаний комиссий; нормативно-правовые акты Российской Федерации и зарубежных государств, имеющие отношение к предмету настоящего исследования; судебная практика и статистические данные Российской Федерации и зарубежных государств.

¹⁷ См., например: Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС (на основе сравнительно-правового анализа национальных законодательств). Одобрены Постановлением МПА ЕврАзЭС от 13.05.2009 г. № 10-13 // Официальный сайт Всеобщей конференции профсоюзов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vkr.ru/104/106/118/324.html> (дата обращения 17.03.2017).

Апробация результатов исследования

Работа выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), а также представлена на ряде научных конференций: IV Московский юридический форум «Право и экономика: междисциплинарные подходы в науке и образовании»; IX научно-практическая конференция «Кутафинские чтения»; «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия (Вторые Гусовские чтения)» и других.

Результаты исследования прошли апробацию и нашли отражение в пяти статьях, опубликованных в журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации для публикации результатов диссертационных исследований, а также в двух статьях, опубликованных в сборниках статей и материалов научно-практических конференций.

Структура диссертационного исследования обусловлена его объектом, предметом, целями и задачами и включает три главы, объединяющие семь параграфов, заключение и библиографический список, а также приложение.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы, раскрываются цель, задачи, методологические и теоретические основы исследования, научная новизна и практическая значимость, положения, выносимые на защиту, формулируется предмет и объект исследования.

Глава I «Общая характеристика трудовых споров о праве» состоит из трех параграфов.

В первом параграфе «Понятие трудовых споров и подходы к их классификациям» рассматриваются основные проблемы, связанные с определением общего понятия «трудовой спор».

Диссертантом соотносятся такие термины, как «спор» и «конфликт», путем анализа как законодательства и доктрины трудового права, а также иной литературы, посвященной данной проблеме, в Российской Федерации, так и международных актов и зарубежного законодательства. В результате проведенного анализа делается вывод о необходимости понимания конфликта как одной из стадий протекания спора.

Автором делается вывод о том, что обеспечению единства подходов и

целостности в ТК РФ будет способствовать включение в него общего понятия «трудовой спор» с последующей корректировкой уже закрепленных в нем норм. При этом в законе должны быть закреплены как общее понятие трудовых споров, так и раскрыты определения отдельных их видов.

Также обосновывается необходимость исключения из конструкции определения трудового спора термина «неурегулированное разногласие», так как любое разногласие, возникшее между сторонами трудового правоотношения, о котором открыто заявлено в любой форме (в словесной или путем подачи жалобы в специализированный орган), является трудовым спором. Кроме того, предлагается исключить указание на конкретные органы по рассмотрению и разрешению трудового спора, так как стороны должны переходить к обязательным способам разрешения трудового спора только в случае, если они не смогли самостоятельно непротиворечащим закону способом урегулировать возникший трудовой спор.

При определении трудового спора обязательным является указание на его предмет и субъектов. Предмет является одним из оснований для классификации трудовых споров по содержанию, в соответствии с которой выделяются споры о праве и споры об интересах.

В ТК РФ закреплена классификация трудовых споров по спорящему субъекту, в соответствии с которой производится деление трудовых споров на индивидуальные и коллективные. В общем определении трудового спора необходимо указывать на всех субъектов трудового права, при этом в дальнейшем, говоря о различных видах трудовых споров, следует конкретизировать их стороны, так как в зависимости от классификации круг субъектов, а также стороны споров будут меняться.

Подводя итог рассматриваемым в данном параграфе вопросам, автор приходит к выводу о необходимости внести изменения в ТК РФ, заменив существующую классификацию по субъектам на классификацию по содержанию трудового спора, в соответствии с которой трудовые споры делятся на споры о праве и споры об интересах.

Во втором параграфе «Предмет, стороны и виды трудовых споров о праве» анализируются проблемы теоретического и практического характера, связанные с формулированием легального определения понятия «трудовой спор о праве».

Многие отечественные специалисты в области трудового права, опираясь на опыт зарубежных государств, выделяли трудовые споры о праве и трудовые

споры об интересах, указывая на практическое значение такого деления. Однако на законодательном уровне в Российской Федерации данная классификация до сих пор не воспринята, в связи с чем часто возникают трудности при определении способа защиты нарушенных прав работников.

Анализ доктринальных позиций российских и зарубежных специалистов в области трудового права, а также исследование международных актов и зарубежного законодательства позволяет автору сделать вывод о том, что понятие «трудовой спор о праве» может трактоваться в широком и узком смысле в зависимости от определения предмета данного вида спора.

При определении сторон трудовых споров о праве важно отграничение и определение соотношения двух понятий: «сторона» и «субъект» или «участник», так как каждому из них присущ свой правовой статус.

Во многих зарубежных государствах выделяются различные виды трудовых споров о праве в зависимости от широкого или узкого подхода к определению субъектного состава таких споров.

В результате анализа правовых позиций в отношении различных элементов определения трудового спора о праве диссертантом предлагается закрепить в законодательстве сформулированное определение трудового спора о праве.

Третий параграф «Принципы разрешения трудовых споров о праве» посвящен формулированию перечня принципов, на основании которых должна быть построена система рассмотрения и разрешения трудовых споров о праве.

В доктрине российского трудового права давно ведется дискуссия по поводу разработки единых принципов института «трудовые споры», включая предложение учеными множества классификаций принципов разрешения трудовых споров.

Анализируя позиции, высказанные в правовой доктрине, а также зарубежный и международный опыт, автор делает вывод о нецелесообразности законодательного закрепления всех предлагаемых принципов, так как большинство из них производны от общеправовых и межотраслевых принципов, уже закрепленных в законодательстве, или дублируют основные принципы правового регулирования труда, которые априори распространяются на всю систему трудового права. В связи с этим на основании исследования доктринальных подходов и судебной практики автором предлагается включить в федеральный закон «О рассмотрении и разрешении трудовых споров» статью «Принципы разрешения трудовых споров о праве», содержащую перечень из

пяти наиболее необходимых и существенных принципов правового регулирования подинститута «трудовые споры о праве».

Глава II «Альтернативные способы разрешения трудовых споров о праве» состоит из двух параграфов.

В первом параграфе «Общая характеристика альтернативных способов разрешения трудовых споров» исследуется возможность досудебного и внесудебного разрешения трудовых споров о праве.

Исторический анализ позволяет сделать вывод о том, что идеи разрешения трудовых споров о праве альтернативными способами начали развиваться в России давно как на доктринальном, так и на законодательном уровне. В целом законодателем понималась необходимость и эффективность АРС при разрешении трудовых споров о праве, однако в зависимости от политической ситуации центр тяжести перемещался то в сторону договорного, то в сторону централизованного регулирования.

В последние десятилетия государством подчеркивается необходимость формирования структуры досудебного рассмотрения трудовых споров. Основными АРС в России в настоящее время являются комиссии по трудовым спорам (далее по тексту – КТС), примирительная комиссия, посредничество (медиация). Также предусмотрена возможность разрешения возникшего трудового спора путем проведения непосредственных переговоров. Однако в связи с закрепленной в ТК РФ классификацией трудовых споров на индивидуальные и коллективные возникает ситуация, когда внесудебное разрешение индивидуальных трудовых споров о праве возможно только в КТС и посредством медиации, а для коллективных трудовых споров о праве установлен закрытый перечень способов их разрешения. По мнению автора, для всех трудовых споров о праве необходимо предусмотреть единый и в то же время открытый перечень способов их разрешения.

Существует множество терминов, определяющих методы АРС, однако определения подобного рода способов разрешения споров в Российской Федерации не закреплено.

Анализ доктринальных позиций и зарубежного законодательства позволяет выделить несколько классификаций АРС, в том числе основную, в соответствии с которой все способы АРС, используемые в развитых и развивающихся странах, можно разделить на две группы:

1) основные, которые включают в себя переговоры, согласительные процедуры и медиацию;

2) так называемые гибридные методики, в которых объединяются отдельные элементы основных методов и которые могут включать характеристики судебного процесса.

Лишь некоторые из способов АРС имеют процедурный характер и отличаются четкой регламентированностью во многих государствах. В остальных случаях необходимо говорить о методах, способствующих достижению консенсуса.

Рассматривая порядок применения АРС в различных странах и в Российской Федерации, автор выделяют определенные тенденции и условия применения подобных методов, а также способы, с помощью которых АРС могут влиять на реформирование судебной системы.

Также в данном параграфе рассматриваются основные характеристики АРС, а именно: отсутствие строгой формализованности; быстрота; конфиденциальность; непосредственное участие самих сторон и их взаимодействие; большая удовлетворенность результатом и, как следствие, добровольное исполнение принятого решения.

Рассмотрев историю развития АРС в России, различные определения рассматриваемого понятия, его виды и признаки, автор считает необходимым закрепить в федеральном законе «О рассмотрении и разрешении трудовых споров» сформулированное определение альтернативных способов разрешения трудовых споров о праве.

Кроме того, в связи с относительной новизной и редкостью применения способов АРС к трудовым спорам о праве, автор предлагается закрепить в федеральном законе «О рассмотрении и разрешении трудовых споров» открытый перечень способов АРС.

Во втором параграфе «Примирительно-процедурные альтернативные способы разрешения трудовых споров о праве» исследуется рассмотрение трудовых споров о праве в КТС, при непосредственных переговорах сторон, путем применения примирительных процедур, посредством процедуры медиации.

Отличительной чертой наиболее распространенных способов АРС является их регламентированность в законодательстве, а также присущий им процедурный характер. Одной из таких процедур является разрешение трудового спора в КТС, однако на основании проведенного исследования выявляется неэффективность деятельности КТС, что связано с несовершенством законодательных норм, а также зависимостью данного органа от работодателя.

Вместе с тем существует необходимость создания непосредственно в организациях органа по рассмотрению возникающих споров, деятельность которого будет направлена на проведение переговоров между работником и работодателем и их примирение, а именно – Центра по переговорам и примирению, процедура деятельности которого не должна отличаться по принципам организации от процедуры рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Вместе с тем обязательность создания центров по переговорам и примирению у работодателей ставится в зависимость от наличия особенностей разрешения трудовых споров у различных видов работодателей, установленных в настоящее время в ТК РФ.

На основании выявленных характеристик переговоров автором формулируется определение переговоров как первичной процедуры АРС. Необходимость объединения процедур переговоров и примирения необходима в связи с тем, что подобный подход обеспечит в дальнейшем меньшую вероятность обращения одной из сторон в суд, а также позволит продолжить трудовые отношения сторон спора о праве, так как примирение обеспечит отсутствие взаимных претензий.

Проведенный анализ международных актов, зарубежного законодательства и доктринальных позиций позволяет автору сформулировать нормы о порядке первичного урегулирования разногласий непосредственно в организации, а также о правовом статусе Центра по переговорам и примирению.

Еще один способ разрешения трудовых споров о праве при участии посредника – это процедура медиации, регулирование которой в настоящее время требует изменений. В связи с необоснованным исключением из сферы действия Федерального закона от 27.07.2008 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»¹⁸ трудовых споров, возникающих из иных, непосредственно связанных с трудовыми отношений, предлагается внесение изменений в ч. 2 ст. 1 данного федерального закона.

Совокупный анализ доктринальных позиций, представленных в Российской Федерации и зарубежных государствах, а также законодательных норм различных стран позволяет сформулировать определение понятия

¹⁸ См.: Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Российская газета. 2010. № 168 (далее по тексту – Федеральный закон № 193-ФЗ).

«медиация», а также выделить условия, которые в настоящее время не позволяют расширить применение процедуры медиации к трудовым спорам о праве. Во-первых, в связи с тем, что сторонам трудового спора предоставляется право определять, будет ли медиатором выноситься какое-либо решение по рассматриваемому спору, а также степень обязательности исполнения подобного решения, работодатель всегда может проигнорировать неподходящий для него результат, и работнику придется обратиться в суд. Во-вторых, в настоящее время расходы, связанные с проведением процедуры медиации, в несколько раз превышают расходы, связанные с обращением в суд за защитой нарушенного права. В-третьих, законодателем установлены недостаточные требования к квалификации медиаторов.

На основании статистических данных, свидетельствующих об эффективности применения процедуры медиации, а также опыта зарубежных государств по применению процедуры судебной медиации автором формулируются нормы, которые необходимо закрепить в трудовом законодательстве.

Глава III «Трудовая юстиция в России и зарубежных странах» состоит из двух параграфов.

В первом параграфе «Рассмотрение трудовых споров о праве в судебных и квазисудебных органах» анализируется возможность создания в Российской Федерации трудовой юстиции.

В различные периоды российской истории трудовые споры в судах разрешались по-разному. Однако всегда предпринимались законодательные и доктринальные попытки реформирования процедуры судебного разрешения трудовых споров и создания трудовой юстиции, которая позволит наиболее эффективно разрешать трудовые споры о праве.

В настоящее время как в Российской Федерации, так и во многих зарубежных государствах судам общей юрисдикции либо полностью подведомственны трудовые споры о праве, либо такие суды сохраняют полномочия по разрешению отдельных видов трудовых споров.

Система судебного рассмотрения и разрешения трудового спора о праве в Российской Федерации имеет все задатки осуществления дифференциации судебных коллегий в зависимости от характера спора, как это сделано в некоторых зарубежных государствах.

На основании рассмотренных вариантов организации и функционирования как обычных, так и специализированных судов в

зарубежных странах, а также в связи с такими отрицательными чертами, присущими системе судебного рассмотрения и разрешения трудовых споров в России, как перегруженность судов общей юрисдикции, несоблюдение установленных в ТК РФ и Гражданском процессуальном кодексе Российской Федерации (далее по тексту – ГПК РФ)¹⁹ сроков рассмотрения и разрешения трудовых споров, автору представляется в настоящее время более целесообразным поэтапное реформирование существующей системы разрешения трудовых споров. На первом этапе необходимо законодательно предусмотреть выделение коллегий по рассмотрению трудовых споров как в районных судах, так и в судах субъектов РФ, а также в верховных судах субъектов Российской Федерации и Верховном Суде РФ, что позволит обеспечивать единство судебной практики. Вместе с внесением изменений в законы необходимо внесение изменений в Федеральную целевую программу «Развитие судебной системы России на 2013–2020 годы» путем указания на действия, ведущие к дальнейшему выделению вышеуказанных коллегий в самостоятельные суды по трудовым спорам, входящие в систему судов общей юрисдикции. Вторым этапом должно стать непосредственное создание судов по трудовым спорам – первой и апелляционной инстанций.

Кроме судебных инстанций, обычных или специализирующихся непосредственно на трудовых спорах тех или иных категорий, необходимо обратить внимание на существование квазисудебных органов, которые функционируют для осуществления конкретных мер по защите трудовых прав, предписанных законодательством. В Российской Федерации характеристики подобных квазисудебных органов присущи третейским судам. Московский городской суд в своем кассационном определении от 24.05.2016 г. № 4г/2-5328/16 указал на то, что «возможность разрешения трудовых споров в третейских судах законом не предусмотрена». Однако автор с данным выводом не соглашается и предлагает законодательно установить возможность разрешения трудовых споров о праве в третейских судах.

На основании анализа действующего законодательства, а также зарубежного законодательства автор предлагает включить в полномочия Минтруда России обязанность по ведению списка рекомендованных арбитров, разрешающих непосредственно трудовые споры о праве. При этом должна быть установлена обязанность сторон трудового спора привлекать хотя бы одного

¹⁹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. 2002. № 220.

специалиста в области трудового права при разрешении спора в третейском суде. Кроме составления списков арбитров, на Минтруд России должна быть возложена обязанность по составлению руководства по разрешению трудовых споров в третейских судах, предназначенного для арбитров.

Основным барьером при применении арбитража для разрешения трудовых споров о праве является большое количество расходов, связанных с применением данной процедуры. Решением данной проблемы может стать установление для сторон трудового спора, заключивших соглашение об обязательности для них решения третейского суда, платы лишь в виде пошлины, не превышающей размер пошлины, оплачиваемой работодателем при обращении в суд. В случае, если стороны не взяли на себя такие обязательства, все расходы по проведению процедуры арбитража должны быть разделены между сторонами, так как обращение в подобный орган без принятия на себя обязательств может служить целям затягивания процесса разрешения трудового спора. Также в законе необходимо установить возможность оплаты любых расходов, понесенных сторонами трудового спора, социальными партнерами, при условии заключения об этом соглашения с социальными партнерами.

В то же время в настоящий момент отсутствует необходимость в создании специализированной системы третейских органов по разрешению трудовых споров о праве, так как они в настоящее время не будут востребованы.

Во втором параграфе «Процессуальные аспекты трудового права» рассматривается вопрос о необходимости принятия отдельного Трудового процессуального кодекса.

Проанализировав доктринальные позиции специалистов, автор приходит к выводу о необходимости принятия комплексного и отсылочного федерального закона «О рассмотрении и разрешении трудовых споров», закрепляющего процедурные и процессуальные нормы как о процедурах АРС, так и о судебном рассмотрении трудовых споров о праве. Главная цель данного закона – реформировать действующую систему урегулирования трудовых споров посредством, во-первых, закрепления новой классификации трудовых споров, подразумевающей деление последних на трудовые споры о праве и трудовые споры об интересах, и, во-вторых, определения и детального разъяснения новой системы способов и процедур по урегулированию трудовых споров о праве путем объединения в едином акте норм трудового, гражданского, гражданско-процессуального законодательства.

При создании данного акта законодателем должны быть исключены из ТК

РФ нормы о рассмотрении и разрешении трудовых споров, в связи с чем можно будет говорить о полноценном процедурном и процессуальном характере предлагаемого закона. Последующее создание системы судов по разрешению трудовых споров позволит говорить о принятии Трудового процессуального кодекса, если подобная необходимость будет существовать вне зависимости от наличия предлагаемого федерального закона.

В данном акте должны быть четко регламентированы являющиеся дискуссионными в настоящее время вопросы, связанные с частыми проблемами в правоприменительной практике и коллизиями и противоречиями норм, закрепленных в ТК РФ, ГПК РФ.

Среди таких вопросов можно назвать нарушение судами первой инстанции сроков изготовления решений по трудовому спору, в связи с чем работник лишается возможности апелляционного обжалования решения суда первой инстанции. Еще один проблемный аспект такого рода – частое нарушение судами такой гарантии, предоставленной работникам, как освобождение их от судебных расходов.

Особый интерес вызывает вопрос о средствах правовой защиты работника в случае его неправомерного увольнения по инициативе работодателя. Автором делается вывод о необходимости установления диспозитивной нормы, позволяющей определять возможность восстановления работника на работе рассматривающим спор органом. Кроме того, на основании статистических данных автором сделан вывод о необходимости установления суммы компенсации в размере не ниже шестикратного среднего месячного заработка.

В заключении подведены основные итоги, обобщены важнейшие выводы исследования, предложены изменения и дополнения отечественного трудового законодательства с учетом специфики российской правовой системы и уровня экономического развития нашего государства.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ НАШЛИ ОТРАЖЕНИЕ В СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ АВТОРА:

I. Научные статьи в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК для опубликования научных результатов диссертации:

1. **Ашурова (Ханукаева) Т.Э.** Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 7. С. 93–102.

2. **Ханукаева Т.Э.** Предмет и виды трудовых споров о праве: сравнительный анализ // Право и экономика. 2016. № 11. С. 52–57.

3. **Ханукаева Т.Э.** Стороны трудовых споров о праве: сравнительный анализ // Право и экономика. 2017. № 1. С. 62–64.

4. **Ханукаева Т.Э.** Виды процедур АРС в зарубежных странах и условия их применения // Евразийский юридический журнал. 2017. № 4. С. 81–82.

5. **Ханукаева Т.Э.** Судебные инстанции по разрешению трудовых споров о праве в некоторых зарубежных странах // Право и экономика. 2017. № 5.

II. Список публикаций в иных научных изданиях, тезисы докладов и выступлений на научных конференциях:

6. **Ашурова (Ханукаева) Т.Э.** Актуальные проблемы сравнительно-правового анализа трудовых споров. Сборник докладов. IX Международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» «Стратегия национального развития и задачи российской юридической науки», секция трудового права и права социального обеспечения. Москва. 2016. С. 189–193.

7. **Ханукаева Т.Э.** Переговоры как необходимый этап в процессе разрешения трудовых споров о праве. XI Международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» «Обеспечение прав и свобод личности в современном мире», секция трудового права и права социального обеспечения. Москва. 2017.