

УДК 331.347.99

Рубцова Ксения Алексеевна

студент
Российский государственный социальный
университет
Москва, Россия
ks.slukina@gmail.com

Ksenia A. Rubtsova

student
Russian State Social University
Moscow, Russia

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В КОРПОРАЦИИ: ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ И ИХ ВИДЫ, СУДЕБНЫЙ
ПРОЦЕСС И ЕГО СРОКИ**

**LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS
IN A CORPORATION: LABOR CONFLICTS
AND THEIR TYPES, LITIGATION AND
ITS TIMING**

Аннотация

В статье подробно разбирается сфера правового регулирования трудовых отношений в корпорации посредством рассмотрения трудовых конфликтов, изучения их разновидностей. Автор делает разбор самого понятия «рынок труда». Обозначает, что правовой механизм, который регулирует трудовые отношения, а именно «Трудовой кодекс РФ» является основополагающим элементом в данной сфере. Основная цель трудового законодательства – выстраивание государством гарантий в рамках трудового право-регулирования, формирование и контроль комфортной среды для наиболее лучших условий труда граждан.

Ключевые слова:

корпорация, рынок труда, трудовое законодательство, трудовые споры

Abstract

The article examines in detail the scope of legal regulation of labor relations in a corporation by considering labor conflicts and studying their varieties. The author analyzes the very concept of "labor market". Indicates that the legal mechanism that regulates labor relations, namely the "Labor Code of the Russian Federation" is a fundamental element in this area. The main goal of labor legislation is to build state guarantees within the framework of labor law regulation, to create and control a comfortable environment for the best working conditions for citizens.

Keywords:

corporation, labor market, labor legislation, labor disputes, arbitration practice

В последние несколько десятилетий рынок труда достиг глобальных масштабов, благодаря глубокой трансформации, пройдя как внутренние, так и внешние изменения, сделав большой прорыв в верх. Так что же все – таки входит в понятие рынок труда. На мой взгляд, это уже неотъемлемая сфера жизни общества и современного мира, включающая в себя множество ресурсов для работодателей и сотрудников, механизмы поиска спроса и предложения или так называемых вакансий, профессионально обучение и переобучение, огромное комьюнити сообщество, различные информационные платформы и прочие способы взаимодействия всех элементов этой глобальной системы можно объединить под одним термином – рынок труда.

Однако, несмотря на развитие и глобализацию этой сферы только в положительную сторону, существуют нюансы, про которые обычно многие эксперты предпочитают умалчивать или еще хуже скрывать. Но есть и те ученые, которые

открыто об этом заявляют. Например, Кашанина Татьяна Васильевна - профессор кафедры теории государства и права МГЮА им. О.Е. Кутафина, доктор юридических наук. В ее работах более подробно раскрываются аспекты частного и корпоративного права, лежащих в основе трудовых отношений. Поскольку, для современного законодательства трудности, возникающие в корпоративном праве, являются по своей сути молодыми и мало изученными. Для их решения требуется не только индивидуальный подход, а также проведение многочисленных исследований [1].

Это правовые способы защиты сотрудников и работодателей. Каждый перспективный специалист, устраиваясь на работу в большинстве случаев рассчитывает на долгосрочное сотрудничество, впрочем, также, как и добросовестный работодатель. Случается, и так, что возникают трудовые споры, разрешение которых в трудовом договоре обычно не прописываются [2].

В данном случае правовым механизмом, регулирующие трудовые отношения является «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ, принятый Государственной Думой РФ 21 декабря 2001 года и одобренный Советом Федерации 26 декабря 2001 года. Данный нормативно – правовой акт включает в себя шесть частей, шестьдесят две главы и четыреста двадцать четыре статьи [3].

Основной и на мой взгляд самой важной целью трудового законодательства выступает выстраивание государством гарантий в рамках трудового праворегулирования, а также формирование и контроль комфортной среды для наиболее лучших условий труда граждан нашей страны, которые в любой ситуации могут рассчитывать на защиту своих трудовых прав и интересов. Рассматривая задачи трудового законодательства, могу отметить наиболее важный механизм выстраивания таких условий труда, при которых обе стороны будут показывать максимальную результативность во всех векторах работы и развития. Важно взять во внимание такие моменты, как механизмы управления и организации рабочего процесса, процесс трудоустройства сотрудников, профессиональная подготовка и переподготовка ценных кадров, привлечение сторонних компаний к сотрудничеству и партнерству, организация профессиональных союзов, выступающих элементом улучшения условий труда работников. Не стоит и забывать об ответственности двух сторон перед друг другом. Если работодатель или сотрудник пренебрегает данной ответственностью, то происходит трудовой спор, который как правило приходится разрешать с

привлечением третьих лиц. В 70% случаев у сторон не получается договориться, и большая часть таких конфликтов может быть разрешена в судебном порядке [4].

Трудовым спором можно назвать правовые разногласия, которые происходят между сотрудником и работодателем в рабочем процессе. Например, неправомерное трудоустройство или увольнение специалиста, несвоевременная выплата заработной платы, нарушение соблюдения условий труда и трудовой дисциплины, разглашение коммерческой тайны. Существует несколько разновидностей трудовых спорах, некоторые сохранились со времен стачек известного мануфактурщика Тимофея Морозова. В январе 1885 года на одной из мануфактур, расположенной во Владимирской губернии рабочие выступили против бесчеловечных условий труда, устроив забастовку. Они боролись за улучшения своих рабочих условий, выступая за увеличение заработной платы, которая сокращалась ежемесячно в несколько раз, а также за устранение штрафов. Таким образом, стачка стала коллективным спором трудовых отношений.

В современных корпорациях и организациях существует огромное количество разновидностей споров, связанных с нарушением трудового права. Это может быть, как коллективные, так и индивидуальные, входящие в группу субъектов спора. Различающиеся по правовому характеру или по предмету спора. В данные категории можно отнести нарушение норм Трудового кодекса РФ, нарушение условий труда сотрудников или вопросы, связанные с заработной платой работника. Конечно, стоит отметить, что любой трудовой конфликт можно попытаться разрешить вне судебного разбирательства. Например, создав специальную внутреннюю комиссию с целью выяснения причины и примирения сторон. Если же этот способ не помог разрешить трудовые разногласия, то сторонам следует обратиться в суд с исковым заявлением. Большинство случаев, рассматриваемые городскими судами связаны с неправомерным изменением или прекращением трудового договора как срочного, так и бессрочного, увольнение сотрудника по статье, несвоевременная оплата труда, нарушение рабочих условий и продолжительности рабочего дня, вызов сотрудника из отпуска, а также не предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска или выплаты компенсации за его неиспользование [5].

Если договориться не получилось, то в современное время групповые споры, также, как и индивидуальные разрешают в судах общей юрисдикции. Это могут быть районные или городские суды. В судебный процесс привлекают третьих лиц, а именно

трудовую инспекцию городского округа и органы прокуратуры. У любого спора, который разрешается судом, существует срок исковой давности. В соответствии со статьей 196 Гражданского кодекса РФ общий срок исковой давности составляет три года с момента нарушения прав человека.

Касаемо трудового законодательства трехгодовалый срок нельзя будет применить к трудовым конфликтам. Для каждой категории трудовых споров законом предусмотрен свой срок. При индивидуальном трудовом споре в случае обращения одной из сторон в суд с исковым заявлением срок будет составлять три месяца, а в случаях неправомерного увольнения один календарный месяц. Как и в любом деле есть и исключения. Если работодатель не своевременно выплачивал заработанную плату специалисту или вообще пропускал ее выплату, то в такой ситуации работник имеет право в течение года начиная с момента нарушения выплат обратиться в суд [6].

Урегулирование подобных споров должно происходить строго в установленном законом порядке, с соблюдением современного трудового законодательства. Бывают случаи, когда срок исковой давности пропущен одной из сторон. В соответствии со статьей 205 Гражданского кодекса РФ срок может быть восстановлен. Для этого необходимо обратиться с соответствующим заявлением в суд, в котором необходимо указать уважительную причину пропуска, предоставив соответствующие доказательства. Суд может на свое усмотрение восстановить пропущенный срок исковой давности. Если решение вынесено не в вашу пользу, вы можете воспользоваться правом его обжалования. По трудовым конфликтам срок будет составлять один месяц с момента вынесения решения по делу. С ее подачей не стоит тянуть. Можно воспользоваться лайфхаком и сразу при озвучивании решения суда выразить свое несогласие с ним, а затем при его получении подать апелляционную жалобу в суд высшей инстанции [7].

В сегодняшние дни, современное законодательство нашей страны прошел определенный путь развития и продолжает развиваться, усовершенствоваться, но итоговой формы пока еще не достигло. Большинство крайних изменений было подвержено критическим оценкам как ученых, так и обывателей. О. В. Гутников отмечает, что изменение стандартных подходов, свидетельствует прежде всего об отсутствии четкой позиции в данной сфере [8].

Подводя итог, хотелось бы обратить внимание на юридическую грамотность современного работника и работодателя. Работодатель, конечно, в своем штате имеет

юристов, с которыми он всегда может проконсультироваться. А вот что делать сотруднику, в рукаве которого только информационный ресурс. На просторах интернета часто можно столкнуться с ложной и непроверенной информацией, прочитав которую можно еще больше запутаться в самом процессе и способах защиты или своих правах. Наверное, мой совет больше будет для работников, чьи трудовые права были нарушены. Не стоит выискивать и вычитывать море терминов и понятий искать какие – либо образцы документов, чтобы написать досудебную претензию или исковое заявления самостоятельно. Стоит не пожалеть своих финансовых возможностей, и хотя бы прийти на консультацию к проверенному и грамотному юристу, а еще лучше обратиться к человеку, который знает судебный процесс изнутри – адвокату. Любой уважающий себя адвокат, дорожающей своей репутацией обязательно пояснит вам ситуацию с двух сторон, расскажет о современной судебной практики, сделает анализ правовых позиций, опишет вам плюсы и минусы, раскроет тайны о всех нюансах судебного процесса, сможет подготовить вас и ваши документы к предстоящему судебному заседанию и что не мало важно будет представлять ваши интересы в суде. Именно с профессионалом своего дела у вас будет больше шансов защитить свои интересы и восстановить свои нарушенные трудовые права [9].

Список использованных источников

1. Кашанина Т. В. Частное право. — М.: Эксмо, 2009. — с 494.
2. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры – М.: Идеал-Пресс, 2004. 399 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // ЗАО «Консультант Плюс». Части 6. Статья 424.
4. Кирилловых А. А. Корпоративное право : курс лекций. — М. : Юстицинформ, 2009. —192 с.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 24.07.2023) // ЗАО «Консультант Плюс» Глава 6. Статья 131-132.
6. Караваев В. В. Разрешение трудовых споров – М.: Госюриздат, 1960. – с 222.
7. Сорокина А. А Какой коллектив не страдал от людей-конфликтогенов, 2019–с 20.
8. Гутников О. В. Тенденции развития корпоративного права в современных условиях // Журнал российского права. – 2013. – № 1. – 14 с.

9. Козырева А. Б. Основные подходы к пониманию корпорации // Ленинградский юридический журнал. 2015. – № 346. – с. 103.