

Тема 11.Трудовые споры: порядок их рассмотрения и разрешения

- **Условия возникновения споров** - это та обстановка, обстоятельства, которые непосредственно или косвенно влияют на трудовые отношения, вызывая неурегулированные разногласия между работниками и работодателями.
- **Причины возникновения трудовых споров** - это те юридические факты, которые непосредственно вызвали разногласия между работником (работниками) и работодателем.

**Говоря о причинах возникновения
трудовых споров, можно выделить как.**



Объективные
причины

Субъективные
причины

К объективным причинам относятся:

- - Политическая нестабильность в стране;
- - Неудовлетворенность организацией и оплатой труда;
- - Запущенность социально-бытовой сферы;
- - Отсутствие механизма принуждения для исполнения существующих законов.

Субъективные причины определяются недостатками и ошибками в деятельности субъектов, управляющих производством и трудом (правительства, руководства отрасли, работодателя), наиболее характерными из которых являются:

- - Неверный выбор средств и методов управления;
- - Незнание основ трудового законодательства и деловых обыкновений по его применению (например, формирование трудовых отношений в негосударственных структурах).

- **Трудовые споры** - это разногласия между субъектами трудового права, возникающие по поводу применения правовых актов о труде, установления либо изменения условий труда, разрешаемые в установленных законом процессуальных формах.

Трудовые споры различаются:

По своему субъектному составу;

Характеру разногласий;

Порядку рассмотрения.

По субъектному составу все споры в области трудовых отношений делятся на индивидуальные и коллективные.

- Субъектом индивидуального спора, противостоящим работодателю, является персонально определенный работник, заявляющий требование о восстановлении или признании своих прав. Возникают эти споры по поводу применения нормативных актов, договоров, регулирующих отношения работника с конкретным работодателем.
- Субъектом коллективных трудовых споров, противостоящих работодателю или органам управления, является трудовой коллектив одной, двух и более организаций, коллектив подразделения организации, профсоюз либо иной уполномоченный представительный орган, заявляющий требование об установлении или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, заключении и надлежащем исполнении коллективных договоров и соглашений. Возникают эти споры как по поводу принятия (заключения) правовых актов, договоров и соглашений, так и по поводу их исполнения и применения в отношении коллектива работников организации и профессиональных групп работников.

По характеру разногласий трудовые споры можно разделить на исковые и неисковые.

- К спорам искового характера относятся разногласия, возникающие в связи с применением нормативных актов, договоров о труде.
- К спорам неискового характера относятся разногласия, возникающие в связи с изменением действующих или установлением новых условий труда. Коллективные трудовые споры имеют неисковой характер и поэтому разрешаются в особых процессуальных формах.

По порядку рассмотрения трудовые споры подразделяются на споры, рассматриваемые:

- - Общим порядком, который характеризуется последовательным рассмотрением спора в комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) и суде. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров регулируется трудовым законодательством, то есть они рассматриваются КТС и судами (ст. 382 ТК РФ);
- - Судебным порядком, при котором рассмотрение определенной категории трудовых споров начинается непосредственно в суде, минуя КТС (ст. 391 ТК РФ);
- - Особым порядком, при котором отдельные категории трудовых споров либо трудовые споры работников определенной категории разрешаются в рамках специальных процессуальных, форм, установленных действующим законодательством.

11.1 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, рассматриваются:

- - Комиссиями по трудовым спорам (КТС);
- - Судами, а также мировыми судьями.

Индивидуальный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.



- Вопрос о том, где должен разрешаться конкретный **индивидуальный трудовой спор** - в КТС или в суде, определяется в соответствии с их подведомственностью, под которой понимается распределение компетенции между органами, наделенными правом рассматривать трудовые споры и выносить юридически обязательные для их субъектов решения.
- Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров **в КТС регулируется ТК РФ**, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, **гражданским процессуальным законодательством РФ**.

11.2. Рассмотрение трудоувох споров в КТС.

- **Компетенция КТС** - это определенная законом сфера ее деятельности по разрешению трудовых споров. КТС рассматривает все споры, возникающие между работником и работодателем, кроме споров, разрешение которых отнесено законом к компетенции иных органов, например к компетенции суда.

В КТС не могут рассматриваются вопросы:

- - Установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок; изменения штатов;
- -Исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законом или нормативным правовым актом о труде установлен иной порядок их рассмотрения;
- -Установления или изменения условий оплаты труда.

- КТС обязана рассмотреть трудовой спор в присутствии работника (или его представителя), подавшего заявление, и работодателя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.
- Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в ее состав членов со стороны работников и работодателя. По результатам рассмотрения трудового спора комиссия принимает решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- - Наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- - Даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- - Фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- - Существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- - Результаты голосования.

11.3.Рассмотрение ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ.

Правом обжалования решений КТС в суд наделяются:

работник и работодатель, которые вправе подавать соответствующие иски в суд в 10-дневный срок со дня вручения спорящим сторонам копий решения комиссии. Пропуск указанного срока сам по себе не является основанием для отказа в приеме искового заявления, поскольку, признав причины пропуска уважительными, суд вправе восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу (ст. 390 ТК РФ).

Правом обращаться в суд наделены:

- - Работник, заявление которого не было рассмотрено в 10-дневный срок в КТС (ст. 390 ТК РФ);
- - Работник, работодатель или соответствующий профессиональный союз, защищающий интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, когда они не согласны с решением КТС (ст. 391 ТК РФ);
- - Прокурор, если решение КТС противоречит законодательству (ст. 391 ТК РФ).

Непосредственно в судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- - Работников организаций, где комиссии по трудовым спорам не избираются или почему-либо не созданы (минуя КТС);
- - Работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
- - Работодателя о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Кроме того, непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные споры:

- - Об отказе в приеме на работу;
- - Лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;
- - Лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Трудовые споры, подведомственные суду, рассматриваются районными судами, мировыми судьями.

11.4. Сроки обращения в суд.

Заявление о разрешении трудового спора подается в суд в следующие сроки:

- - По общему правилу в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- -По делам об увольнении - в месячный срок со дня вручения копии приказа (распоряжения) об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- -В десятидневный срок со дня вручения копий решения КТС, если работник или работодатель обжалуют это решение;
- -В течение года со дня обнаружения, причиненного работником материального ущерба организации по вопросам взыскания с работника этого ущерба.

**В случае пропуска названных сроков по уважительным причинам они могут быть
восстановлены судом (ст. 392 ТК РФ).**

11.5. Вынесение судом решений по индивидуальным трудовым спорам.

- Решение по трудовым делам выносится судом на основании всестороннего изучения всех материалов, показаний сторон, других участников процесса. Оно должно быть мотивированным и обоснованным точными ссылками на законодательство, иные нормативные правовые акты, коллективный договор, соглашение, трудовой договор. В решении формулируется вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. При удовлетворении исковых требований суд четко формулирует, какие действия следует произвести ответчику во исполнение решения. По денежным требованиям указывается конкретная сумма или предел взыскания с работника.

1.6. Исполнение судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

Решения судов по индивидуальным трудовым спорам подлежат обязательному исполнению по вступлении их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

- Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит немедленному исполнению.
- Решения о взыскании заработной и иной платы за труд в пределах платежей, исчисленных за один месяц, также исполняются немедленно.

11.7.Порядок рассмотрения КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ споров

- **Коллективный трудовой спор** - это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (или 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.

Предметом коллективных трудовых споров являются права и интересы, по поводу которых возникли разногласия между работниками и работодателем:

- - При установлении в организации новых или изменении существующих социально-экономических условий труда;
- - При заключении, изменении и исполнении коллективных договоров, соглашений;
- - В связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Представителями при рассмотрении коллективных трудовых споров могут быть:

- - На уровне организации - первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (например, СТК);
- - На федеральном, региональном, территориальном, отраслевом уровнях - соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов (региональные, общероссийские) (ст. 29-31 ТК РФ);
- - На уровне организации представителями работодателя являются руководитель организации или уполномоченные им лица, назначенные в соответствии с трудовым законодательством, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

11.8. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров

- **Служба по урегулированию коллективных трудовых споров** - система государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов Местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров:

- - Осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
- - Проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- - Формирует список трудовых арбитров;
- - Проводит подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
- - Выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
- - Оказывает методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;
- - Организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;
- - Организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

11.9.Порядок разрешения КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- - Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- - Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (по договоренности сторон);
- - Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

1. **Примирительные процедуры** - это рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника, в трудовом арбитраже. Ни одна из сторон не вправе уклониться от примирительных процедур. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.
- **Примирительная комиссия** создается из представителей сторон на равноправной основе в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников. Инициатива в создании примирительной комиссии оформляется в письменном виде и передается другой стороне для уведомления.

2. По соглашению сторон для рассмотрения коллективного трудового спора может быть приглашен посредник самими сторонами независимо от службы по урегулированию коллективных трудовых споров или по рекомендации службы. Если стороны в срок до трех рабочих дней не достигнут соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.
 - Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами коллективного трудового спора.
3. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган в составе трех человек по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый сторонами спора в случае, если они заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.
 - Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон и службой в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.