

Трудовые споры



Трудовые споры

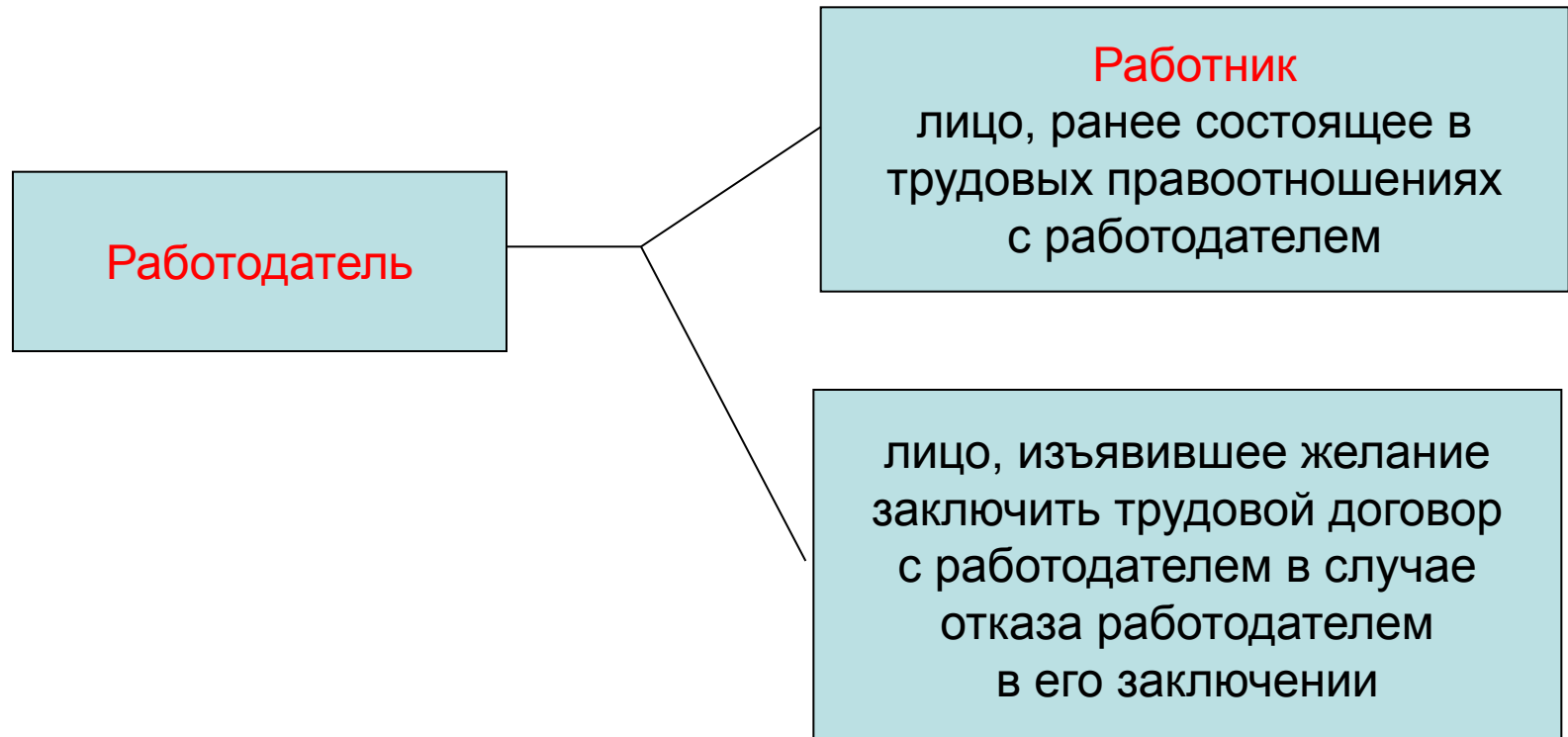
- Разрешаемые в установленном порядке неурегулированные разногласия между субъектами трудового права по поводу трудовых правоотношений
- **Причины:** нарушение трудовых прав работников и работодателей, отказ признать за работником или коллективом то или иное право, оговоренное в законе
- **Правовая база** – ч.3 ст. 37 Конституции РФ
- глава 60 ТК РФ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР

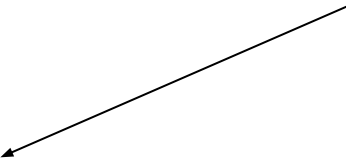
- НЕУРЕГУЛИРОВАННЫЕ РАЗНОГЛАСИЯ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ ПО ВОПРОСАМ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОВ И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, СОГЛАШЕНИЯ, ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. О КОТОРЫХ ЗАЯВЛЕНО В ОРГАН ПО РАССМОТРЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

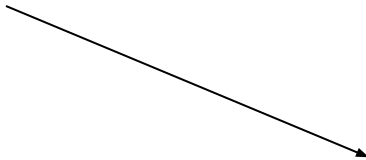
Субъектами спора являются



Индивидуальные трудовые споры разрешаются



досудебное
разбирательство
осуществляется в
Комиссии по трудовым
спорам
(КТС)
(ст.384-390 ТК РФ)



в суде
(ст. 391-396 ТК РФ)

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям

Работника

- Об отказе в приеме на работу
- Об отказе продолжения трудовых отношений по инициативе работодателя
- О восстановлении на работе
- Об изменении даты и формулировки причины увольнения
- Об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы
- О дискриминации в сфере труда
- О возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника
- Об установлении и нарушении условий труда
- В случае если КТС не образуется – при наличии сотрудников менее 15 человек

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям

Работодателя

- О возмещении работником вреда, причиненного учреждению

Прокурора

- Если решение КТС противоречит законодательству о труде

Кроме того в суд может обратиться **профсоюзный орган**, защищающий интересы работника

Не рассматриваются в КТС следующие вопросы

- Споры, рассматриваемые в суде
- Административные споры
- Споры, относящиеся к другим отраслям права

Споры по вопросам

- нормативов численности, изменения штатов и должностных окладов
- исчислений, назначений и выплат пособий по государственному социальному страхованию и пенсий,
- исчислений трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ
- удовлетворение бытовых нужд работника

Сроки рассмотрения трудовых споров в суде

Заявление о разрешении трудовых споров подается непосредственно в районный (городской) суд в 3-х месячный срок со дня когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права

по спорам об увольнении

в течение 1 месяца

со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки

Комиссия по трудовым спорам (КТС)

- Является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров
- КТС образуется по инициативе работника и (или) работодателя из равного количества представителей работников и работодателя
- Представители работников избираются общим собранием работников
- Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации. Он же обеспечивает ее организационную деятельность.

Работник

Обращается с письменным заявлением в КТС
(заявление подлежит обязательной регистрации)

Работник имеет право обратиться в
КТС в

3-х месячный срок
с момента когда он узнал о
нарушении
своего права

Комиссия (КТС)

КТС обязана в
10 дневный срок
рассмотреть заявление в
присутствии
работника

- Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее $\frac{1}{2}$ членов –представителей работников и не менее $\frac{1}{2}$ членов – представителей работодателя
(ч.5 ст. 387 ТК РФ)

Решение принимается тайным голосованием большинством голосов

*Копии решения комиссии вручаются работнику и администрации учреждения в
3-х дневный срок*

*Решение КТС подлежит исполнению
в течение 3-х дней
по истечении 10 дней, предусмотренных
для обжалования
(ч.1 ст. 389 ТК РФ)*

В случае несогласия с решением КТС работник (работодатель) имеет право сразу обращаться в суд

- В случае, если руководитель учреждения не обратился в суд, но и не стал выполнять решение КТС, то через 13 (10+3) дней после принятия решения КТС выдает работнику **удостоверение**, *имеющее силу принудительного исполнительного листа*.
- С этим удостоверением работник обращается в суд, и судебный пристав *без рассмотрения дела в суде* приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке.
- **Срок «полномочия» удостоверения - 3 месяца**

Рассмотрение коллективных споров

- Коллективный трудовой спор –

неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда, 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
(ст. 398 ТК РФ)

Правовое регулирование – глава 61 ТК РФ

Предметом рассмотрения могут быть

- Изменение существенных условий труда и быта
- Установление новых существенных условий труда и быта
- Заключение и исполнение коллективного договора и других соглашений

- **Требования коллектива формулируются и утверждаются на общем собрании (конференции) большинством голосов членов данного коллектива либо делегатов конференции (ст. 399 ТК РФ)**

Администрация

- Выдвинутые требования рассматривает в **3-х дневный срок и в письменной форме** доводит до сведения всего трудового коллектива или профсоюза

В случае возникновения трудового спора

- Для разрешения трудового спора в **3-х дневный срок с момента возникновения спора** создается **примирительная комиссия** из равного числа представителей сторон коллективного трудового спора (ч.2 ст.402 ТК РФ)
- **Срок рассмотрения** трудового спора – **до 5 рабочих дней** с момента издания приказа о создании примирительной комиссии (ч.5 ст. 402 ТК РФ)

- Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии

При недостижении соглашения в примирительной комиссии

- Создается **трудовой арбитраж** количественный, персональный состав которого, полномочия, регламент работы определяется соответствующим решением работодателя, представителем работников и представителя Службы по урегулированию коллективных трудовых споров
(ч.3 ст. 404 ТК РФ)

Трудовой арбитраж должен принять решение **в срок до 5 рабочих дней** со дня его создания

Рекомендации трудового арбитража передаются сторонам спора в письменном виде
(ч.7 ст. 404 ТК РФ)

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора оформляются в письменном виде и обязательно для исполнения
(ст. 408 ТК РФ)

Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогли урегулировать разногласия сторон

- Работники могут прибегнуть к радикальным средствам вплоть до частичного или полного прекращения работы
- невыхода на работу
- невыполнение своих профессиональных обязанностей
- забастовке

Забастовка

(ст. 37 Конституции РФ, ст. 410-412 ТК РФ)

- Крайняя мера разрешения коллективного трудового спора

Основания для начала подготовки забастовки

- недостижение сторонами трудового конфликта соглашения в ходе проводимых примирительных процедур
- уклонение работодателя от примирительных процедур
- невыполнение работодателем соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора

1. **Решение о забастовке** принимается на собрании трудового коллектива тайным голосованием и **считается принятым**, если за него проголосовало **не менее 1/2 участников собрания**, представляющих **не менее 2/3 всех членов** трудового коллектива (ч.1,2 ст. 410 ТК РФ)
2. Работодатель должен быть **предупрежден письменно** о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее чем **за 10 календарных дней** (ст. 410 ТК РФ)
3. В соответствии со ст. 55 Конституции РФ незаконной признается **забастовка по политическим мотивам и объявленные без соблюдения установленных положений** (ч.1 пп. «а», «б», ч. 2 ст. 413 ТК РФ)

4. Решение о признании забастовки незаконной принимается Верховным Судом республики, областными судами не позднее **10 дней** после соответствующего заявления и доводится до сведения трудового коллектива. Профсоюза через орган, возглавляющий забастовку или СМИ. Копия данного решения вручается **не позднее следующего дня**.
5. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в силу подлежит немедленному исполнению.
6. Правительство РФ вправе приостановить проведение забастовки до вынесения решения судом, но не более чем на **10 календарных дней**.
7. За время забастовки **участвующим** в ней работникам **зарплата не сохраняется**. За **работниками, не участвующим** в забастовке, но в силу ее проведения не имевшим возможность работать **зарплата сохраняется**

Ответственность

- На лиц, представляющих интересы сторон и допустивших нарушение указанных норм ТК РФ, по решению суда может быть наложен штраф в размере от 40 до 50 МРОТ (ст. 415 ТК РФ, ст. 532 КоАП)
- К лицам – организаторам забастовки, признанной судом незаконной, а равно, к лицам, призывающим к ее продолжению, могут быть применены меры дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения (ст. 417 ТК РФ)
- Представители работодателя несут административную и дисциплинарную ответственность.

- Работники несут только дисциплинарную ответственность.
- Лица, принуждающие к забастовке путем насилия, наказываются лишением свободы на срок до 1 года или исправительными работами на срок до 2 лет в местах, определенных органами, исполняющими наказание(ст.149 УК РФ)
- В силу ч.3 ст. 409 ТК РФ лица, принуждающие работников участию в забастовке или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность соответственно – по ст. 193 ТК РФ, ст. 5.40 КоАП РФ, ст. 149 УК РФ.