

АОЧУ ВО

**«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Московский областной филиал**

Кафедра гражданско-правовых дисциплин

Презентация лекций по дисциплине

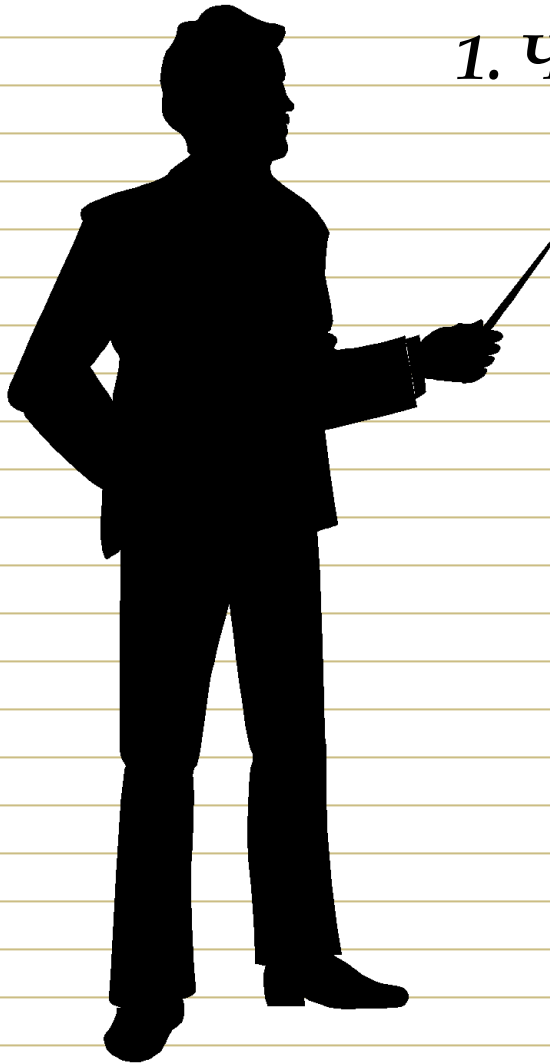
Трудовые споры

Вопросы:

- 1. Понятие и причины возникновения трудовых споров.**
- 2. Виды трудовых споров.**
- 3. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров. Принципы трудовых споров.**
- 4. Органы, рассматривающие трудовые споры.**
- 5. Рассмотрение трудовых споров в судах.**

Сергиев Посад

1. Понятие и причины возникновения трудовых споров



1. Что такое юридический спор?

Спор – разбирательство в установленном законом порядке уполномоченным органом дела, по поводу которого имеются разногласия между органами государственной власти и иными субъектами права.

Классификация юридических споров

- 1) Конституционные споры*
- 2) Гражданско-правовые споры*
- 3) Административные споры*
- 4) Трудовые споры*
- 5) Экономические споры*
- 6) Земельные споры*
- 7) Наследственные споры*
- 8) Налоговые споры*
- 9) Семейные споры*
- 10) Экологические споры*

Трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные.

Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров регулируется гл. 60 ТК РФ.



Индивидуальный трудовой спор -

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

(ст. 381 ТК РФ).

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.



Рассмотрение и разрешение **коллективных трудовых споров** регулируется **гл. 61 ТК РФ**.



Коллективный трудовой спор - в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (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 локальных нормативных актов (**ст.398 ТК РФ**).

Причины возникновения трудовых споров

- Распределение ресурсов.
- Различия в целях.
- Взаимозависимость задач.
- Различия в представлениях и ценностях.
- Неудовлетворительная коммуникация.
- Несбалансированность рабочих мест.
- Неправильный контроль.
- Различия в манере поведения и жизненном опыте.

Причины **коллективных трудовых споров** сосредоточены в экономической области, охватывающей коллективные интересы работников по установлению и изменению условий труда, включая заработную плату, а также заключение, изменение или выполнение коллективных договоров, соглашений.

Причинами **индивидуальных трудовых споров** чаще всего являются нарушения трудовых прав работника, допускаемые работодателем (руководителем). Эти неправомерные действия могут быть результатом невысокого уровня его индивидуального правосознания: они могут произойти в силу недостаточности правовых знаний либо проявления пренебрежительного отношения к соблюдению трудового законодательства, условий коллективного договора, иных соглашений, а также трудового договора работника. **Индивидуальный трудовой спор** может возникнуть и по причине недостаточности правовых знаний работника, его добросовестного заблуждения, в связи с чем он оспаривает правомерные действия руководителя. Может быть и иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия руководителя.

От причин, вызывающих индивидуальные трудовые споры, отличают объективные факторы и обстоятельства, порождающие эти споры. Ими могут быть недостатки в организации производства и труда конкретной организации либо отдельные пробелы, неточности трудового законодательства и др.

2. Виды трудовых споров

Виды трудовых конфликтов:

В зависимости от структурного уровня организации субъектов, вовлеченных в трудовой конфликт, выделяются *вертикальные* и *горизонтальные* конфликты, *межличностные* и *межгрупповые*.

- ☐ **Вертикальные - это конфликты между руководителями и подчиненными.**
- ☐ **Горизонтальные - между субъектами одного уровня: например, между работниками в бригаде.**
- ☐ **Межличностные трудовые конфликты - это конфликты между отдельными работниками,**
- ☐ **Межгрупповые - конфликты, в которых принимают участие целые группы работников.**

Трудовые споры разделяются на: **индивидуальные трудовые споры** и **коллективные трудовые споры**.

Индивидуальным трудовым спором может являться спор между работодателем и сотрудником, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях, а также лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем в случае, если работодатель отказывается от заключения такого договора, а также в случае незаконного увольнения.

Коллективные и индивидуальные трудовые споры рассматриваются судами разных инстанций. Порядок разрешения трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Трудовые споры с разных точек зрения:

С **юридической точки зрения**, трудовые споры – это урегулирование разногласий между работниками и работодателем по вопросам применения трудового законодательства.

С **точки зрения сторон конфликта**, трудовой спор – это попытка каждой из них найти справедливость в трудовом конфликте, при этом у каждой стороны своя правда. Сколько существуют отношения между работником и работодателем, столько и существуют два непримиримых лагеря, между которыми всегда будет пропасть. Поиск золотой середины в разрешении трудовых споров является предметом изысканий, как самих сторон спора, так и многочисленных ученых, включая

Отдельные категории индивидуальных трудовых споров:

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров о дискриминации.

Разрешении споров о признании отношений трудовыми.

Разрешение трудовых споров об увольнении и переводах.

Разрешение трудовых споров о привлечении к дисциплинарной и материальной ответственности.

Разрешение трудовых споров об оплате труда.

Разрешение трудовых споров о рабочем времени и времени отдыха

ВИДЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В зависимости от характера спора

*Коллективные
трудовые
споры*

В зависимости от причин спора

споры по поводу установления или изменения условий труда, заключения или изменения коллективных договоров, соглашений по вопросам труда и быта работников

споры по поводу выполнения коллективных договоров и соглашений.

споры из правоотношения коллектива работников с работодателем

споры из правоотношения профсоюзного или иного представительного органа работников с работодателем

споры из правоотношений социальных партнеров выше уровня организации

3. Источники правового регулирования отношений по разрешению трудовых споров. Принципы трудовых споров

Когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа, то возникает *трудовой спор*.

Вопросы применения трудового законодательства в настоящее время регламентируются следующими **нормативно-правовыми актами**:

- ☐ Конституции РФ;
- ☐ Трудовой кодекс РФ;
- ☐ Федеральный закон от 12 января 1996 г. “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”;
- ☐ Федеральный закон от 20 октября 1995 г. “О порядке разрешения коллективных трудовых споров”;
- ☐ Гражданский процессуальный кодекс РФ;
- ☐ Конвенция МОТ №154 и ее Рекомендация №163 1981 г.

Принципы рассмотрения трудовых споров – это основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные характерные черты порядка рассмотрения споров и направленность развития системы норм, регулирующих этот порядок.

Принципами рассмотрения трудовых споров являются:

- демократизм – участие работников через профсоюзы, трудовые коллективы, своих представителей в разрешении споров;

- бесплатность, доступность и удобство обращения работников в юрисдикционный орган с трудовым спором – работники для разрешения трудовых споров не несут никаких материальных затрат (ст. 393 ТК РФ), все юрисдикционные органы доступны для трудящихся, в них удобно обратиться;

- гласность, объективность и полнота исследования доказательств по трудовому спору, а, следовательно, законность его разрешения – заседания КТС и суда по трудовым спорам проводятся открыто, публично, спорящая сторона может заявить в начале заседания мотивированный отвод любому из его членов. Все органы, рассматривающие трудовые споры, обязаны решать спор в соответствии с законом, объективно и полно исследовать материалы по делу, запрашивать при необходимости дополнительные доказательства, вызывать свидетелей, а если надо, то приглашать и экспертов;

- принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если администрация добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке через судебного пристава по соответствующим исполнительным документам;

- быстрота разрешения трудовых споров обеспечивается более краткими процессуальными и исковыми сроками.

Процессуальный срок — это установленный законом отрезок времени для процессуальных действий по начатому процессу:

— сроки рассмотрения в КТС — не более 10 дней, в суде — до 10 дней (и 7 дней дается для подготовки дела к рассмотрению), в вышестоящих органах — не более месяца со дня принятия заявления, в примирительной комиссии и в трудовом арбитраже — до 5 рабочих дней со дня их создания, а с участием посредника — до 7 календарных дней с момента его приглашения (назначения);

— сроки выдачи копий, выписок из решений, а также подачи замечаний на протокол заседания везде трехдневные со дня вынесения решения по трудовому спору;

— сроки обжалования решений по трудовому спору КТС в суд, а суда в вышестоящий суд — 10 дней со дня получения копии решения.

4. Органы, рассматривающие трудовые споры



КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

— орган досудебного разрешения
индивидуального трудового спора.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работников в комиссию избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации (ст.382 ТК РФ).



ПРИМИРИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ — орган по разрешению **коллективного трудового спора**.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Решение о создании Примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании Примирительной комиссии при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников (**ст. 402 ТК РФ**).

СУДЕБНОЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВО

В основном, **судебным разбирательствам** подлежат именно индивидуальные трудовые «несогласия», по заявлению того или иного работника, профессионального союза, в свою очередь защищающего интересы одного, или же самого работодателя. В случае, если они, по каким-либо причинам не согласны с решением, ранее вынесенным комиссией по трудовым спорам, или же когда работник по своей инициативе подает заявление в суд, в обход комиссии по трудовым спорам, а также по уведомлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам по своей сути не законно или попусту не соответствует нормативным актам.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

```
graph TD; A[Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров] --> B[Комиссии по трудовым спорам (КТС)]; A --> C[суды];
```

Комиссии по
трудовым
спорам (КТС)

суды

Судебным разбирательствам в обязательном порядке подлежат **частные трудовые споры** по заявлениям от:

1) САМОГО РАБОТНИКА:

- о восстановлении на прежнем месте работы, в не зависимости от причин, повлекших за собой прекращение трудового договора;
- о внесении некоторых корректив в саму формулировку причин увольнения или дату увольнения;
- об изменении места работы;
- о выплате денежной компенсации, за время вынужденных прогулов, либо погашении разницы, в гонораре, выданном за выполнение низкооплачиваемой работы;

2) ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

- о возмещении рабочим персоналом ущерба, нанесенного им организации, если другой вариант возмещения не предусмотрен в федеральных законах.

Так же **судебным разбирательствам** подлежит и разбор индивидуальных трудовых споров:

1) об отказе при приеме на работу лиц, осуществляющих трудовую деятельность на контрактной основе у работодателей, (физических лиц);

2) лиц, считающих, что они подверглись своего рода дискриминации.

(**Трудовой Кодекс Российской Федерации статья 391**)

Лицо, осуществляющее некоторую трудовую деятельность, имеет полное право подать в суд заявление, для полноценного разрешения индивидуального трудового спора в **трех месячный срок** с даты, нарушения своих прав, а по конфликтам связанных с увольнением в течении **тридцати дней** со дня выдачи ему дубликата приказа об увольнении или же со дня выдачи ему трудовой книжки.

5. Рассмотрение трудовых споров в судах

Стадии гражданского процесса

□ **Возбуждение производства по делу** (проверка судьёй подсудности дела, дееспособности истца, соответствия искового заявления требованиям ГПК). Исковое заявление – письменное обращение в суд с требованием защиты своего права путём разрешения спора в суде. Если исковое заявление отвечает требованиям ГПК, судья в течении 5 дней принимает его и возбуждает дело.

□ **Подготовка дела к судебному разбирательству**
Судья уточняет требования истца и возражения ответчика, определяет и запрашивает недостающие документы. В сложных случаях проводят предварительное заседание с участием сторон, третьих лиц, экспертов и т.п. Признав дело подготовленным судья назначает судебное разбирательство по существу.

□ Разбирательство дела

- 1) **Подготовительный этап.** Судья открывает заседание и объявляет, какое дело подлежит рассмотрению (слушанию). Проверяется явка сторон и других вызванных лиц, личность явившихся. Судья разъясняет сторонам их права и обязанности. При наличии ходатайств рассматривает их.
- 2) **Рассмотрение дела по существу:** доклад судьи о сути спора; объяснения лиц, участвующих в деле; выступления истца и ответчика; ответы на вопросы суда и друг друга; допрос свидетелей; исследование документов.
- 3) **Судебные прения:** выступления истца, потом ответчика и других лиц участвующих в деле.
- 4) **Объявление решения суда:** судья зачитывает текст решения и разъясняет порядок и сроки его обжалования. Принятое судом первой инстанции решение вступает в законную силу только через месяц со дня принятия решения суда в окончательной форме (если за это время оно не будет обжаловано) или с момента разрешения жалобы, если оно не будет отменено.

❑ Производство в суде второй инстанции

Обжалование решений, не вступивших в законную силу производится в апелляционном порядке: жалоба подаётся в апелляционную инстанцию, каковой является судебная коллегия по гражданским делам вышестоящего суда.

Суд апелляционной инстанции (в составе трёх судей) вправе:

- 1) оставить решение без изменения;
- 2) изменить или отменить решение и принять по делу новое решение;
- 3) отменить решения суда первой инстанции и прекратить производство по делу;
- 4) Оставить апелляционную жалобу без рассмотрения по существу.

Вступившие в законную силу судебные решения и апелляционные определения можно обжаловать в кассационном порядке и по вновь открывшимся обстоятельствам.

□ Производство в суде кассационной инстанции

Обжалование решений, вступивших в законную силу производится в кассационном (от лат. cassatio – отмена, уничтожение) порядке: жалоба подаётся в кассационную инстанцию, каковой является судебная коллегия по гражданским делам вышестоящего суда в течение 6 месяцев со дня вступления решения суда в законную силу, при условии соблюдения апелляции.

Суд кассационной инстанции (в составе трёх судей) вправе:

- 1) оставить решение без изменения;
- 2) отменить решение и направить дело на новое рассмотрение;
- 3) принять новое решение;
- 4) прекратить производство по делу.

Вступившие в законную силу судебные решения и кассационные определения можно обжаловать в порядке надзора и по вновь открывшимся обстоятельствам.

□ Производство в суде надзорной инстанции

Надзорные инстанции: судебная коллегия по гражданским делам и Президиум Верховного суда РФ. Задачи и полномочия надзорной инстанции аналогичны кассационной. По результатам рассмотрения выносится постановление.

□ Пересмотр дела по вновь открывшимся обстоятельствам проводится в том же суде, который рассматривал дело по первой инстанции, по заявлению заинтересованной стороны или прокурора.

□ Исполнительное производство – заключительная стадия гражданского процесса, в которой принудительно осуществляются права, подтвержденные решением суда.

Арбитражный процесс

Особенности арбитражного процесса

- 1) Арбитражный судья обязан принять меры к примирению сторон.
- 2) Решение первой инстанции в течение месяца может быть обжаловано во вторую – апелляционную (от лат. *appellatio* – обращение, жалоба), где дело рассматривается повторно. Раньше эта инстанция находилась в том же суде, что и первая. Теперь создаются специальные апелляционные суды.
- 3) Постановление апелляционного суда может быть обжаловано в кассационную инстанцию (окружной федеральный арбитражный суд) в двухмесячный срок.
- 4) Постановление кассационной инстанции может быть обжаловано в порядке надзора в Президиум Верховного Суда РФ.

ПРИМЕР 1

В суд г. Железноводска поступил иск гражданина У. к частному предпринимателю гр. В. о взыскании невыплаченной зарплаты, компенсации за использование гражданином У. при выполнении служебных обязанностей личного автомобиля, выплаты процентов за неполученную им вовремя зарплату и компенсации морального вреда.

Истец заявил, что когда он работал у Ответчика, он получил заработную плату лишь за первые два месяца работы. Затраты на использование автомобиля по нормам, предусмотренными правительством, не возмещались. Окончательный расчёт при увольнении произведён не был. Ответчик исковые требования отрицал, однако смог представить в суд зарплатные ведомости лишь за два месяца, что соответствовало заявлению Истца.

Всесторонне рассмотрев дело и выслушав обе стороны, суд постановил следующее.

По закону оплата труда должна производиться по платежным ведомостям. Поскольку ведомости Ответчиком представлены в суд не были, суд постановил взыскать с Ответчика в пользу Истца невыплаченную зарплату и компенсацию за неиспользованный отпуск.

Также суд постановил взыскать с Ответчика денежную компенсацию за задержку выплаты зарплаты по ставке 1/300 ставки рефинансирования ЦБР.

В части возмещения использования личного автомобиля суд оставил иск без удовлетворения, поскольку Ответчик представил в суд документы, подтверждающие выплаты на топливо, горюче-смазочные материалы, покупку колёс и сервис автомобиля.

Суд в своём постановлении отметил, что, поскольку Конституция гарантирует каждому гражданину права получения оплаты по труду является конституционным правом каждого гражданина, моральный вред, нанесённый длительной невыплатой Ответчиком Истицу заработной платы, должен быть компенсирован. Принимая во внимание принципы разумности и справедливости, Суд счёл необходимым снизить размер компенсации морального вреда до 50 % от суммы, изначально запрошенной Истицом.

Решение вступило в законную силу.

ПРИМЕР 2

В Ставропольском суде слушалось гражданское дело по иску О. к работодателю о восстановлении на работу, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Из материалов дела следует, что О. с 19 марта 2006 года работала в организации-Ответчике на должности юриста.

9 февраля 2008 года О. взяла отгул по личным обстоятельствам на один день, в счёт ранее неиспользованного отпуска. Она известила об этом своего руководителя через секретаря и написала заявление о предоставлении отгула за неиспользованный отпуск, которое также передала через секретаря.

9 февраля 2008 года, во второй половине дня, состоялось важное совещание руководства организации-Ответчика, на котором председатель совещания возмутился тем, что О. отсутствует на рабочем месте, и стал с тех пор настаивать на увольнении Истицы с формулировкой «за прогул».

Приказом от 03 марта 2008 года Кондрашкина была уволена с работы с 02 марта 2008 года, за прогул по п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

Само по себе это уже явилось нарушением: человек не может быть уволен раньше, чем будет оформлен приказ об его увольнении.

Трудовую книжку и окончательный расчет О. выдали только 6 марта 2006 года, что также является нарушением.

В своём иске О. просит суд восстановить ее на прежней работе, взыскать с Ответчика в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Суд тщательно изучил материалы дела, допросил свидетелей, которые показали, что О. имела серьёзные причины просить отгул на 9 февраля 2008 года, а также установил, что острой необходимости в присутствии О. на работе месте в тот день не было. В результате Суд постановил удовлетворить исковые требования О. в полном объёме, восстановив её на работе.

Также суд взыскал с Ответчика компенсацию за время вынужденного прогула с 3 марта 2008 года по 6 сентября 2008 года в размере 68 485 рублей и компенсацию морального вреда в размере 5500 рублей.

ПРИМЕР 3

В один из районных судов Воронежа обратился гражданин П-в, который предъявил иск о восстановлении на работе, выплаты заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда к закрытому акционерному обществу (ЗАО), где он работал заместителем начальника отдела комплектации. В своём иске гражданин П-в изложил суть своих требований к ЗАО, которые сводились к следующему.

Гражданин П-в работал в ЗАО с января 2002 года, в том числе в должности заместителя начальника отдела комплектации с июня 2006 года.

15 января 2008 года П-в написал заявление с просьбой уволить его по собственному желанию 1 февраля 2008 года, по семейным обстоятельствам.

Однако через неделю он написал другое заявление, с просьбой считать заявление об увольнении по собственному желанию недействительным, и с просьбой предоставить ему отпуск, неиспользованный им в 2006 и 2007 годах.

Гражданин П-в зарегистрировал оба заявления в Журнале регистрации заявлений, снял копии обоих документов с присвоенными им входящими номерами и копии страниц Журнала с записями об их регистрации в установленном порядке. 3 февраля гражданин П-в позвонил в отдел кадров ЗАО по телефону для того, чтобы уточнить дату, с которой ему нужно будет выходить на работу. И узнал, что он уволен с 01 февраля 2008 года по собственному желанию.

На предварительном судебном заседании представитель Ответчика (ЗАО) представила суду записку сотрудника отдела кадров о том, что П-в якобы не подавал заявления об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, а Истец (П-в) представил копии страниц Журнала регистрации заявлений и самих заявлений.

Суд затребовал у Ответчика представить журнал и назначил повторное заседание по делу.

На повторном заседании представитель Ответчика выступил с проектом Мирowego соглашения. В соответствии с этим проектом, Ответчик отменял Приказ об увольнении П-ва, восстанавливал его на прежней должности и выплачивал ему заработную плату за период вынужденного прогула, а П-в в ответ отказывается от компенсации морального вреда. П-в согласился с условиями Мирowego соглашения и оно было утверждено Судом.

Список используемой литературы

Конституция Российской Федерации (12 декабря 1993 года).

Трудовой кодекс Российской Федерации (в последней редакции на 2017 г.)

ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12 января 1996 г.

ТРУДОВОЕ ПРАВО России: учебник / под ред. А. М. Куренного – Москва: Проспект, 2016.

Правовое регулирование коллективных трудовых споров: учебник / под ред. А.М. Куренного – Москва: ЮстицИнформ, 2016.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

