

Трудовые споры и конфликты сотрудников с работодателями.

Трудовые споры и конфликты сотрудников с работодателями.

Трудовой спор согласно Трудовому кодексу РФ это - 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 **разрешению трудовых споров.**

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.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров, например о незаконном увольнении, отдельных категорий работников устанавливаются Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

На некоторых предприятиях существуют **комиссии по трудовым спорам**. В случае, если **индивидуальный трудовой спор** комиссия по трудовым спорам не рассмотрела в десятидневный срок, работник имеет право передать его на рассмотрение в суд, то же самое происходит и с **коллективными трудовыми спорами**.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником (работниками) или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии. Суд может рассмотреть **трудовой спор** по существу в случае пропуска по уважительным причинам установленного срока.

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 психологов, правоведов и социологов.

К сожалению, во время текущего экономического кризиса, участились случаи **незаконного увольнения** сотрудников без выплаты выходного пособия. Сотрудник, как правило, принимает решение не связываться с работодателем и уйти без конфликта, а то могут и трудовую книжку испортить, ну а если и решается судиться, то делает это самостоятельно, что очень часто приводит к отказу в удовлетворении искового заявления и проигрыше дела о **незаконном увольнении** в суде.

Частные трудовые споры проходят разбор и рассмотрение определенными комиссиями, специализирующимися на вопросах связанных с судебными разбирательствами и просто конфликтами, возникшими на почве осуществления трудовой деятельности. (Трудовой Кодекс Российской Федерации 382 статья).

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.

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.

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 Истцу 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 Истцом.

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

*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

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 о признании 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.