

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.