

Тема 17.

Трудовые споры

- 1. Понятие и классификация
трудовых споров**
- 2. Порядок рассмотрения
индивидуальных трудовых
споров**
- 3. Порядок рассмотрения
коллективных трудовых
споров**

1. Понятие и классификация трудовых споров

Трудовые споры - это разногласия между субъектами ТП, 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 и порядку рассмотрения, соответственно этим основаниям они могут быть классифицированы.

1. По субъектному составу. По субъектному составу все споры в области труд-х отношений делятся на **индивидуальные и коллективные**.

Субъектом индивидуального ТС, противостоящим работодателю, является персонально определенный работник, заявляющий требование о восстановлении или признании своих прав. Возникают эти споры по поводу применения норм-ых актов, договоров, соглашений о труде, регулирующих отношения работника с конкретным работодателем.

Субъектом коллективных ТС, противостоящих работодателю или органам управления, является труд-ой коллектив одного, двух и более предприятий, коллектив подразделения предприятия, профсоюз либо иной уполномоченный представит-ый орган, заявляющий требование об установлении или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, заключении и надлежащем исполнении колл. договоров и иных 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 предприятия и профес-ых групп работников.

2. По характеру разногласий трудовые споры дифференцируются на **исковые** и **неисковые**.

К спорам **искового характера** относятся разногласия, возникающие в связи с применением норм-ых актов, договоров и соглашений о труде. В ходе их разрешения работник добивается (предъявляет иск) восстановления или признания за ним конкретного права. Споры искового характера, как правило, индивидуальны. Подавляющее большинство труд-х прав, предоставляемых работникам как субъектам индивид-ых труд-х правоотношений, имеют персональный характер, поэтому и защита их осуществляется в индивид-ом порядке.

К спорам **неискового характера** относятся разногласия, возникающие в связи с изменением действующих или установлением новых условий труда. Колл-ые ТС всегда имеют неисковой характер и поэтому разрешаются в особых процессуальных формах.

Инд-ые ТС искового характера рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам, районными (городскими) судами, вышестоящими органами. Поэтому с точки зрения подведомственности данных споров можно выделить три вида их разбирательства.

3. По порядку рассмотрения трудовые споры подразделяются на споры, рассматриваемые:

- **общим порядком**, который характеризуется последовательным рассмотрением спора в комиссии по трудовым спорам (КТС) и суде;
- **судебным порядком**, при к-ром рассмотрение определенной категории труд-х споров начинается непосредственно в суде, минуя КТС;
- **особым порядком**, при котором отдельные категории труд-х споров либо труд-ые споры работников определенной категории разрешаются в рамках специальных процессуальных форм, установленных действующим законод-ом.

Так, рассмотрение Инд-ых ТС регулируется труд-ым законод-ом, то есть они рассматриваются КТС и районными (городскими) судами.

Колл-ые ТС разрешаются примирительными комиссиями и с участием посредника в рассмотрении спора.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников (ст. 427 ТК КР). Индивидуальные трудовые споры руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности Президентом КР, Жогорку Кенешем КР, Премьер-министром КР, по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий разрешаются во внесудебном порядке. Решения, принятые в порядке, установленном настоящей статьей, обжалованию не подлежат.

2. Порядок рассмотрения **индивидуальных трудовых** **споров**

Индивидуальными трудовыми спорами (ст. 411 ТК КР) признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам:

- установления работнику новых или изменения существующих условий труда;
- применение законодательства о труде, соглашений, колл. договора, ЛНА организации, а также условий ТД (споры искового характера).

Индивидуальным ТС признается спор между работодателем и лицом, состоящим (или ранее состоявшим) в трудовых отношениях с этим работодателем.

Работодатель и работник должны принять меры по урегулированию спора между собой.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 412 ТК КР).

Индивидуальные ТС рассматриваются:

- комиссиями по трудовым спорам;
- уполномоченным государственным органом в области инспекции труда;
- судами.

Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или уполномоченный гос. орган в области инспекции труда либо непосредственно в суд.

В тех случаях, когда комиссия по трудовым спорам не создана в организации, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоч. гос. органом в области инспекции труда или в суде.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров (ст. 413 ТК КР) регулируется ТК КР, иными нпа, а порядок разрешения этих споров в суде, кроме того, определяется гражданским процессуальным законодательством КР.

Особенности рассмотрения индивидуальных ТС отдельных категорий работников устанавливаются законодательством КР.

Установленный ТК КР порядок рассмотрения трудовых споров не распространяется на работников, занимающих выборные оплачиваемые должности в общественных организациях.

Досрочное освобождение выборных работников может иметь место только по решению органов, избравших их.

Освобождение работников от судебных расходов (ст. 422 ТК КР). При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники освобождаются от оплаты судебных расходов.

Вынесение решений по спорам об увольнении, отстранении и переводе на другую работу (ст. 423 ТК КР). В случае признания отстранения, увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный ТС.

Орган, рассматривающий индивидуальный ТС, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный ТС, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный ТС, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный ТС, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК КР или иного закона.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Если не предоставляется возможным восстановить работника на прежней работе (должность сокращена, подразделение упразднено, организация ликвидирована), то суд возлагает на работодателя или его правопреемника обязанность выплатить работнику материальное возмещение в размере не менее 12-кратного среднемесячного заработка.

Удовлетворение денежных требований работника (ст. 424 ТК КР).

При признании органом, рассматривающим индивидуальный ТС, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры (ст. 426 ТК КР). Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального ТС, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников (ст. 427 ТК КР). Индивидуальные ТС руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности Президентом КР, ЖК КР, Премьер-министром КР, по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий разрешаются во внесудебном порядке. Решения, принятые в порядке, установленном настоящей статьей, обжалованию не подлежат.

3. Порядок рассмотрения **коллективных трудовых** **споров**

Коллективный трудовой спор -

неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условия труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения колл. договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии актов, содержащих нормы ТП, в организациях (ст. 428 ТК КР).

Момент начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в течение 3 рабочих дней со дня получения требования работников своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе колл. переговоров.

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

В соответствии со статьей 43 Конституции КР признается право работников на забастовку как способ разрешения Колл-го ТС.

Если примир-ые процедуры не привели к разрешению Колл-го ТС либо работодатель уклоняется от примир-ых процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения Колл-го ТС, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисц-ую, адм-ую, угол-ую ответ-ть в порядке, установленном ТК КР, иными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Объявление забастовки (ст. 437 ТК КР). Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного ТС. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции).

Работодатель не имеет права препятствовать проведению собрания (конференции).

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После 5 календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК КР.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются: перечень, разногласий сторон коллективного ТС, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников; наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; предложение по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении) в период проведения забастовки.

Незаконные забастовки (ст. 440 ТК КР). Являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил КР, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае если проведение забастовок создает угрозу обороне и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Признание забастовки незаконной может быть только по решению суда на основании заявления работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.