

**Дисциплина: «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

«Трудовые споры»

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

1. ПОНЯТИЕ, ВИДЫ И СТОРОНЫ ТРУДОВОГО СПОРА
2. ЭТАПЫ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
3. УРЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ
4. ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ РАЗРЕШЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
5. ГАРАНТИИ В СВЯЗИ С РАЗРЕШЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО
ТРУДОВОГО СПОРА

1. ПОНЯТИЕ, ВИДЫ И СТОРОНЫ 3 ТРУДОВОГО СПОРА

- ❑ Понятие коллективного спора
- ❑ Виды коллективного спора
- ❑ Стороны коллективного спора

Конституция Российской Федерации



- Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным ^{законом} способов их разрешения, включая право на забастовку.

**Обратите
внимание!**

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными

(статья 37 Конституция РФ)

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Новая редакция



- Защита трудовых ^{законом} прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

(Раздел XIII. Трудовой кодекс РФ)

Трудовой спор

5



Индивидуальный
трудовой спор
(глава 60 ТК РФ)

Коллективный
трудовой спор
(глава 61 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 т. ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

- Индивидуальный трудовой спор – это, прежде всего, неурегулированные разногласия между работником и работодателем.
- Трудовой конфликт (разногласия) становится трудовым спором лишь тогда, когда стороны трудовых отношений (работник и работодатель) не смогли найти взаимоприемлемого решения по предмету конфликта.
*Обратите внимание!
Неурегулированные разногласия между работодателем и работником признаются индивидуальным трудовым спором, если о них заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров*
- Стороной спора может быть не только работник, непосредственно числящийся у работодателя, но и его бывший работник – по вопросам, относящимся к содержанию трудового отношения, в котором он состоял с этим работодателем в прошлом.
- В равной степени стороной спора может оказаться и гражданин, который изъявил желание вступить с работодателем в трудовое отношение, но получил отказ в заключении трудового договора (если он считает этот отказ необоснованным).

Трудовой спор

7

- Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам и (или) судах (ст. 382 ТК РФ)

**Обратите
внимание!**

*Государственная инспекция
труда (ГИТ) не является
органом по рассмотрению
индивидуальных трудовых
споров*

КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС)



КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях (ст.384 ТК РФ)

Комиссия по трудовым спорам

9

- Комиссия является первичным (досудебным) органом по рассмотрению споров, возникающих между работником и работодателем. В ней может рассматриваться абсолютное большинство индивидуальных трудовых споров (если комиссия создана и если работник изъявил желание в нее обратиться).

Обратите внимание!

Комиссии по трудовым спорам рассматривают только споры между работодателем и работающим у него работником

КТС образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

ТК РФ не устанавливает обязанность каждой организации создавать КТС. Она создается в случае необходимости в любой организации независимо от организационно-правовой формы и формы собственности и количества работников.

Представители работников в комиссии по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации.

Категории индивидуальных трудовых споров

Категория индивидуальных трудовых споров	Вид индивидуальных трудовых споров
Индивидуальные трудовые споры, которые могут быть рассмотрены в КТС	Об изменении отдельных условий трудового договора, определенных его сторонами
	Об оплате труда (по большинству ее аспектов)
	О гарантийных и компенсационных выплатах
	О наложении и снятии дисциплинарных взысканий и др.
Индивидуальные трудовые споры, не подлежащие рассмотрению в КТС	Об отказе в приеме на работу
	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 либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы
	О неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника
	О возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами
	Лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций
	Лиц, считающих, что они подверглись дискриминации

Комиссии по трудовым спорам являются первичным органом по рассмотрению трудовых споров (ст. 384 ТК РФ). Представители работников избираются в КТС на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Представители работодателя назначаются руководителем организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании. Порядок избрания, численность и состав комиссии, срок ее полномочий определяются собранием.

Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС

Заявление подается в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав (ст. 386 ТК РФ)

Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388 ТК РФ)

Администрация обязана исполнить решение в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ)

Если КТС в 10-дневный срок не рассмотрит трудовой спор, работник вправе перенести его рассмотрение в суд (ст. 390 ТК РФ)

Спор рассматривается в 10-дневный срок в присутствии работника или уполномоченного им представителя (ст. 387 ТК РФ)

Копия решения вручается работнику в трехдневный срок со дня принятия решения (ст. 388 ТК РФ)

Решение может быть обжаловано работником или работодателем в суде в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии (ст. 390 ТК РФ)

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в судах по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника – 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 либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

В судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

16

*Понятие коллективного
трудового спора*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР

– 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 актов, содержащих нормы трудового права, в организациях (ст.398 ТК РФ).

ВИДЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В зависимости от характера спора

КТС

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

СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

19

РАБОТНИКИ (в лице представите- лей)

- профессиональные союзы и их объединения;
- иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами профсоюзов;
- иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

РАБОТОДА- ТЕЛИ (в лице представите- лей)

- руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица;
- объединения работодателей;
- представители работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций.

ЭТАПЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Разрешение коллективного трудового спора проходит через несколько стадий примирительных процедур.

Примирительные процедуры – это рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Цель отдельной процедуры и всего процесса в целом состоит в том, чтобы погасить конфликт, найдя решения, которые удовлетворили бы обе стороны конфликта.

Порядок разрешения коллективного трудового спора включает в себя следующие этапы:

- разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- разрешение коллективного трудового спора с участием посредника и (или)
- в трудовом арбитраже.

ЭТАПЫ РАССМОТРЕНИЯ КТС

22

• урегулирование разногласий примирительной комиссией;

1) **примирительные процедуры:**

- рассмотрение спора с участием посредника
- рассмотрение спора трудовым арбитражем.

• **забастовка**
разрешения спора)

(в качестве крайнего средства для

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров – это 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.

ПОЛОЖЕНИЕ О СЛУЖБЕ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров является государственным органом, содействующим разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них. Систему службы составляют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства Министерства труда и социального развития Российской Федерации и территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров этого Министерства, а также подразделения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров.
2. Служба в своей деятельности руководствуется **Конституцией** Российской Федерации, Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, решениями Правительства Российской Федерации и настоящим Положением.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

ГАРАНТИИ (СТ. 405 ТК РФ)

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

*Порядок рассмотрения коллективного
трудового спора в примирительной комиссии*

СХЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР

28

Примири
тельная
комиссия

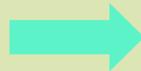


Посреднич
ество

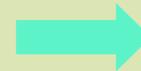
Примири
тельная
комиссия

Трудовой
арбитраж

Примирительная
комиссия



Посредничество



Трудовой
арбитраж

ПОРЯДОК УРЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗНОГЛАСИЙ

29

Выдвижение требований работников

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Требования излагаются в письменной форме



Рассмотрение требований работодателем

- Работодатель обязан ответить работникам в письменной форме в течение 3 рабочих дней.
- Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны ответить профсоюзам (их объединениям) в течение одного месяца



Ко
лл
ек
тив
ны
й
сп
ор

30 4.

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- ❑ Рассмотрение споров примирительной комиссией
- ❑ Рассмотрение споров с участием посредника
- ❑ Рассмотрение споров в трудовом арбитраже

Рассмотрение спора примирительной комиссией

- ✓ Стороны в течение трех рабочих дней должны выбрать кандидатуру посредника самостоятельно или обратиться в орган по урегулированию трудовых споров

Выбран
посредник

Не выбран
посредник

Порядок рассмотрения спора определяется соглашением сторон спора.

- Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения)
- Рассмотрение спора завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Рассмотрение спора

- С участием посредника
- В трудовом арбитраже

ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ

менно действующий орган по
решению спора, который создается в
если стороны этого спора заключили
ние в письменной форме об
льном выполнении его решений.

ся сторонами коллективного трудового
соответствующим государственным
по урегулированию коллективных
х споров **в срок не позднее трех
дней** со дня окончания рассмотрения
ивного трудового спора примирительной
ей или посредником.

рассматривается в срок **до пяти рабочих
дней** его создания.

е трудового арбитража по
рованию коллективного трудового спора
тся сторонам этого спора в письменной

- С участием посредника
- В трудовом арбитраже

Понятие забастовки. Право на забастовку

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

В ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом, 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).

При проведении забастовки орган, её возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Незаконная забастовка

Забастовка может быть признана незаконной.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Забастовка может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено следующее:

- имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом;
- забастовка была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных ТК РФ, в частности, не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки;
- решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума;
- за решение о проведении забастовки проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников;
- не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг) в организациях, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества;
- работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней о начале предстоящей забастовки.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

1. ПОНЯТИЕ, ВИДЫ И СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА
2. ЭТАПЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
3. УРЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ
4. ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
5. ГАРАНТИИ В СВЯЗИ С РАЗРЕШЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Вопросы и задания

1. Дайте определение понятия «индивидуальный трудовой спор».
2. Опишите порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС).
3. Опишите порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.
4. Дайте определение понятия «коллективный трудовой спор». Какие этапы включает в себя порядок разрешения коллективного трудового спора?
5. Опишите порядок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии.