**СОДЕРЖАНИЕ:**

ВВЕДЕНИЕ. 2

1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ИХ ВИДЫ. 3

2. ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. 6

3. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. 8

а) Особый порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. 8

б) Судебный порядок рассмотрения трудовых споров. 12

в) Общий порядок рассмотрения споров. 15

4. ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ПОРЯДОК ИХ РАССМОТРЕНИЯ. 21

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. 31

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ: 32

# ВВЕДЕНИЕ.

 Тема представленной курсовой работы – «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения».

Предметом трудового права являются трудовые и тесно с ними связанные отношения (производные от трудовых). В процессе регулирования этих отношений нормами права между их субъектами могут возникнуть разногласия. Это может быть как спор между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации, например, в связи с наложением взыскания или увольнением, так и разногласие между администрацией и трудовым коллективом по поводу невыполнения тех или иных условий коллективного договора.

В работе мы рассмотрим понятие индивидуальных и коллективных трудовых споров, порядок их рассмотрения, опираясь на Кодекс законов о труде РФ, Конституцию РФ, Гражданский кодекс РФ, Сборник законодательств РФ за 1994-1997 гг. Нами также были использованы учебные пособия по трудовому праву под редакцией О.В. Смирнова, В.Н. Толкуновой, и учебник «Трудовое право» Сыроватской Л.А.

# ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ИХ ВИДЫ.

**Трудовые споры -**  это разногласия между субъектами трудового права по поводу установления условий труда или заключения трудового договора, а также применения норм трудового законодательства.

Вместе с тем сводить трудовые споры только к разногласиям между отдельным работником и предприятием нельзя. Понятие трудовых споров шире: оно включает конфликты и между другими субъектами трудового права, например между трудовым коллективом и администрацией. Кроме того, споры по своему характеру могут быть связаны как с применением норм трудового законодательства (правильным или неправильным), так и с установлением новых условий труда, еще не урегулированных нормами трудового права, например в процессе заключения коллективного договора. И, наконец, трудовые споры – это не просто разногласия между субъектами трудового права, а особая их стадия, поскольку в состоянии разногласий, неудовлетворенности поведением друг друга можно находиться если не все юридически значимое время (с момента возникновения до момента прекращения правоотношения), то значительную его часть.

Поэтому в определение трудовых споров обычно вводится признак, указывающий на неурегулированность разногласий, т.е. трудовые споры определяются как неурегулированные разногласия между субъектами трудового права. Но и этот признак трудно назвать определяющим, так как он не всегда устанавливает момент, с которого можно считать разногласия неурегулированными. В индивидуальных трудовых спорах таким моментом является обращение в соответствующий юридический орган за разрешением спора. Только с этого момента возможные разногласия приобретают характер трудового спора.

Применительно к коллективным трудовым спорам центр его тяжести поскольку сам спор может повлечь за собой различные негативные последствия, социальную напряженность в обществе, переносится на примирительные процедуры, попытку не допустить конфликта; моментом начала спора является либо день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщения работодателям своего решения в установленный законом срок, либо дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

В основе классификации трудовых споров может лежать:

1) *вид правоотношения,* из которого возник спор, и тогда следует говорить о трудовых спорах в широком смысле (между субъектами трудового права, т.е. возникающими не только из трудовых правоотношений, но и производных от них) и в узком (между субъектами трудового правоотношения).

Дополнительным определяющим признаком здесь является и субъект (сторона правоотношения), который заявил о своем споре в соответствующий юрисдикционный орган. Так, в том же трудовом правоотношении субъектом спора может быть как работник, так и администрация в зависимости от того, кто обратился за разрешением спора, чьи права действительно или мнимо нарушены;

2) *характер или предмет спора,* в соответствии с которым следует различать: а) споры о применении норм трудового законодательства, коллективного и трудового договора; б) споры об установлении новых условий труда, нерегулированных законодательством или иными нормативными актами; в) споры, связанные с отказом в приеме на работу.

Индивидуальные споры о применении норм трудового законодательства, коллективных и трудовых договоров обычно называют *исковыми.*

К спорам *неискового* характера относятся разногласия в связи с установлением новых условий труда. Они могут быть и индивидуальными, и коллективными.

Коллективными могут быть и споры о применении нормативных актов, коллективных и трудовых договоров.

Классификация трудовых споров имеет значение для определения их подведомственности – для каждой группы установлен определенный порядок рассмотрения и орган, полномочный разрешить этот спор.

# 2. ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

Чтобы уяснить к компетенции какого юрисдикционного органа относится рассмотрение того или иного спора, нужно прежде всего установить вид отношения, из которого вытекает спор, затем субъект этого спора и его предмет (характер).

Основная группа споров возникает из трудового правоотношения, жалующейся стороной чаще всего является работник, и эти споры носят, как правило, исковой характер.

По признаку подведомственности можно выделить три вида разбирательств этих споров:

1) *общий порядок,* который включает в себя последовательное рассмотрение спора в КТС и суде. Естественно, что рассмотрение одних споров может закончиться в комиссии, если стороны не обжалуют ее решение и спор не будет перенесен в суд. В других случаях одна из сторон (а может быть и обе) вправе обратиться в суд в связи с неудовлетворенность. Решением комиссии;

2) *судебный порядок,*  при котором рассмотрение трудового спора начинается непосредственно с обращения в суд, минуя комиссию по трудовым вопросам;

*3) особый порядок,*  при котором отдельные категории споров либо трудовые споры работников определенных категорий рассматриваются в соответствии со специальными процессуальными нормами.

Другую значительную группу составляют коллективные трудовые споры, возникающие из организационно-управленческих и социально-экономических отношений в сфере труда. Конфликтующей стороной чаще всего является трудовой коллектив одного или нескольких предприятий. Предметом спора могут быть разногласия как по поводу установления условий труда, так и в связи с применением действующего законодательства.

Действующее законодательство устанавливает особый порядок разрешения коллективных трудовых споров, основные положения изложены в Федеральном законе от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», введенном в действие с 5 декабря 1995 г.[[1]](#footnote-1)

# 3. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

Индивидуальные трудовые споры искового характера рассматриваются либо в общем, либо в судебном, либо в особом порядке. Последние – судебный и особый – следует отнести к исключениям из общего правила, каким является общий порядок.

# а) Особый порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

В соответствии со ст. 218 КЗоТ РФ особенности рассмотрения трудовых споров руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность высшими органами государственной власти и управления РФ и республик в ее составе, а также судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий устанавливаются законодательством РФ и республик в ее составе.

В прошлом перечень должностей, лишенных судебной защиты в случае трудового спора, был огромен, все эти лица должны были обращаться в вышестоящий по отношению к тому, в котором трудился работник, орган. Практически во всех случаях вышестоящий начальник поддерживал нижестоящего и решение оставлял в силе.

Поскольку такая практика явно противоречила ст. 32 Декларации прав и свобод человека и гражданина, в ст. 63 Конституции РСФСР в ред. От 21 апреля 1993 г., КЗоТ РФ были внесены изменения: прежний порядок был отменен, но с оговоркой, что особенности рассмотрения отдельных трудовых споров работников устанавливаются законодательством

Поскольку соответствующая норма пока не принята, в этом случае вполне правомерно применение ст. 94 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (в ред. От 12 мая 1991 г.), в которой сказано, что споры руководящих работников, избираемых утверждаемых или назначаемых на должность высшими органами государственной власти и управления, судей, прокуроров, их заместителей и помощников, а также следователей прокуратуры по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причин увольнения, переводы на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и применения дисциплинарных взысканий рассматриваются вышестоящими органами.

Ст. 218 КЗоТ РФ несколько сузила круг лиц, исключив из перечня следователей прокуратуры. Вместе с тем она не назвала органы, рассматривающие указанные споры.

Отсюда следует, что трудовые споры названных в ст. 218 КЗоТ РФ лиц по вопросам, перечисленным в ст. 218 вопросам, перечисленным в этой статье, должны рассматриваться вышестоящими органами, а все остальные споры указанных в ней лиц рассматриваются в общем порядке.

Поскольку Основы законодательства РФ о труде не установили сроков для подачи жалобы, обратиться в вышестоящий орган по перечисленным в ст. 218 вопросам можно в любое время, но сами жалобы должны разрешаться в срок до одного месяца, а не требующие дополнительного изучения и проверки – безотлагательно, но не позднее 15 дней со дня подачи жалобы. Этот срок установлен Указом Президиума Верховного Совета СССР от 12 апреля 1968 г. с учетом содержания Указа от 2 февраля 1988 г. «О порядке рассмотрения предложений, заявлений и жалоб граждан». Согласно ч.2 ст. 213 КЗоТ РФ, если увольнение или перевод будут признаны незаконными, руководитель вышестоящего органа должен принять решение не только о восстановлении на прежней работе, но и о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. В случае задержки исполнения указанного выше решения оплата должна производиться по день фактического восстановления в должности.

 Отдельно российским законодательством регулируется разрешение трудовых споров судей. В соответствии с п. 4 ст. 13 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации» судья, полномочия которого приостановлены, может обжаловать решение квалификационной коллегии судей в Высшую квалификационную коллегию судей в Верховный Суд РФ в течение месяца со дня получения копии решения.

Особый порядок рассмотрения трудовых споров установлен для увольнения по требованию профессиональных органов (ст. 37 КЗоТ РФ). Эти споры рассматриваются профсоюзным органом, вышестоящим по отношению к предъявившему требование.[[2]](#footnote-2)

# б) Судебный порядок рассмотрения трудовых споров.

Судебный порядок рассмотрения трудовых споров в отличие от общего предполагает непосредственное обращение заявителя в суд, минуя КТС.

Непосредственно в районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

а) работников предприятий, учреждений, организаций, где КТС не избираются либо не созданы;

б) работников о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

в) администрации о возмещении работником материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации (ч. 2 ст. 210 и ст. 122 КЗоТ РФ);

г) работников в связи с обжалованием решений по вопросам расследования страховых случаев (п. 3 ст. 16 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Кроме того, непосредственно в районных (городских) народных судах рассматриваются споры об отказе в приеме на работу:

а) лиц, приглашенных в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации;

б) молодых специалистов, окончивших высшее или среднее специальное учебное заведение и направленных в установленном порядке на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;

 в) других лиц, с которыми администрация предприятия, учреждения организации в соответствии с законодательством была обязана заключить трудовой договор (ч. 3 ст. 210 КЗоТ РФ).

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 22 декабря 1992 г. раскрыл содержание последнего пункта этой нормы, включив сюда женщин в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 170 КЗоТ РФ, лиц из числа молодежи, окончивших общеобразовательные школы, профессиональные технические учебные заведения, а также других лиц моложе 18 лет, направленных работать на предприятия, в учреждения, организации, которым установлена броня приема на работу указанных граждан (ст. 181 КЗоТ РФ).

К этой же категории лиц, трудовые споры которых рассматриваются непосредственно в суде, относятся и те работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, кому администрация неправомерно отказала в заключении трудового договора. В соответствии со ст. 250 КЗоТ РФ администрация не вправе без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа отказать такому работнику по истечении срока договора в заключении последнего на новый или неопределенный срок, если численность или штат работников не сокращается. Гарантией этой нормы является право суда удовлетворить требование работника, которому необоснованно отказано в приеме на работу, и применить в этом случае правила, установленные для оплаты вынужденного прогула.

Непосредственно в суде рассматриваются также споры, связанные с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, когда деятельность КТС прекращена.

При обращении в суд необходимо соблюдение давностных сроков. **Исковый, или давностный срок –** это установленный законом срок для обращения в юрисдикционный орган за защитой нарушенного права или интереса. Этот срок следует отличать от процессуального, представляющего установленный отрезок времени для совершения процессуальных действий.

Закон устанавливает следующие давностные сроки по трудовым делам: по спорам об увольнении – один месяц, исчисляемый со дня вручения работнику приказа об увольнении, а если приказ не вручен – со дня выдачи трудовой книжки с записью об основаниях прекращения трудового договора, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнения или трудовой книжки. За разрешение иных трудовых споров, отнесенных к компетенции суда, работник должен обратиться в этот орган в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При возникновении споров, связанных с причинением ущерба предприятию, учреждению, организации работником, администрация должна обратиться в суд с иском в течение года для обнаружения ущерба.

# в) Общий порядок рассмотрения споров.

Все остальные, кроме перечисленных выше, индивидуальные споры искового характера, возникающие из трудового правоотношения и связанные с применением трудового законодательства, коллективного и трудового договора, рассматриваются в общем порядке.

Первичным органом по рассмотрению этих споров является КТС. В соответствии со ст. 203 КЗоТ РФ она избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации с числом работающих не менее 15 человек. При этом общее собрание (конференция) определяет порядок избрания, численность, состав комиссии и срок ее полномочий. Председатель комиссии и секретарь избираются комиссией из ее состава.

КТС могут быть созданы и в структурных подразделениях предприятий, учреждений и организаций, но дела, которые должны будут в них рассматриваться, не могут выходить за пределы компетенции этих подразделений. Например, спор о правомерности перевода работника из одного цеха в другой может рассматриваться только в КТС завода.

Работник может обратиться в КТС в течение трех месяцев, начиная с того дня, когда он узнал о нарушении своего права. Если срок был пропущен по уважительной причине, комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу (ст. 205 КЗоТ РФ).

Особенностью рассмотрения спора в КТС является то, что обратиться в нее может лишь работник. Администрация такого права не имеет.

Комиссия должна рассмотреть спор в присутствии работника, подавшего жалобу, и представителя администрации. Рассмотрение спора в отсутствие работника возможно лишь по его письменному заявлению. Если работник не явился на заседание комиссии, рассмотрение жалобы откладывается. При вторичной неявке без уважительной причины комиссия может снять заявление с рассмотрения, что не лишает работника права подать жалобу повторно (ст. 206 КЗоТ РФ).

В целях принятия правильного решения комиссия имеет право требовать, а администрация обязана предоставить необходимые документы, позволяющие разобраться в существе вопроса. КТС может также вызвать на свое заседание свидетелей и специалистов.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в ее состав членов.

Решение принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Никакого особого утверждения оно не требует. Копии решения вручаются работнику и администрации в течение трех дней со дня принятия решения (ст. 207 КЗоТ РФ).

Рассматриваться спор должен не позднее чем в течение 10 дней со дня поступления заявления работника. Если КТС не рассмотрела спор в указанный срок, то заинтересованный работник вправе перенести его рассмотрение в районный (городской) народный суд (ст. 208 КЗоТ РФ). Изложенное правило не действует в случае неявки самого работника на заседание комиссии.

Принятое комиссией решение может быть обжаловано каждой из сторон спора в районный (городской) народный суд в течение 10 дней со дня вручения сторонами копии решения комиссии.

Право обжаловать решение КТС предоставлено не только спорящим сторонам, но и профсоюзу, защищающему работника, а также прокурору.

Таким образом, в рамках общего порядка рассмотрения трудовых споров районный (городской) народный суд выступает по отношению к КТС в качестве второй инстанции в случаях обращения: а) работника, администрации или соответствующего профсоюза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС; б) работника, заявление которого не было рассмотрено в десятидневный срок в КТС; в) прокурора, если решение КТС противоречит законодательству.

Рассмотрение трудовых споров в суде происходит по правилам гражданского судопроизводства. Вместе с тем для этих дел законодательством установлены определенные особенности.

1. Гражданской процессуальной дееспособностью обладают лица, достигшие совершеннолетия. За разрешением трудового спора могут обратиться и лица, достигшие 14 лет, поскольку трудовая праводееспособность возникает с этого возраста.

2. Работник при обращении в районный (городской) народный суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождается от уплаты судебных расходов в доход государства (ст. 212 КЗоТ РФ).

1. В соответствии с дополнениями, внесенными в ст. 113 ГПК РСФСР Законом РФ от 29 мая 1992 г., дела, возникающие из трудовых правоотношений (за исключением дел о восстановлении на работе), во всех случаях рассматриваются судьей единолично. Дела же о восстановлении на работе могут слушаться судьей единолично, если лица, участвующие в них, не возражают против этого, либо коллегиально, если кто-то из лиц, участвующих в деле, до начала его рассмотрения заявил о своих возражениях.
2. Представитель профсоюзного органа, участвующий в судебном разбирательстве от имени работника, наделен правами на совершение всех процессуальных действий, кроме тех, на которые в силу закона необходимо иметь специальные полномочия (ст. 45, 46 ГПК РСФСР).
3. По делам об увольнении или переводе работника суд вправе привлечь к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе, с возложением на него обязанностей возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации оплатой работнику времени вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. При неявке должностного лица на заседание суда без уважительной причины или при отсутствии сведений о причине его неявки в суд последний вправе рассмотреть дело в его отсутствие.
4. Установив в заседании, что администрация имела основание для расторжения трудового договора, но в приказе дала неправильную формулировку причины увольнения, суд должен привести ее в соответствие с действующим законодательством о труде, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения. Однако суд, хотя и обладает полномочиями выйти за пределы исковых требований (ст. 195 ГПК РСФСР), не может изменить основание увольнения. При доказанности, что неправильная формулировка причины увольнения лишила работника возможности поступить на работу в другое предприятие, учреждение, организацию, суд применительно к ст. 213 КЗоТ РФ должен взыскать в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула.

Иные особенности рассмотрения трудовых споров в суде, сроки, порядок обжалования и полномочия вышестоящего суда при рассмотрении дела в кассационном порядке предусмотрены гражданским законодательством. Некоторые из них включены и в трудовое. Так, Федеральным законом от 21 февраля 1997 г. в ст. 213 КЗоТ РФ внесено следующее дополнение. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Ряд важных разъяснений содержится в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г.

# 4. ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ПОРЯДОК ИХ РАССМОТРЕНИЯ.

Как уже отмечалось, законодатель, учитывая возможную тяжесть социальных последствий коллективных споров для общества и необходимость защиты интересов трудящихся, переносит акцент в регулировании коллективных трудовых отношений на недопущение социальной напряженности, на достижение согласия между работниками и предпринимателями, социальное партнерство между ними. В Законе о порядке разрешения коллективных трудовых споров подчеркивается целесообразность достижения соглашения между сторонами сначала на основе переговоров их представителей, после чего должны быть использованы определенные примирительные процедуры.

 Статья 3 Закона о порядке разрешения коллективных трудовых споров наделяет работников и их представителей правом выдвижения тех или иных требований. Эти требования выдвигаются на общем собрании (конференции) работников большинством голосов. Требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Вместе с выдвижением требований работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора. При выдвижении одинаковых требований различными представителями работников они вправе сформировать единый орган для участия в разрешении данного спора.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования и сообщить о своем решении представителю работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения этих требований.

Порядок разрешения коллективного спора состоит из следующих этапов: рассмотрение спора примирительной комиссией, рассмотрение спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Причем рассмотрение спора примирительной комиссией является обязательным. Комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и формируется из представителей сторон на равноправной основе. Коллективный спор должен быть рассмотрен в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа о ее создании.

При недостижении согласия стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже. Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до семи календарных дней с момента его приглашения и завершается принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Трудовой арбитраж представляет собой временный орган, создаваемый в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником. Он формируется из трех человек, и в его состав не могут входить представители спорящих сторон. Рассматривается спор в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения этого спора, работники вправе прибегнуть к митингу, демонстрации, пикетированию, вплоть до забастовки.

Закон дал определение забастовки, установив, что **забастовка –** это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (п. 6 ст. 2).

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объединением профсоюзов. Собрание считается правомочным, если на нем присутствовало не менее двух третей от общего числа работников – членов профсоюзной организации (делегатов конференции). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции).

 После пяти 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 три рабочих дня.

В отличие от предупредительной о начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных дней (п. 4 ст. 14 Закона).

Забастовку возглавляет избранный собранием (конференцией) работников орган или соответствующий профсоюзный орган.

Если забастовка была объявлена без учета сроков, процедур и требований, установленных Законом, она считается незаконной. К незаконным относятся также забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц, и забастовки работников Вооруженных Сил РФ, правоохранительных органов, органов ФСБ, если при этом создается угроза безопасности государства.

Решение о признании забастовки незаконной принимается Верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора (п. 5 ст. 17 Закона).

Закон закрепляет определенные гарантии для работников и некоторых категорий лиц, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, полномочия специально созданной службы по урегулированию коллективных трудовых споров, а также ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Так, представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу в размере до 50 минимальных размеров оплаты труда. За невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, они подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу в том же размере. Налагается штраф в судебном порядке.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или приостановлении забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию.

Впервые в законодательстве РФ предусмотрена материальная ответственность профсоюзов. Профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая забастовку после признания ее незаконной, обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определяемом судом (п. 2 ст. 22 Закона).

Очень важной в анализируемом Законе является норма о запрещении локаута.

**Локаут –** это увольнение по инициативе работодателя работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидация или реорганизация организации, филиала, представительства (ст. 19). На практике он может означать временное закрытие какого-либо предприятия его владельцем под предлогом экономических трудностей, но практически является реакцией на готовящуюся или уже начавшуюся забастовку работников.

Во многих странах запрет на локаут не нашел нормативного закрепления. И хотя определить, чем вызвано закрытие предприятия или его филиалов – действительно экономическими трудностями (которые нетрудно доказать) или иными намерениями работодателя, достаточно сложно, включение запрета на локаут в российский закон имеет большое правовое значение.

В разрешении коллективных трудовых споров принимает участие и государственный орган, призванный содействовать наиболее безболезненному решению конфликтов – Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Об этом органе упоминает Закон РФ от 20 октября 1995 г., а его полномочия закреплены в Положении об этой службе, утвержденное постановление Правительства РФ 15 апреля 1996 г.[[3]](#footnote-3)

Служба по урегулированию коллективных споров:

а) осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;

б) проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

в) формирует список посредников и трудовых арбитров;

г) проводит подготовку посредников и трудовых арбитров, специализирующихся на разрешении коллективных трудовых споров;

д) выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;

е) оказывает методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения коллективных трудовых споров;

ж) организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;

з) организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Коллективные трудовые споры чаще всего возникают из организационно-управленческих отношений (производных от трудовых), субъектами которых являются трудовые коллективы или профсоюзы, представляющие их интересы, и администрация предприятий, учреждений, организаций. Споры эти могут касаться как вопросов установления новых условий труда, например, в связи с заключением коллективных договоров, так и применения норм трудового законодательства. В настоящее время основной причиной конфликтов является задержка или невыплата заработной платы.

Ст. 220 КЗоТ РФ называет две стороны возможного конфликта – трудовой коллектив и администрацию. Вместе с тем в процессе регулирования трудовых и социальных отношений может возникнуть необходимость в социальном партнерстве других уровней: работников с объединением предприятий в той или иной отрасли хозяйства (результатом договоренности сторон является принятие отраслевых соглашений); соответствующих профсоюзов с региональными органами власти или управления (специальные соглашения); профсоюзов с правительством или профсоюзов, союза предпринимателей с правительством (генеральные соглашения, в которых закрепляются общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики).

Указанные выше виды соглашений строятся на двусторонней (принцип бипартизма) или трехсторонней (принцип трипартизма) основе.

НО можно считать разногласия между названными выше субъектами трудовыми спорами? Ведь трудовые споры – это разногласия между субъектами трудового права. А правительство (РФ или ее субъектов) с их властными полномочиями – это исполнительная власть, и отношения, складывающиеся в процессе ее осуществления, регулируются административным правом. Но здесь орган власти выступает в новом качестве – как социальный партнер, что и дает основание считать споры, которые могут возникнуть при регулировании этих отношений, трудовыми.

 Указанные выше принципы социального партнерства новы для России, а в зарубежных промышленно развитых странах они давно существуют. И при этом достаточно эффективно действует правовой механизм предотвращения и разрешения трудовых конфликтов, отшлифованный многими годами отнюдь не бесконфликтной социальной практики.

Исходным положением здесь является убеждение в неизбежности признания этих споров, как в необходимости ограничения конфликтов определенными рамками. Суть такого ограничения прежде всего в наличии соответствующего механизма урегулирования споров с помощью разного рода примирительно-третейских процедур.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Итак, мы рассмотрели понятия и способы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Таким образом, мы приходим к выводу, что трудовые споры являются не только разногласием между субъектами трудового права по поводу установления условий труда или заключения трудового договора и применения норм трудового права. Понятие трудовых споров также включает в себя конфликты и между другими субъектами трудового права, например между трудовым коллективом и администрацией. Кроме того, споры по своему характеру могут быть связаны как с применением норм трудового законодательства (правильным или неправильным), так и с установлением новых условий труда, еще не урегулированных нормами трудового права, например в процессе заключения коллективного договора. И, наконец, трудовые споры – это не просто разногласия между субъектами трудового права, а особая их стадия, поскольку в состоянии разногласий, неудовлетворенности поведением друг друга можно находиться если не все юридически значимое время (с момента возникновения до момента прекращения правоотношения), то значительную его часть.

Также мы пришли в выводу, что основная группа споров возникает из трудового правоотношения, жалующейся стороной чаще всего является работник – данные споры носят, как правило, исковый характер. Такие споры рассматриваются либо в КТС, либо в суде.

Другую группу составляют коллективные трудовые споры, которые возникают из организационно-управленческих и социально экономических отношений в сфере труда. Действующее законодательство устанавливает особый порядок разрешения коллективных трудовых споров. В Законе о порядке разрешения коллективных трудовых споров подчеркивается целесообразность достижения соглашения между сторонами сначала на основе переговоров их представителей, после чего должны быть использованы определенные примирительные процедуры.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Комментарий к Гражданскому кодексу РФ, части первой (постатейный). – М., 1997.
2. Конституция Российской Федерации с комментариями для изучения и понимания. – М., 2000
3. Кодекс законов о труде РФ с постатейными материалами и судебной практикой. По состоянию на 1 марта 1997 г. – М., 1997.
4. Сыроватская Л.А. Трудовое право. – М., 2001.
5. Трудовое право. Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. – М., 1996.
6. Трудовое право России. Учебное пособие. /Под ред. В.Н. Толкуновой, - М., 1996.
7. Сборник законодательств РФ за 1994-1997 гг.
1. Сборник законодательств РФ. 1995. № 48. Ст. 4557. [↑](#footnote-ref-1)
2. Разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 23 июня 1971 г.//Бюллетень Госкомтруда СССР. 1972. № 2. [↑](#footnote-ref-2)
3. Сборник законодательств РФ. 1996. № 17. Ст. 1999.

 [↑](#footnote-ref-3)