**Содержание**

Введение

1.Понятие трудовых споров

2.Классификация трудовых споров

3.Нормативные акты и органы по рассмотрению трудовых споров

4.Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

5.Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Актуальность темы**.** Защита трудовых прав работника и коллективных интересов работников организаций (предприятий) приобретает все большее значение в связи с проблемами, накопившимися за годы реформирования экономики. Спад производства, взаимные неплатежи организаций, недостаточный рост новых рабочих мест, другие негативные факторы нестабильного состояния экономики деформируют становление рынка труда, порождают рост безработицы. Многие работодатели оказались не готовы к тем изменениям, которые происходят в сфере применения труда. Их стремление снизить издержки на труд нередко сопровождаются нарушением трудовых прав и коллективных интересов работников. Работники со своей стороны, заинтересованы в повышении оплаты труда и своевременном получении заработной платы, соблюдении их трудовых прав, социальных гарантий, уважении и учете коллективных интересов.

Столкновение противоречивых интересов работодателя и работников либо нарушение руководителем (администрацией) трудовых прав работника нередко порождают разногласия между ними, перерастающие в трудовые споры - коллективные и индивидуальные.

Массовый характер приобрело нарушение коллективных договоров и соглашений, порождающих коллективные трудовые споры, перерастающие в забастовки, в последние годы особенно многочисленные в угольной промышленности и системе образования Российской Федерации.

Причины коллективных трудовых споров сосредоточены в экономической сфере. Хотя нередко нарушения такого условия коллективного договора, как своевременная выплата заработной платы работникам, были связаны с недобросовестными действиями отдельных руководителей.

Причинами индивидуальных трудовых споров чаще всего являются нарушения трудовых прав работника, допускаемые работодателем, выступающим от его имени руководителем (администрацией). Эти неправомерные действия могут быть результатом невысокого уровня индивидуального правосознания в силу недостаточности правовых знаний либо пренебрежительного отношения руководителя (администрации) к соблюдению законов о труде, условий коллективного договора, иных соглашений, а также трудового договора работника. Индивидуальный трудовой спор может возникнуть и по причине недостаточности правовых знаний работника, его добросовестного заблуждения, в связи с чем он оспаривает правомерные действия руководителя. Может быть и иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия руководителя.

От причин, вызывающих индивидуальные трудовые споры, обычно отличают объективные факторы и обстоятельства, порождающие эти споры. Ими могут быть недостатки производства и труда конкретной организации (предприятия) либо отдельные неточности или пробелы в законодательстве о труде.

Следует подчеркнуть, что Трудовой кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 февраля 2002 года, значительно сузил подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС по сравнению с ранее действовавшим законодательством. На современном этапе в российском законодательстве прослеживается тенденция в сторону расширения судебного регулирования трудовых конфликтов. Однако необходимо учитывать, что судебная процедура для разрешения индивидуальных трудовых споров дорогостояща, длительна и слишком формальна, причем суд не может в равной степени удовлетворить интересы обеих сторон. Все это негативно сказывается на взаимоотношениях работника и работодателя, что способствует росту социальной напряженности.

Согласно информации о зарегистрированных коллективных трудовых спорах по данным Госкомстата России и сведениям, поступившим из регионов, в 1995 году было зарегистрировано 15537 коллективных споров, в 1996 – 16095, в 1997 – 6972, в 1998 – 5062, в 1999 – 4604, в 2000 – 228, в 2001–36, в 2002 – 24.[[1]](#footnote-1)

Таким образом, из приведенных данных следует, что в результате определенной стабилизации экономики и ослабления в связи с этим социальной напряженности в обществе наблюдается резкое и устойчивое снижение количества коллективных трудовых споров в Российской Федерации. Между тем количество индивидуальных трудовых споров продолжают оставаться значительным. По данным Верховного суда Российской Федерации, в суды общей юрисдикции поступило дел об оплате труда в 2001 году – 414969, в 2002 году – 505939, в 2003 году – уже 526102.[[2]](#footnote-2)

Цель работы. Целью настоящей работы исследование важнейших форм самозащиты трудящихся, судебной практики по трудовым спорам, а так же вынесения рекомендаций.

Объектом исследования являются разногласия между субъектами трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда.

Предмет исследования составляют

-действующее трудовое законодательство Российской Федерации как система правовых норм, регулирующих трудовые отношения

- практика рассмотрения трудовых споров в правоприменительной деятельности внесудебных и судебных органов.

Методологическую и теоретическую основу работы составляют общенаучный диалектический метод познания, философские, формально-логические методы: анализ, синтез, описание, сравнение.

Теоретическую основу исследования составляют юридическая литература по трудовому праву России.

Юридической базой работы явились нормы действующего гражданского, административного и конституционного отраслей российского права.

Эмпирическую базу работы составили конкретно-прикладные исследования, опубликованные в печати, материалах судебной практики, а так же собственный опыт трудового спора с работодателем при увольнении.

Структура работы. Работа состоит из пяти глав, введения, заключения и списка использованной литературы.

**1.Понятие трудовых споров**

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.

Трудовой конфликт не всегда трансформируется в трудовой спор, а спор редко становится предметом судебного разбирательства. Как известно, это происходит лишь в тех случаях, когда "обиженный" работник (а именно ему чаще всего закон предоставляет право возбуждения трудового спора, хотя виновником конфликта может быть любая из сторон) инициирует обращение в орган по рассмотрению трудовых споров, в том числе и в суд. Но зачастую работник не хочет или боится обращаться в органы по рассмотрению трудового спора, и, следовательно, конфликт остается неразрешенным.

Таким образом, трудовые споры - это разногласия между субъектами трудового права по поводу установления условий труда или заключения трудового договора, а также применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган.

Из этого определения видно, что нельзя сводить трудовые споры только к разногласиям между отдельными работниками и предприятием, 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 регулированных нормами трудового права, например в процессе заключения коллективного договора. Наконец, трудовые споры - это не просто разногласия между сторонами, а лишь те из них, что переданы на рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа (органа, уполномоченного государством принять обязательное для сторон решение).

Возникновение на предприятиях трудовых споров объясняется, прежде всего, незнанием или неверным толкованием действующих норм трудового законодательства некоторыми представителями администрации или работниками.

Наряду с этим, встречаются случаи, когда трудовые споры возникают вследствие недобросовестного отношения отдельных рабочих и служащих к исполнению своих служебных обязанностей и предъявления ими незаконных требований (например, о лишении премии, снятии дисциплинарного взыскания и др.); или вследствие бюрократического отношения некоторых хозяйственных руководителей к законным требованиям работников, сознательного нарушения ими действующего законодательства о труде (например, перенос или отмена выходных дней, превышение установленных норм на сверхурочные работы, отказ в предоставлении очередного отпуска в соответствии с утвержденным графиком и др.).[[3]](#footnote-3)

**2. Классификация трудовых споров**[[4]](#footnote-4)

Классификация трудовых споров необходима для того, чтобы по каждому трудовому спору правильно определить его подведомственность (индивидуальный или коллективный спор, спор о применении трудового законодательства или об установлении новых условий труда, изменении существующих, и из какого правоотношения он возник).

Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету

По субъектному составу и предмету все споры делятся на индивидуальные и коллективные.

Субъектами индивидуального трудового спора являются отдельный работник и работодатель (руководитель, администрация). Предметом такого спора является требование работника о восстановлении или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать на основании закона, иных нормативных правовых актов, включая локальные акты, либо условий трудового договора. По заявлению работника индивидуальный спор может возникнуть, например, о неправомерности перевода или о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, о снятии дисциплинарного взыскания и т.д. Индивидуальные трудовые споры, как правило, возникают по поводу применения нормативных правовых актов, соглашений, коллективного договора, иных локальных актов, регулирующих трудовые отношения работников с работодателем, а также условий трудового договора.

В коллективных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, работники (их представители), а с другой - работодатель (его представители). Коллективные трудовые споры возникают по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений. Предметом коллективного спора могут быть общие требования работников в области оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие социально-экономические требования, затрагивающие коллективные интересы работников либо отдельных их категорий или профессиональных групп. Эти требования могут выдвигаться как в период принятия (заключения) коллективного договора, соглашений, так и по поводу их исполнения и применения.

Учитывая законодательство о трудовых спорах и его применение в Российской Федерации, а также, опираясь на западный опыт разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), можно сделать вывод, что в основе предмета этих споров заложены конфликты интересов*.*

Индивидуальные трудовые споры как споры юридического характера, возникающие в связи с применением и толкованием действующих юридических норм, именуются конфликтами права*.*

Классификация трудовых споров по правоотношениям, из которых может возникнуть спор

Все трудовые споры делятся на споры из правоотношений:

- трудовых (их абсолютное большинство);

- по трудоустройству (например, не принятого по брони инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор);

- по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;

- по подготовке кадров и повышению квалификации работников на производстве;

- по возмещению материального ущерба работником предприятию;

- по возмещению работодателем ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права трудиться;

- профсоюзного органа с работодателем по вопросам труда, быта, культуры;

- коллектива работников с работодателем;

Классификация по характеру спора

По характеру спора все трудовые споры подразделяются на:

- споры о применении норм трудового законодательства, установленных им, коллективным или трудовыми договорами, социально-партнерскими соглашениями о правах и обязанностях. Такие споры могут возникать из всех правоотношений сферы трудового права, т. е. как из трудовых, так и из всех других производных от них (например, из отношений по материальной ответственности). В таких спорах защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профсоюзного органа или полномочие трудового коллектива.

- споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством. Этого вида споры могут возникать из четырех правоотношений: а) из трудового- об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда (нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда); б) профсоюзного органа с работодателем, его администрацией (например, спор при утверждении ими графика отпусков, распределении жилья); в) трудового коллектива (его органов) с работодателем, его администрацией (например, спор с администрацией при решении определенных вопросов управления предприятием); г) профсоюзов как представителей работников с представителями работодателей, их ассоциаций на различных уровнях социально-партнерских отношений.

**3.Нормативные акты и органы по рассмотрению трудовых споров**

Нормативную основу разрешения трудовых споров составляет Конституция Российской Федерации и Федеральные Законы.

Конституцией РФ гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждому предоставлено право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ст.45). Согласно ст.46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

В Конституции признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным закономспособов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 37).

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется гл.60 (ст.381-397) ТК. Порядок разрешения коллективных споров регулируется гл.61 (ст.398-418) Кодекса и Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. № 468 "О службе по урегулированию коллективных трудовых споров", Постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией"

Большое значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении трудовых споров имеют руководящие постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Они не являются источниками права, но дают судам руководящие разъяснения по единообразному применению норм трудового законодательства. Во многих случаях эти постановления восполняют пробелы в трудовом законодательстве. Например, постановление от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации", постановление от 1 марта 1983 № 1 "О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации", о внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Для применения норм трудового права при разрешении трудовых споров определенное значение имеют соответствующие решения Конституционного Суда РФ, а так же обобщенная судебная практика по трудовым спорам. Например, "Обзор судебной практики по трудовым и социальным делам судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации за 2005 год"[[5]](#footnote-5).

При рассмотрении трудовых споров суд применяет соответствующие нормы не только трудового, но и гражданского процессуального права и уголовного права. Статьи 5.27-5.34 КоАП РФ, статьи 143, 145 УК РФ устанавливают ответственность за нарушение в сфере трудовых отношений. Статьи 22, 23, 24 ГПК РФ устанавливают подсудность дел.

Юрисдикционными органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссии по трудовым спорам (КТС) и суды.

КТС образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании. Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации (ст. 384 ТК). По решению общего собрания КТС могут быть образованы в отдельных подразделениях организации. Эти КТС избираются трудовыми коллективами структурных подразделений и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации.

В зависимости от органа различаются следующие виды разбирательства индивидуальных трудовых споров: КТС - органом трудового коллектива; судебное; вышестоящими органами для отдельных категорий работников (судьи и др.) и федеральной инспекцией труда.

Каждый из видов разбирательства трудового спора является самостоятельным. Один и тот же спор может пройти последовательно два вида разбирательства: в КТС и суде (если пожелает спорящая сторона, не удовлетворенная решением КТС). Такой последовательный порядок (начиная с КТС как первичного обязательного органа) принято называть общим в отличие от иных случаев, когда спор решается либо непосредственно в суде, либо в вышестоящем органе.

Все органы по рассмотрению трудовых споров наделены государством властными полномочиями. Поэтому их решения обязательны для исполнения и в специальном утверждении не нуждаются, т. е. они окончательны (если не обжалованы).

Согласно Федеральному закону "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и гл. 61 ТК органами, рассматривающими данные споры, являются: примирительные комиссии, создаваемые для каждого такого спора; посредник; трудовой арбитраж.

Порядок рассмотрения трудовых споров в Российской Федерации носит достаточно прогрессивный характер. Свидетельством этого является участие профсоюза в интересах работника в урегулировании индивидуального трудового спора, рассмотрение спора КТС, избираемой общим собранием работников организации, гарантированная работнику возможность обращения в суд за защитой своего права и др. При урегулировании коллективных трудовых споров в примирительных процедурах участвуют представители работников, избираемые в организации, либо представители профсоюза.

Однако досудебное разрешение индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации является недостаточно эффективным и используется далеко не в полной мере. Однако такая ситуация, тем не менее, создает благоприятные предпосылки для внедрения в российскую практику с учетом европейского опыта других способов досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, таких, как примирение, посредничество и Трудовой арбитраж.

Как отмечалось выше, в настоящее время полномочия Трудового арбитража ограничены лишь рассмотрением коллективных трудовых споров (ст. 404 ТК РФ). Однако такое ограничение компетенции Трудового арбитража представляется вряд ли оправданным.

В результате определенной стабилизации экономики и ослабления в связи с этим социальной напряженности в обществе наблюдается резкое и устойчивое снижение количества коллективных трудовых споров в Российской Федерации. Между тем количество индивидуальных трудовых споров продолжают оставаться значительным[[6]](#footnote-6).

Согласно статистике Верховного суда Российской Федерации, удельный вес трудовых дел от всех гражданских дел, поступивших в суды общей юрисдикции, в 2000 году составлял 11,4%, в 2001 - 11%, в 2002 - 12,7%, в 2003 - 12,6%.[[7]](#footnote-7) Для того чтобы разгрузить суды общей юрисдикции, необходимо создать эффективную систему внесудебных органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Но как показало изучение практики КТС, этот орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров со своей задачей не справляется. Принципы ее деятельности нуждаются в реформировании.

Основываясь на опыте эффективного внесудебного урегулирования трудовых конфликтов в странах Западной Европы, где Трудовой арбитраж рассматривает и индивидуальные трудовые споры (Служба консультации, примирения и арбитража (АКАС) в Великобритании, Институт "Фонд труда" в Испании и др.), можно сделать вывод о неизбежности распространения компетенции Трудового арбитража в России на индивидуальные трудовые споры. Об этом свидетельствуют как приведенные выше статистические данные по количеству коллективных и индивидуальных споров в их динамике, так и преимущества Трудового арбитража перед КТС.

**4.Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

Порядок рассмотрения трудового спора – это установленная для данного юрисдикционного органа форма процесса разбирательства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу.

Необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять правовосстанавливающие действия, но в различном порядке. Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматриваются в общем порядке, начиная с КТС, и если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перенести его на решение в суд. Решение КТС может быть обжаловано любой спорящей стороной в суд.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ КТС, как внесудебный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, вправе рассматривать все индивидуальные трудовые споры, возникающие в организациях, где созданы КТС, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Состав КТС формируется социальными партнерами на паритетных началах (ст. 384 ТК РФ). По результатам рассмотрения простым большинством голосов КТС принимает решения, которые имеют обязательную силу для сторон и могут исполняться принудительно в порядке, установленном для судебных решений (ст.ст. 388, 389 ТК РФ).

Однако следует признать, что на современном этапе эффективность деятельности КТС в российской правовой науке и практике оценивается весьма неоднозначно[[8]](#footnote-8).

Некоторые специалисты полностью поддерживают этот институт в том виде, в котором он сейчас существует, другие считают возможным вернуться к прежней модели, когда КТС была обязательным досудебным органом, третьи утверждают, что принципы деятельности Комиссий не отвечают современным условиям, четвертые полагают необходимым заменить КТС другим, более действенным органом по досудебному рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Представители судебных органов еще более категоричны в своей оценке эффективности КТС. Так, в результате проведенного анкетирования судей (более 100 чел.), рассматривающих трудовые споры, в том числе связанные с обжалованием решений КТС, только 10% из них положительно оценили ее деятельность. У 20% судей юридическая компетентность членов КТС и их независимость от работодателя вызывает сомнение, при этом они ссылаются на судебную статистику, которая свидетельствует, что 80% дел, рассмотренных судами общей юрисдикции, могли бы быть разрешены на уровне КТС[[9]](#footnote-9).

Одним из критериев оценки эффективности деятельности любого органа по разрешению трудового спора является реальное соблюдение им принципа независимости. Предполагается, что только в этом случае принятое им решение будет справедливым. Действительно, существует определенная служебная зависимость членов КТС от работодателя: карьерный рост, уровень заработной платы и т.д. Нельзя сбрасывать со счетов и то обстоятельство, что в настоящее время имеются проблемы с занятостью населения, поэтому опасение потерять работу из-за обострения отношений с руководителем – вполне естественное чувство. Не следует забывать, что по ныне действующему законодательству КТС не является обязательным досудебным органом и может создаваться в организации при согласии не только работников, но и работодателя.

Думается, указанные обстоятельства создают почву для сомнений в беспристрастности членов КТС при разрешении ими трудовых споров.

Среди прочих недостатков деятельности КТС чаще всего называется юридическая некомпетентность ее членов, которые "не могут разобраться в сложных вопросах действующего законодательства из-за недостаточной подготовленности к выполнению возложенных на них функций и, в частности, отсутствия юридического образования и соответствующей практики, что при рассмотрении дела приводит к нарушению норм материального и процессуального права и влечет вынесение неправильных решений[[10]](#footnote-10).

Согласно ч. 1 ст. 388 ТК РФ КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Но в этой связи весьма вероятно возникновение такой ситуации, когда голоса членов КТС разделятся поровну и, следовательно, решение не может быть принято. Как быть в таком случае? Пока действующее трудовое законодательство ответа на этот вопрос не дает.

В решении комиссии указываются: полное наименование организации, фамилия, имя и отчество, профессия, специальность, должность заявителя, даты обращения в КТС и рассмотрения спора, существо спора, фамилии присутствующих на заседании членов комиссии, представителей работодателя и профсоюзного органа (цехкома), результаты голосования и мотивированное со ссылкой на норму права решение. КТС может в решении указать на немедленное его исполнение или на исполнение в определенный срок. Решение КТС, как правило, имеет мотивировочную и резолютивную части. Резолютивная часть решения должна быть записана в категорической, повелительной форме, например: "Предложить работодателю оплатить такую-то сумму". Решения КТС в последующем в утверждении не нуждаются и исполняются немедленно. Комиссия не имеет права их пересматривать, но может вынести дополнительное решение, если, например, в нем не была точно определена взыскиваемая сумма. Протокол заседания КТС должен быть подписан председателем или его заместителем и заверен печатью КТС. На его основании работник, на которого работодатель возложил техническое обслуживание КТС, в трехдневный срок со дня принятия решения должен вручить надлежаще заверенные копии решения КТС заинтересованному работнику и работодателю.

Порядок рассмотрения трудовых споров в суде определен ГПК РФ и ст.391—397 ТК. Суды не только восстанавливают нарушенные трудовые права, но выявляют причины и условия данных нарушений, проводят профилактическую работу по их устранению и предупреждению. Суд может выносить представления в государственные органы, общественные организации и должностным лицам об устранении нарушений закона, причин и условий, способствующих трудовым правонарушениям.

Компетенция, правомочие суда в области трудовых споров определяется не только кругом споров, подведомственных суду, но и тем, что при рассмотрении спора суд может по своей инициативе привлечь на сторону ответчика третье лицо, виновное в грубом нарушении трудового законодательства. Если при рассмотрении дела суд установит неправильные действия должностных лиц, свидетельствующие о грубом нарушении ими трудового законодательства, он должен согласно ст. 226 ГПК вынести частное определение для привлечения виновных руководителей к дисциплинарной, а в надлежащих случаях — и к уголовной ответственности. Эти частные определения направляются в соответствующий орган, который в месячный срок должен сообщить суду о принятых мерах.

При принятии заявления по трудовому спору судья единолично решает вопрос о принятии или отказе в принятии заявления к рассмотрению в соответствии со ст. 133—134 ГПК.

Право возбуждения дела в суде имеют не только заинтересованный работник, работодатель, но и прокурор (ст. 45 ГПК), а также профсоюз.

Заявление, поданное в суд о рассмотрении трудового спора, не является жалобой, приносимой в вышестоящую инстанцию (отменяющую решения нижестоящей). Поэтому суд не может отменить, изменить или оставить в силе решение КТС; он решает спор по существу.

Иски о восстановлении на работе в суде первой инстанции рассматриваются судьями единолично, а в кассационной и надзорной инстанциях - в составе председательствующего и двух судей (ст. 14 ГПК). Остальные трудовые споры решает единолично судья. С согласия участников спора суд может единолично решать и дела о восстановлении на работе.

Суд решает трудовой спор в соответствии с обстоятельствами дела и законодательством. В решении он указывает, какие требования, на каком основании, в каком размере и в отношении какого ответчика подлежат удовлетворению или в каких отказано.

Только истец может изменить свои исковые требования в суде, увеличить или уменьшить их, изменить предмет и основания иска, отказаться от последнего. Если меняются и предмет, и основания иска одновременно, то это ведет к заявлению совершенно нового иска.

Разрешение спора в суде может окончиться и мировым соглашением (ст. 39 ГПК). О принятии отказа истца от иска по трудовому делу или об утверждении мирового соглашения спорящих сторон трудового правоотношения суд выносит определение, которым одновременно прекращает производство по делу (ст. 173 ГПК). Условия мирового соглашения не должны нарушать законодательство, трудовые права работников и интересы организации.

Суд, рассматривая трудовой спор, решает его на основании всех имеющихся материалов. При этом он не связан предшествующим решением комиссии по трудовым спорам, хотя исследует его для установления истины по делу. Суд может выйти за пределы заявленных истцом требований (ст. 196 ГПК), если это вытекает из оснований того же иска. Например, суд может взыскать оплату за вынужденный прогул при восстановлении незаконно уволенного, хотя в исковом заявлении истец об этом и не просил.

Все трудовые споры рассматриваются в суде по месту нахождения ответчика. Обжаловать решение суда в вышестоящий суд может любая сторона в 10-дневный срок (ст. 338 ГПК). В тот же срок оно может быть опротестовано прокурором. Пропустившие этот срок лишаются права на подачу жалобы. Но при уважительной причине пропуска срока суд может восстановить его. Вышестоящий суд в кассационном порядке имеет право оставить решение суда в силе, изменить или отменить его полностью или в части. Отменяя решение суда, вышестоящий суд может передать дело на новое рассмотрение в тот же суд в ином или в том же составе, или сам вынести новое решение по существу спора (ст. 361 ГПК), или прекратить дело, или оставить иск без рассмотрения. Если решение суда отменяется по кассационной жалобе, то вопрос об обратном взыскании выплаченных сумм в порядке поворота исполнения разрешается судом во всех случаях. Это обратное взыскание производится лишь по решению суда.

Вступившие в законную силу решения, определения и постановления судов могут быть пересмотрены в порядке надзора по соответствующим протестам

Согласно судебной статистике, количество трудовых споров, рассматриваемых судами общей юрисдикции, хотя и имеет в последние годы некоторую тенденцию к снижению, продолжает оставаться достаточно высоким.

Так, в 2003 году трудовые дела составили 12,6% всех гражданских дел, поступивших в суды. Около 25% судебных решений по трудовым делам отменяются вышестоящими судебными органами по причине их незаконности и необоснованности. А свыше 60% трудовых дел рассмотрено с нарушением сроков[[11]](#footnote-11).

Поэтому существуют проблемы и при судебном разрешении трудовых споров. Прежде всего, эти проблемы связаны с чрезмерной нагрузкой судей, которые вынуждены рассматривать все поступившие трудовые дела, в том числе и те, которые могли бы быть рассмотрены на уровне КТС. Но надо учитывать и то обстоятельство, что в настоящее время в России не существует специализированных трудовых судов, а судьи судов общей юрисдикции, особенно мировые, не всегда имеют достаточную подготовку в области трудового права, что не позволяет им рассмотреть трудовой спор на высоком профессиональном уровне и в установленные законом сроки. Таким образом, дальнейшее развитие всей системы по разрешению индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации, требует совершенствования не только досудебной, но и судебной стадии.

Статистика показывает, что удовлетворяемость исков зависит от категории трудовых споров, так, по делам о взыскании заработной платы она составляет от 97 до 99%, что свидетельствует о том, что подавляющее большинство требований об оплате труда являются обоснованными. Качество рассмотрения трудовых споров судами Российской Федерации продолжает оставаться стабильно высоким, так, в 1998 году оно составляло — 95%, в 1999 — 99%, в 2000 — 85%, в 2001 — 86%, что свидетельствует о достаточно высоком профессиональном уровне судей в области трудового законодательства. Однако необходимо отметить, что, начиная с 2001 года, большинство трудовых споров перешло в юрисдикцию мировых судей, за исключением споров о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров. Поскольку этот институт в Российской Федерации введен недавно, большинство мировых судей испытывает значительные трудности при разрешении трудовых споров. Прежде всего, они связаны с недостаточным знанием трудового законодательства и непродолжительным опытом работы[[12]](#footnote-12).

Рассмотрение трудовых споров в вышестоящих органах надо отличать от рассмотрения вышестоящим органом или работодателем любой жалобы на действия нижестоящих хозяйственных руководителей, которую они рассматривают в установленном административным правом порядке. Закон не запрещает работнику или трудовым коллективам обращаться с жалобой на действия должностных лиц, в том числе и по вопросам, которые они могут оспаривать как трудовые споры в юрисдикционных органах. Такая жалоба должна быть рассмотрена в 20-дневный срок.

Исковые сроки для обращения этих работников со спором в вышестоящий орган те же самые — месячный по спору об увольнении и трехмесячный по спорам о переводах и дисциплинарных взысканиях. Вышестоящий орган обязан рассмотреть спор в месячный срок со дня поступления заявления.

Спор решается в присутствии работника, если он не просит рассмотреть его заявление заочно или не явился без уважительной причины по вторичному вызову. Вышестоящими органами также рассматриваются споры судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, перевода и наложения дисциплинарных взысканий. Как указывалось, все трудовые споры государственных служащих может рассматривать вышестоящий орган (или суд). Орган, рассматривающий спор, вправе пригласить на него представителя органа власти и управления, профсоюза и других общественных организаций, принявших оспариваемое решение.

Решение вышестоящего органа по спору должно быть основано на законодательстве и мотивировано. В случае незаконного увольнения, перевода или наложения дисциплинарного взыскания вышестоящий орган принимает решение об отмене соответствующего приказа, распоряжения, постановления. Он не может применить к работнику более строгую меру, но вправе заменить примененную меру дисциплинарного взыскания на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств проступка, предшествующей работы и поведения работника.

Вышестоящий орган при восстановлении работника на прежней работе принимает решение и об оплате за время вынужденного прогула при незаконном увольнении за все его время.

Копии решения вышестоящего органа в трехдневный срок после его принятия должны быть направлены или вручены заинтересованному работнику и органу, действия которого были оспорены.

**5.Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров**

Определение понятия коллективного трудового спора дается в ст. 398 ТК РФ, в соответствии с которой 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.

Из этого определения коллективного трудового спора в юридической литературе выделяют два его признака**:**коллективный характер и особый предмет разногласий

Действующее трудовое законодательство предусматривает определенный порядок разрешения коллективных трудовых споров, который включает в себя несколько этапов разбирательства: 1) урегулирование разногласий самими сторонами спора; 2) примирительные процедуры; 3) забастовка в качестве крайнего средства для разрешения коллективного трудового спора. Первые два этапа разбирательства принято рассматривать как мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.

Первый этап разрешения коллективного трудового спора предполагает урегулирование разногласий самими сторонами, так как коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями. Чтобы было видно, что у работников с работодателем есть определенные разногласия, требующие решения работодателя, работники должны их оформить выдвижением своих требований.

Правом выдвижения требований согласно ст. 399 ТК РФ обладают работники и их представители. Работодатели такого права не имеют.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников. При этом собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Законодатель предусматривает, что работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения конференции по выдвижению требований и не вправе препятствовать ее проведению.

Выдвинутые работниками требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Получив требования работников, профессиональных союзов и их объединений, работодатели в соответствии со ст. 400 ТК РФ обязаны принять к рассмотрению направленные им требования.

О принятом решении работодатель сообщает представительному органу работников организации в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников. Представители работодателей обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов и сообщить профессиональным союзам о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Если работодатель удовлетворяет требования работников, то на этом урегулирование разногласий завершается. В том случае, если работодатель отклоняет все или часть требований работников (или их представителей), либо не сообщает о своем решении в установленные сроки, можно говорить о начале коллективного трудового спора.

Согласно ст. 398 ТК РФ момент начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора в соответствии со ст. 403 ТК РФ могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. Особенность этой примирительной процедуры заключается в том, что к разрешению спора привлекается не зависимое от сторон лицо - посредник, который предлагает участникам конфликта один или несколько вариантов его разрешения. Эти варианты обсуждаются на совместных или раздельных заседаниях представителей сторон и служат основой последующего соглашения о разрешении коллективного трудового спора.

Если стороны коллективного трудового спора не могут найти подходящую кандидатуру, то при необходимости они могут обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника.

Посредником может выступать как работник органов по труду, так и любой независимый специалист. В связи с тем, что посредник играет значительную роль в урегулировании существующих разногласий, к его личным качествам и профессиональным навыкам предъявляются повышенные требования. Памятка посредникам, привлекаемым к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров, обращает особое внимание на личные качества посредника и этику его поведения в ходе взаимодействия со сторонами спора. Подчеркивается, в частности, необходимость признания сторонами компетентности, объективности, беспристрастности и независимости посредника. Посредник должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций. Он должен знать действующее законодательство и методы ведения договорного процесса. Основными качествами посредника являются умение аргументировать, убеждать, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения участников переговоров. Большую роль играют и его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, вовремя снять напряженность.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника законом не установлен и определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника. Обычно посредничество осуществляется в форме дискуссий, переговоров между посредником и одной из сторон, а также между сторонами с участием посредника.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения. Результаты работы посредника могут выражаться в достижении согласованного решения и заключении сторонами письменного соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае в протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения сторон (например, обращение в Службу и создание трудового арбитража).

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Согласно ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

В соответствии с законом к рассмотрению спора в трудовом арбитраже можно перейти в следующих случаях:

• при недостижении согласия в примирительной комиссии, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже;

• при недостижении согласованного решения на стадии посредничества, если стороны решили продолжить примирительные процедуры;

• при уклонении работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии;

• при рассмотрении коллективного трудового спора в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Поскольку трудовой арбитраж создается как независимый третейский орган (в отличие от примирительной комиссии, формируемой на смешанной основе), в его состав не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в данном споре.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и указанной Службы.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов: изучение документов и материалов, представленных сторонами; заслушивание представителей сторон; заслушивание свидетелей и экспертов, если в этом есть необходимость; выработка рекомендаций.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является принятие рекомендаций по его урегулированию. Они составляются в письменной форме, подписываются трудовыми арбитрами и передаются сторонам коллективного трудового спора.

Рекомендации принимаются с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Рекомендации обязательны для сторон в силу заключенного соглашения об их выполнении. Такое соглашение должно быть заключено и оформлено в письменной форме до создания трудового арбитража либо одновременно с его созданием.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора оформляются протоколом, в котором указываются присутствующие на заседании арбитры, представители сторон спора, перечень мер, которые желательно осуществить для разрешения разногласий.

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора.

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Согласно ст. 398 ТК РФ забастовка - это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Это определение забастовки позволяет выделить ее признаки.

1. Забастовка - коллективное действие, один работник не может провести забастовку. Это право принадлежит коллективу (работников, членов профсоюза). Возможно объявление забастовки работниками определенной отрасли, профессии, региона, так как они выступают стороной на коллективных переговорах и могут вступить в коллективный трудовой спор. Однако принятое на этом уровне решение профессионального союза (объединения профессиональных союзов) о проведении забастовки формально не может служить основанием для прекращения работы. Оно должно быть утверждено решением общего собрания (конференции) работников каждой организации, принимающей участие в коллективном трудовом споре.

2. Забастовка — это временная акция, не может быть забастовок бессрочных.

3. Забастовка — это добровольное действие. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Согласно ст. 409 ТК РФ лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

4. Забастовка — это средство разрешения коллективного трудового спора. При отсутствии коллективного трудового спора забастовку проводить нельзя. Процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров, установленная гл. 60 ТК РФ, не предполагает проведения забастовочных действий.

5. Забастовка — это акция, которую проводят только работники. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в следующих случаях:

• если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;

• если работодатель уклоняется от примирительных процедур;

• если работодатель не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Порядок проведения забастовки включает несколько этапов: 1) принятие решения об объявлении забастовки; 2) объявление забастовки и предупреждение работодателя; 3) прекращение работы и проведение примирительных процедур; 4) приостановка забастовки в случае необходимости; 5) достижение согласия (или признание забастовки незаконной) и прекращение забастовки.

Объявление забастовки*.* Согласно ст. 410 ТК РФ решение об объявлении забастовки принимается на собрании (конференции) работников организации по предложению представительного органа работников, который был ранее уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора. Если решение об объявлении забастовки принято профессиональным союзом, то оно должно быть утверждено для каждой организации на собрании (конференции) работников данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции). Решение о проведении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Если невозможно провести собрание (созвать конференцию) работников, то представительный орган работников имеет право утвердить свое решение о проведении забастовки, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В решении об объявлении забастовки должны быть указаны следующие сведения:

• перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, 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;

• предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

Это решение должно быть передано работодателю в письменной форме. Получив от работников решение о проведении забастовки, работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Согласно ст. 411 ТК РФ, он имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Действующее российское законодательство предусматривает два вида забастовок: предупредительная и основная.

Предупредительная забастовка может быть проведена однократно в течение одного часа после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. О проведении этой забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

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

Обязанности сторон коллективного трудового спора в период забастовки. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур. Примирительные процедуры в период забастовки обычно заканчиваются заключением соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае забастовка прекращается.

Кроме того, работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Одной из важнейших обязанностей работников в ходе проведения забастовки является обеспечение минимума необходимых работ. Минимум необходимых работ (услуг) представляет собой перечень работ, которые должны выполняться в период забастовки с тем, чтобы предотвратить причинение вреда жизни и здоровью, безопасности людей и жизненно важным интересам общества.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом.

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

Важнейшим и наиболее распространенным на практике основанием признания забастовки незаконной является нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора. К числу таких нарушений необходимо отнести:

• нарушение сроков, предусмотренных ст. 399—404,410 ТК РФ;

• объявление забастовки без проведения примирительных процедур;

• проведение забастовки без определения минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме;

• объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст. 410 ТК РФ;

• невыполнение требований ст. 412 ТК РФ об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;

• организацию забастовки представителями работодателя (ч. 5 ст. 409 ТК РФ) и др.

Согласно ст. 413 ТК РФ, решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, должно быть немедленно исполнено. 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.

В случаях, когда забастовка не может быть проведена, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Правительство Российской Федерации.

Согласно ст. 414 ТК РФ участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и служить основанием для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку при признании ее незаконной.

Работодателю запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, когда забастовка признана незаконной и работники не приступили к работе.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Но работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

**Заключение**

Таким образом, трудовые споры - это разногласия между субъектами трудового права по поводу установления условий труда или заключения трудового договора, а также применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган.

Предметом трудового права являются трудовые и тесно с ними связанные отношения (производные от трудовых).

По субъектному составу и предмету все споры делятся на индивидуальные и коллективные.

Нормативную основу разрешения трудовых споров составляет Конституция Российской Федерации и Федеральные Законы.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется гл.60 (ст.381-397) ТК. Порядок разрешения коллективных споров регулируется гл.61 (ст.398-418) Кодекса и Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

Необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять правовосстанавливающие действия, но в различном порядке.

Недостатки в деятельности КТС свидетельствуют о том, что досудебное разрешение индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации является недостаточно эффективным и используется далеко не в полной мере. Однако такая ситуация, тем не менее, создает благоприятные предпосылки для внедрения в российскую практику с учетом европейского опыта других способов досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров, таких, как примирение, посредничество и Трудовой арбитраж.

Можно сделать вывод о неизбежности распространения компетенции Трудового арбитража на индивидуальные трудовые споры.

О несовершенстве правового регулирования конфликтного взаимодействия субъектов трудовых отношений — работников и работодателей, сказано достаточно много. Однако при всем несовершенстве закона о забастовках[[13]](#footnote-13) основные его положения полностью включены в Трудовой кодекс РФ. Это означает, что на практике перед представителями работодателей по-прежнему будут возникать актуальные, но старые вопросы. К числу "старых" вопросов, например, относятся следующие. Почему законодатель при изложении юридических оснований возникновения коллективного трудового спора не учел, что работодатель на требования работников может ответить отказом по объективным причинам? Почему юридические условия возникновения коллективного трудового спора не имеют ограничения по кругу вопросов, т.е. не ограничены плоскостью только трудовых отношений? Почему основания возникновения коллективного трудового спора являются предметом нескольких федеральных законов, а не одного Трудового кодекса РФ?

Здесь уместно подчеркнуть, что при возникновении такого коллективного социального конфликта как коллективный трудовой спор работники и их представители, включая профсоюзный комитет, получают возможность ведения диалога с работодателем с позиции силы. Последнее означает, что притязания работников или требования профсоюзного комитета работодатель будет рассматривать и обсуждать в новых условиях - угрозы объявления или проведения забастовки.

Юридическое основание возникновения начала коллективного трудового спора не зависит от ряда существенных факторов. Например, законодателем не были сформулированы и закреплены условия правомерности требований работников, их соразмерность последствиям конфликта, в ходе которого забастовка определяется как этап его разрешения, а также принадлежность требований исключительно к области трудовых отношений. Поскольку данные факторы не учтены законодательством, то, естественно, они не могут быть приняты во внимание судом в случаях рассмотрения заявлений работодателей о признании объявленной или проведенной забастовки незаконной.

Более того, в случаях, когда работодатель по объективным причинам не может выполнить требования работников, он обязан проводить примирительные процедуры, затрачивать на это не только рабочее время руководства организации, но и материальные средства.

Ситуация, при которой сторона работников, ведущая коллективные переговоры, обладает правом перевода отношений сотрудничества в отношения конфликтного взаимодействия и воздействия на работодателей угрозой объявления или проведения забастовки, на наш взгляд, не может квалифицироваться как адекватная демократическим принципам - как в экономике, так и социально-трудовой политике государства. Здесь следует пояснить, что по отношению к работодателю (организации) демократия, как выражение определенных принципов в области экономических и социально-трудовых отношений, заключается в свободе коллективных переговоров и свободе заключения договоров.

Затронутая проблема коллективных переговоров сложна, многоаспектна и в достаточной степени не регламентирована законодательством.

В качестве рекомендаций, основываясь на небольшом собственном опыте по решению индивидуального трудового спора с работодателем, могу сказать, что в большинстве случаев досудебный порядок решения спора, а именно обращение в надзорные органы, имеет достаточное действие. Необходимо только грамотно составить заявление, и нет необходимости тратить средства, время и нервы обращаясь в суд. К примеру, на мое обращение в Государственную инспекцию труда по Мурманской области работодателю было вынесено предписание вернуть незаконно изъятые из моей заработной платы средства.

Необходимо отметить, что в любом случае, при решении индивидуального трудового спора субъекты трудовых отношений находятся в неравных позициях. Работодатель, обладая административной властью на предприятии, может сознательно затягивать выдачу справок, выписок и т.п. Как рекомендация, для решения этой проблемы, необходимо написать письменное заявление работодателю, зарегистрировать его в канцелярии, и в случае нарушения сроков ответа, обратиться в прокуратуру.

К сожалению, объем курсовой работы не позволяет привести в качестве примеров судебную практику по трудовым спорам. Данная тема интересна и требует более детального изучения, например, в ходе выполнения дипломной работы.

**Список использованной литературы**

1. Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства. Законодательство. М.: СПС "Гарант", 2003.
2. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации № 12 от 27.12.2006
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб.-М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003.-496 с.
4. Конституция Российской Федерации. М., 1993.
5. Комиссия по трудовым спорам как орган досудебного разрешения индивидуального трудового спора: проблемы и противоречия // Третейский суд.- 2004.- № 3.
6. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Отв.ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра-М,2002.
7. Конвенция Международной Организации Труда № 154 о содействии коллективным переговорам (Женева, 19 июня 1981 г.) // Библиотечка Российской газеты, выпуск № 22-23, 1999 г.
8. Материалы общероссийской научно-практической конференции "Перспективы развития в России системы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров". М., 2004.
9. Покровская М.М., Строгович Ю.Н. Рассмотрение трудовых споров с позиции Конституционного суда РФ // Кадры и предприятие.-2002,-№4.
10. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
11. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 63 от 28 декабря 2006 г. О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
12. Практикум по трудовому праву. Издание второе, переработанное и дополненное./Под ред. К. Н. Гусова. — М.: "Проспект", 2000. — 256 с.
13. Рекомендация Международной Организации Труда от 29 июня 1951 г. № 92 о добровольном примирении и арбитраже // Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации. 1919-1956, том 1
14. Рекомендация Международной Организации Труда от 19 июня 1981 г. № 163 о содействии коллективным переговорам // Библиотечка Российской газеты, выпуск № 22-23, 1999 г.
15. Смирнова И.А. Причины трудовых споров и способы их избежать // Трудовые споры.-2004.-№А(пилотный выпуск).
16. Соловьев А.В. Юридические основания ния возникновения коллективного трудового спора: содержание и особенности последствий // Кадры и предприятие.-2002-№5.
17. Тодэ Н. Правовые особенности рассмотрения судами некоторых трудовых споров // Кадровые решения.- 2003. -№5.
18. Трудовой Кодекс Российской Федерации. С изменениями и дополенниями на 1 апреля 2006 года.- М.:Изд-во Эксмо, 2006.-288с.
19. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. - Ростов н/Д: Феникс, 2002. - 512 с.
20. Уголовный кодекс Российской Федерации. М., 1996.
21. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г.)
22. Федеральных законов от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации"
23. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (с изменениями от 6 ноября, 30 декабря 2001 г.)
24. Шмелева Н.С. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития. – М.: "Права человека", 2004. – 196 с.

1. Шмелева Н.С. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития. – М.: «Права человека», 2004. – 196 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Шмелева Н.С. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития. – М.: «Права человека», 2004. – 196 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Тодэ Н. Правовые особенности рассмотрения судами некоторых трудовых споров // Кадровые решения.- 2003. -№5. [↑](#footnote-ref-3)
4. см К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова Ттрудовое право России: Учеб.-М.:ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004 [↑](#footnote-ref-4)
5. Бюллетень Верховного Суда № 12 от 27.12.2006 [↑](#footnote-ref-5)
6. Шмелева Н.С. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития. – М.: «Права человека», 2004. – 196 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. там же [↑](#footnote-ref-7)
8. см. к примеру Материалы общероссийской научно-практической конференции «Перспективы развития в России системы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров». М., 2004.; Комиссия по трудовым спорам как орган досудебного разрешения индивидуального трудового спора: проблемы и противоречия. журн. «Третейский суд». 2004. № 3. С. 162.; Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства. Законодательство. М.: СПС «Гарант», 2003. [↑](#footnote-ref-8)
9. Шмелева Н.С. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития. – М.: «Права человека», 2004. – 196 с. [↑](#footnote-ref-9)
10. Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства. Законодательство. М.: СПС «Гарант», 2003. [↑](#footnote-ref-10)
11. Шмелева Н.С. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития. – М.: «Права человека», 2004. – 196 с. [↑](#footnote-ref-11)
12. Шмелева Н.С. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития. – М.: «Права человека», 2004. – 196 с. [↑](#footnote-ref-12)
13. Федеральный закон от 25.11.1995 № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (с изм. на 30.12.2001). [↑](#footnote-ref-13)