Оглавление

Введение

1. Понятие трудовых споров

2. Классификация трудовых споров и порядок их рассмотрения

2.1 Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету

2.2 Классификация трудовых споров по характеру

2.3 Классификация трудовых споров по способу их разрешения

2.3.1 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

2.3.2 Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров

3. Нормативная основа разрешения трудовых споров

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

Защита трудовых прав работника и коллективных интересов работников организаций 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.

**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.

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[[1]](#footnote-1). 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.

Очень часто, встречаются случаи, когда трудовые споры возникают вследствие недобросовестного отношения отдельных рабочих и служащих к исполнению своих служебных обязанностей.

**2. Классификация трудовых споров и порядок их рассмотрения**

Трудовые споры различаются по субъектному составу, предмету, характеру спора, а также порядку рассмотрения. Трудовые споры разграничиваются в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают. В соответствии с этими основаниями можно дать примерно классификацию трудовых споров.

## 2.1 Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету

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

Субъектами (сторонами) индивидуального трудового спора являются отдельный работник и работодатель. 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, локальных нормативных актов, условий коллективного или 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 нормативных актов, регулирующих трудовые отношения работников и работодателя, а также условий трудового договора.

В коллективных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, работники (их представители), а с другой — работодатель (организация), его представители либо работодатели (представители работодателей).

Коллективные трудовые споры возникают по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), 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, и др.

Анализ законодательства о трудовых спорах и его применения в Российской Федерации, а также западного опыта разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) позволяет говорить о том, что в основе предмета этих споров заложены «конфликты интересов», или экономические споры.

Индивидуальные трудовые споры, как споры юридического характера, возникающие в связи с применением и толкованием действующих юридических норм, именуются «конфликтами права», или юридическими спорами.

Индивидуальные трудовые споры возникают в большинстве случаев из трудовых правоотношений. Коллективные споры могут возникнуть из правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями.

## 2.2 Классификация трудовых споров по характеру

По характеру трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые. Споры искового характера, возникающие по поводу применения нормативных правовых актов, соглашений, коллективных или трудовых договоров, связаны с подачей заявления (предъявлением иска) в юрисдикционный орган. Это индивидуальные трудовые споры искового характера.

Споры неискового характера возникают по вопросам установления или изменения условий труда, как правило, они имеют коллективное значение и соответственно являются коллективными трудовыми спорами.

В зависимости от вида трудового спора и его характера определяется способ (порядок) его разрешения в законе федерального уровня (ТК), как того требует Конституция РФ (ч. 4 ст. 37).

Индивидуальные трудовые споры (конфликты права) как споры искового характера подлежат рассмотрению в КТС, избираемой в организации. Если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с руководителем и обратился в КТС, то возникает индивидуальный трудовой спор, рассматриваемый в порядке, установленном ТК. При несогласии с решением КТС стороны спора вправе обратиться в суд для рассмотрения индивидуального трудового спора.

Непосредственно в суде, минуя КТС, рассматриваются споры, затрагивающие наиболее важные права, как, например, о восстановлении на работе или об отказе в заключении трудового договора и др., а также при обращении работника с исковым заявлением. КТС и суд разрешают индивидуальные трудовые споры, вынося решения о восстановлении или признании права либо отказывая в иске. Данные решения обязательны для сторон, в противном случае подлежат принудительному исполнению.

Иной порядок установлен для разрешения коллективных трудовых споров неискового характера (конфликты интересов). Прежде всего, стороны спора обязаны принять участие в его разрешении путем проведения примирительных процедур, включающих в себя несколько этапов. Первый из них позволяет сторонам в непосредственных переговорах, не обращаясь к иным лицам или органам, разрешить спор. С этой целью они образуют на паритетных началах, в равном представительстве примирительную комиссию, которая может принять решение только путем соглашения, достигнутого сторонами спора. Следующие этапы в разрешении коллективного трудового спора свидетельствуют о том, что спорящие стороны не сумели разрешить спор и вынуждены обратиться к помощи нейтральных, по отношению к ним, третьих лиц: посреднику и (или) трудовому арбитражу. Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, имеет для сторон обязательную силу.

Недостижение соглашения путем примирительных процедур может привести к обострению спора и забастовке. В период забастовки стороны обязаны продолжить проведение примирительных процедур до полного разрешения коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в РФ нацелен на достижение согласия спорящих сторон путем возможного компромисса, взаимных уступок, исполнения взятых обязательств, учета взаимных интересов. В общем плане порядок разрешения коллективных трудовых споров должен способствовать развитию социального партнерства и социально-партнерских отношений работников (их представителей) и работодателей (представителей работодателей).

## 2.3 Классификация трудовых споров по способу их разрешения

В зависимости от вида трудового спора и его характера определяется способ (порядок) его разрешения.

Индивидуальные трудовые споры (конфликты права) как споры искового характера подлежат рассмотрению в комиссии по трудовым спорам (КТС), избираемой в организации. Если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с руководителем (администрацией) и обратился в КТС, то возник индивидуальный трудовой спор, рассматриваемый в порядке, установленном ТК. При несогласии с решением КТС стороны спора вправе обратиться в суд для рассмотрения индивидуального спора. Непосредственно в суде, минуя КТС, рассматриваются споры, затрагивающие наиболее важные права, как, например, о восстановлении на работе или об отказе в приеме на работу в случаях, установленных в законе.

Суды должны разъяснять лицам, участвующим в деле, их права и обязанности, предупреждать о последствиях совершения или несовершения процессуальных действий и оказывать лицам, участвующим в деле, содействие в осуществлении их прав (ч. 2 ст. 14 ГПК РФ). Суды не должны принимать отказы от иска и утверждать мировое соглашение сторон, если эти действия противоречат закону или нарушают чьи-либо права и охраняемые законом интересы (ч. 2 ст. 34 ГПК РФ).

КТС и суд разрешают индивидуальные споры, вынося решения о восстановлении или признании права либо отказывая в иске. Данные решения обязательны для сторон, в противном случае подлежат принудительному исполнению.

Иной порядок установлен для разрешения коллективных трудовых споров неискового характера (конфликты интересов). Прежде всего стороны спора обязаны принять участие в его разрешении путем проведения примирительных процедур, включающих несколько этапов. Первый из них позволяет сторонам в непосредственных переговорах, не обращаясь к иным лицам или органам, разрешить спор. С этой целью они образуют на паритетных началах, в равном представительстве примирительную комиссию, которая может принять решение только путем соглашения, достигнутого сторонами спора.

Следующие этапы в разрешении коллективного трудового спора свидетельствуют о том, что спорящие стороны не сумели разрешить спор и вынуждены обратиться к помощи нейтральных по отношению к ним третьих лиц: посреднику и (или) трудовому арбитражу.

Участие посредника завершается принятием согласованного решения или протоколом разногласий, а рекомендации, разработанные трудовым арбитражем, приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об их выполнении[[2]](#footnote-2).

Следовательно, только соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, имеет для сторон обязательную силу.

Недостижение соглашения путем примирительных процедур может привести к обострению спора и забастовке. В период забастовки стороны обязаны продолжить проведение примирительных процедур до полного разрешения коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации нацелен на достижение согласия спорящих сторон путем возможного компромисса, взаимных уступок, исполнения взятых обязательств, учета взаимных интересов. В общем плане порядок разрешения коллективных трудовых споров должен способствовать развитию социально-партнерских отношений работников (их представителей) с работодателями.

### **2.3.1 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

Определение индивидуального трудового спора нашло законодательное закрепление в ст. 381 ТК. Согласно этой статье индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров[[3]](#footnote-3).

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения трудового договора.

Из данного понятия вытекает, что одной стороной индивидуального трудового спора является работодатель, а другой стороной — работник. Помимо работника (физического лица, вступившего в трудовые отношения с работодателем) выделяется в качестве «стороны» указанного спора также лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем («бывший работник»), или лицо, желающее заключить трудовой договор и поступить на работу, но которому в этом отказано работодателем.

В законодательной формулировке отражено то, что возникновению индивидуального трудового спора предшествуют переговоры сторон трудового правоотношения, т.е. необходимость урегулировать возникшие разногласия, что определено в понятии: «индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником...». Иногда термины «разногласие» и «спор» рассматриваются как синонимы, хотя не любое разногласие есть спор. С момента возникновения разногласий обычно ведутся переговоры с работодателем самим работником или с участием его представителя. Если же в ходе непосредственных переговоров разногласия не удается урегулировать, неурегулированные разногласия «перерастают» в трудовой спор при обращении работника в юрисдикционный орган: КТС или суд (мировому судье) для разрешения спора с соблюдением установленных процессуальных и процедурных норм.

Необходимость урегулирования возникших разногласий, а не спора предусмотрена ТК (ч. 2 ст. 385), где установлено, что «если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем», то индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС[[4]](#footnote-4).

В юридической литературе также проводится различие между понятиями «конфликт» и «трудовой спор». При этом подчеркивается, что конфликт может «тлеть», когда стороны не предпринимают никаких усилий, чтобы его погасить, а разрешение такого конфликта возможно самими сторонами добровольно в результате переговоров. Но если этого не происходит, то возникает необходимость привлечения к разрешению указанного конфликта специальных уполномоченных на это органов и «конфликт перерастает в трудовой спор»1.

Этот признак индивидуального трудового спора отмечается в указанном определении (ст. 381 ТК), согласно которому обязательным является обращение лица (работника) с заявлением в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Работник обращается с исковым заявлением в КТС или к мировому судье, а по вопросам о восстановлении на работе лицо обращается в суд в сроки, установленные в законе[[5]](#footnote-5). Предметом иска является соответствующее конкретное требование истца к ответчику. Это может быть требование работника о восстановлении или признании трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать на основе закона, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений, а также условий трудового договора (о незаконности перевода на другую работу, о невыплате заработной платы, премии, о восстановлении на работе в связи с увольнением, об отказе в заключении трудового договора, приеме на работу).

Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Характер работы контролера является постоянным, а не временным или сезонным, что подтверждается штатным расписанием. Интересы истицы были направлены на постоянную работу, а не временную. Не подлежит удовлетворению иск о возмещении морального ущерба, так как ответчик уволил истицу по окончании срока трудового контракта, который она сама подписала. Истица не страдала ни физически, ни морально.[[6]](#footnote-6)

**Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам**

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС и суде регулируется гл. 60 ТК.

В ст. 382 ТК определены органы по рассмотрению этих споров. К ним отнесены КТС и суд. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС предусмотрено ст. 382—389 ТК, а в суде — ст. 391—396 ТК и ГПК.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в указанных юрисдикционных органах в соответствии с установленной подведомственностью и подсудностью этих споров.

Работник может обратиться в КТС для рассмотрения индивидуального трудового спора, за исключением тех споров, которые должны рассматриваться непосредственно в суде или для которых федеральным законом установлен другой порядок их рассмотрения, но работник вправе обратиться непосредственно к мировому судье, а в случае увольнения — в суд

Правовое положение КТС раскрывается исходя из порядка ее формирования и функционирования, вынесения решений и др. КТС является постоянно действующим самостоятельным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, ее решения не нуждаются в чьем-либо утверждении. Суд не имеет ни надзорных, ни контрольных полномочий по отношению к КТС и не вправе пересматривать, изменять или отменять ее решения, которые при рассмотрении спора оцениваются судом как одно из доказательств по делу.

В соответствии с ТК (ст. 384) КТС образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя, т.е. на паритетных началах. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников (профсоюзным комитетом) с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. В любом случае последнее слово в определении своих представителей в КТС остается за общим собранием (конференцией) работников организации.

К компетенции общего собрания работников отнесено решение вопроса о создании КТС в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В КТС структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих организаций.

КТС самостоятельно избирает из своего состава председателя, его заместителя и секретаря комиссии. Комиссия имеет свою печать. Впервые ТК непосредственно возложил на работодателя обязанность организационно-технического обеспечения деятельности КТС.

Поскольку в ТК определены лишь общие начала и принципы формирования комиссий по трудовым спорам, более детальная регламентация этих вопросов осуществляется в коллективном договоре или на уровне локальных нормативных актов (такого, например, как «Положение о комиссии по трудовым спорам»).

Предварительный, досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС является достаточно эффективным. К его явным преимуществам относится то, что рассмотрение спора происходит в организации, где работники, как правило, знают и участников трудового спора, и обстоятельства его возникновения. В организации легче установить фактические обстоятельства дела, собрать доказательства. Установление ранее действовавшего обязательного предварительного порядка рассмотрения для подавляющего большинства индивидуальных трудовых споров позволяло в значительной мере разгрузить суды, ускорить рассмотрение индивидуальных трудовых споров, повысить оперативность реагирования трудовых прав граждан.

Для обращения в КТС установлен трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Пропуск этого срока не означает, что заявление работника не будет принято и спор не подлежит рассмотрению. Если срок пропущен по уважительным причинам, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу (ст. 386 ТК). Уважительность причин пропуска указанного срока оценивается самой комиссией на ее заседании. Уважительными причинами признаются, например, болезнь работника, служебная командировка и др. В любом случае бремя доказывания возлагается на работника.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров установлен ТК (ст. 387). Прежде всего, он включает обязательную регистрацию в КТС заявления, поступившего от работника. Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, что является важной гарантией для работника. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии его заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно. При этом сроки рассмотрения спора в КТС исчисляются с момента подачи второго заявления, но с учетом трехмесячного срока, установленного для обращения в КТС.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов, действующих в организации. По требованию комиссии работодатель обязан представлять необходимые расчеты и документы. Заседания КТС проводятся открыто, на них могут присутствовать работники организации, которые извещаются о таких заседаниях КТС.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины избранных в ее состав членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Руководит заседанием председатель или его заместитель, а протокол комиссии ведет ее секретарь. В протоколе отражаются ход рассмотрения спора и все возникающие вопросы, как, например, ходатайства сторон, их аргументация, выступления свидетелей, экспертов, оценка письменных доказательств и других данных по рассматриваемому спору. Протокол подписывается председателем КТС, а в его отсутствие — заместителем председателя и заверяется печатью КТС.

КТС принимает решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии тайным голосованием. В решении указываются даты обращения в КТС, члены комиссии, присутствующие на заседании, а само решение должно быть мотивированным, основанным на материалах дела и принятым в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, соглашением, коллективным договором и с учетом условий трудового договора работника, обратившегося в КТС.

Надлежаще заверенные копии решения КТС вручаются работнику и работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения. Принятое КТС решение может быть обжаловано в суд заинтересованным работником или работодателем в течение десятидневного срока со дня вручения им копий решения (ч. 2 ст. 390 ТК). В суд может обратиться профсоюз с обжалованием решения КТС, представляя интересы работника.

Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в суд для рассмотрения и по такому основанию, как несоблюдение сроков разрешения спора в КТС. Если КТС в установленный десятидневный срок со дня поступления заявления не рассмотрела спор, заинтересованный работник вправе перенести его рассмотрение в суд (ч. 1 ст. 390 ТК).

Данное положение закона действует, очевидно, и тогда, когда спор оставлен без рассмотрения в связи с неявкой работника на заседание комиссии либо его вторичной неявкой без уважительных причин, повлекших за собой снятие его заявления с рассмотрения КТС. В этом случае спор в КТС не рассматривается, что не лишает права работника для обращения в суд в установленный законом срок.

Решения, принятые КТС, не нуждаются в последующем утверждении и не пересматриваются. При неточности, допущенной в решении КТС, выносится дополнительное решение для разъяснения ранее принятого.

Решения КТС подлежат исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование, кроме решений о восстановлении на работе, которые подлежат немедленному исполнению. Если КТС признает незаконным перевод работника на другую работу, то решение о его восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок работнику выдается указанной комиссией удостоверение, являющееся исполнительным документом.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

Выданное КТС удостоверение при неисполнении решения комиссии предъявляется работником не позднее трехмесячного срока со дня его получения судебному приставу, который приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке. Если работником пропущен установленный трехмесячный срок по уважительным причинам, то КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

**Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде**

Для обращения в суд с заявлением (иском) по индивидуальным трудовым спорам установлены определенные сроки:

1) по делам об увольнении — месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

2) по остальным трудовым спорам — трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

3) по вопросам обжалования решений КТС — десятидневный срок со дня вручения копий решения;

4) по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причиненного работником организации (работодателю).

Пропуск срока обращения в суд не предусмотрен законом в качестве основания к отказу суда в приеме и рассмотрении искового заявления. При пропуске работником или работодателем срока обращения в суд исковое заявление принимается и рассматривается судом в указанный срок в установленном порядке.

Наряду с особенностями, присущими подведомственности индивидуальных трудовых споров и сроком обращения в суд, рассмотрение трудовых споров в суде отличается и другими процессуальными особенностями.

Процессуальное положение сторон, других участников гражданского процесса, их права и обязанности определены ГПК. Сторонами по любому гражданскому делу являются субъекты спорного материального правоотношения, а по трудовому делу, исходя из субъектного состава трудового правоотношения, сторонами всегда будут работник и работодатель.

Как известно, стороны гражданского процесса — это истец и ответчик, а по трудовым делам соответственно истцом всегда является работник, а ответчиком — работодатель. Исключительный случай — когда работодатель обращается в суд с иском о возмещении материального ущерба, причиненного работником: в этом случае выступает в качестве истца, а ответчиком по данной категории дел является работник, нанесший ущерб имуществу работодателя. Во всех иных случаях истцом будет работник, а ответчиком — работодатель.

Даже если трудовое дело в интересах работника было начато по заявлению профсоюзов или прокурора, а также независимо от того, что оно возбуждено по заявлению работодателя, не согласного с решением КТС, суд разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства. Во всех случаях указанный работник извещается о возникшем процессе и участвует в нем в качестве истца.

По общему правилу, граждане могут лично осуществлять свои процессуальные права при наличии у них процессуальной дееспособности, которая наступает в полном объеме с 18-летнего возраста, т.е. с достижением совершеннолетия. Особенность трудовых дел заключается **в** том, что стороной трудового спора может быть лицо, наделенное трудовой правосубъектностью (праводееспособностью), возникающей у лица с 16-летнего возраста, а в установленных законом случаях с 14, 15 лет (ст. 63 ТК). При вступлении в трудовое правоотношение с работодателем на основе трудового договора несовершеннолетние работники могут в трудовом споре занимать процессуальное положение стороны, лично защищать в суде свои трудовые права и охраняемые законом интересы.

От имени работодателя — организации (юридического лица) выступает руководитель (иной орган управления) на основании устава, соответствующих нормативных правовых актов. Сотрудник юридической службы может представлять интересы работодателя при наличии правильно оформленной доверенности. Доверенность от имени юридического лица (организации) выдается руководителем соответствующей организации.

Процессуальной особенностью трудовых дел также является участие профсоюзов в защите трудовых прав работников. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе своих членов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры (ч. 1 ст. 23 Закона о профсоюзах).

В силу закона работники (а также выступающие в их защиту профсоюзные органы) при подаче заявления в суд о рассмотрении индивидуальных трудовых споров освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственная пошлина и др.). Однако в случаях удовлетворения иска суд обязан взыскать с ответчика пошлину в доход государства.

Следует отметить, что работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от уплаты судебных расходов (ст. 89 ГПК, ст. 393 ТК).

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК) или срока на обжалование решения КТС (ч. 2 ст. 390 ТК), так как ТК не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, когда об этом заявлено ответчиком (ч. 1 ст. 152 и ч. 1 ст. 12 ГПК).

При этом при подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок. Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам после назначения дела к судебному разбирательству, оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

### **2.3.2 Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров**

Конституция Российской Федерации предусматривает право на коллективные трудовые споры и их разрешение в порядке, установленном федеральным законом, включая право на забастовки (ч. 4 ст.37).

В соответствии с конституцией Российской Федерации 23 ноября 1995 года принят Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (далее - Федеральный закон), и ныне в России не действует закон бывшего СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)».

Названным Федеральным законом предусмотрено, что порядок (способ) разрешения возникающих коллективных трудовых споров прежде всего направлен на их рассмотрение в рамках установленной примирительной процедуры. Стороны спора - работники и работодатели (их представители) - как социальные партнеры ищут выход из конфликта путем консенсуса и достижения соглашений. Лишь в самой критической стадии, когда исчерпаны все установленные процедуры, работники прибегают к забастовке для разрешения спора. И при забастовке существует один путь разрешения коллективного спора - это достижение соглашения, возможного компромисса на основе взаимных уступок, путем продолжения примирительных процедур.

Данный порядок согласуется с доктриной Международной организации труда (МОТ), по которой в социальном диалоге работников и работодателей (их представителей) выделены три следующих аспекта. Во -первых, автономия сторон (социальных партнеров), во-вторых определенное их равновесие «баланс сил» и наконец, в-третьих, важная роль отводится использованию процедурных норм «правил игры» в переговорах, заключении соглашений (коллективного договора) и при рассмотрении споров, а также когда используется крайнее средство разрешения спора - забастовка.

Федеральный закон укладывается и в рамки требований Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, согласно которому государство, участвующее в этом Пакте, обязываются обеспечить право на забастовку при условии его осуществления в соответствии с законом страны.

**Вынесение решений по трудовым спорам. Исполнение решений о восстановлении на работе**

В процессе рассмотрения индивидуального трудового спора суд исследует все материалы дела, заслушивает свидетелей, экспертов, дает оценку позициям истца и ответчика. Если спор был рассмотрен

КТС, то суд исследует и решение КТС наряду с другими материалами дела.

Рассматривая индивидуальные трудовые споры, суд руководствуется нормами трудового законодательства и гражданского процессуального законодательства, а также соблюдает руководящие постановления Верховного Суда РФ. Одним из важнейших является постановление Пленума Верховного Суда. РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»1. Значение имеют и другие постановления по трудовым делам, как постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 ноября 2003 г. № 17 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ»2 и др.

Одно из постановлений Пленума Верховного Суда РФ специально посвящено проблеме правового регулирования трудовых отношений3.

С учетом всех обстоятельств дела и на основе закона суд принимает обоснованное и мотивированное решение, в котором содержится вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. По денежным требованиям указывается конкретная сумма, подлежащая удовлетворению в пользу работника, либо сумма, взыскиваемая с работника в погашение материального ущерба, нанесенного имуществу работодателя (организации — юридическому лицу либо индивидуальному предпринимателю).

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе. При вынесении такого решения орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. По требованию работника суд может вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом (ст. 237 ТК)1.

Если формулировка причины увольнения признана неправильной или не соответствующей действующему законодательству, суд обязан изменить ее и указать в решении в точном соответствии с законом и ссылкой на соответствующую статью закона.

При условии, что указанная формулировка, внесенная в трудовую книжку работника, препятствовала его поступлению на новую работу, суд одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула.

При наличии соответствующего заявления работника суд выносит решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию с выплатой всех причитающихся ему сумм за время вынужденного прогула и др.

Судебное решение по трудовому делу будет законным, если оно вынесено с точным соблюдением норм ГПК и в соответствии с нормами трудового законодательства, соглашениями, коллективным договором иными локальными нормативными актами, применяющимися к данному трудовому правоотношению, из которого возник трудовой спор.

Решение суда по трудовому спору приводится в исполнение, по общему правилу, после вступления его в законную силу. Но исполнение решений по некоторым трудовым спорам отличается определенными особенностями.

Решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

Особенность немедленного исполнения решений заключается в том, что и при таком немедленном исполнении могут быть обжалованы или опротестованы вынесенные решения. При отмене решения в порядке надзора по трудовому спору обратное взыскание с работника сумм, выплаченных по решению КТС или суда, допускается только, если отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

При задержке работодателем исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника орган, принявший решение, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки. Такое решение выносит орган, принявший решение о восстановлении работника на работе, при его обращении с заявлением о неисполнении вынесенного решения.

Во всех случаях, если решения суда по трудовым спорам добровольно не выполняются, при обращении работника осуществляется принудительное исполнение в установленном порядке через службу судебных приставов.

**3. Нормативная основа разрешения трудовых споров**

Нормативную основу разрешения трудовых споров составляет Конституция Российской Федерации и федеральные законы.

Конституцией Российской Федерации 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 каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

В Конституции признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (п. 4 ст. 37).[[7]](#footnote-7)

Нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения трудовых споров, образуют самостоятельный институт трудового права. При рассмотрении трудовых споров возникают производные от трудовых правоотношения по рассмотрению трудовых споров. Например, такие отношения возникают между КТС и спорящими сторонами, а также другими участниками (экспертами, свидетелями и т.д.) при рассмотрении индивидуального трудового спора.

При разрешении коллективных трудовых споров отсутствует орган, выносящий обязательные для сторон решения, за исключением признания забастовки незаконной или законной по решению суда. Такое решение суд выносит, когда имеет место забастовка. На всех этапах примирительной процедуры разрешения коллективного трудового спора нет специального и постоянно действующего органа, наделенного юрисдикцией для вынесения обязательных для сторон решений, которые подлежат принудительному исполнению. Обязательным для сторон является только решение, принятое по соглашению сторон, в том числе на этапе разрешения спора в примирительной комиссии, которая формируется из представителей сторон на равноправной основе.

Можно сказать, что правоотношения по разрешению коллективного спора, возникающие между работниками и работодателями (их представителями) и органами, участвующими в разрешении спора, носят процедурный характер.

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.

**Заключение**

На предприятиях нередко возникают разногласия между отдельными работниками и администрацией по отдельным вопросам, связанным с их трудовой деятельностью. Когда эти разногласия не удается урегулировать при непосредственных переговорах рабочего или служащего с администрацией и они становятся предметом разбирательства в органах, которым это право предложено по закону, их называют трудовыми спорами.

Таким образом, под трудовыми спорами принято понимать неурегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о труде и условий трудового договора или установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

Вступая в трудовые отношения, принимая и увольняя работников, работодатель должен быть знаком с принципами трудового законодательства. При возникновении споров закон чаще всего становится на сторону работника; и не соблюдая его, поступая “как все”, работодатель совершенно неожиданно для себя может оказаться в роли ответчика в гражданском и даже подсудимого в уголовном деле. Несмотря на то, что практика трудовых отношений, особенно на небольших частных предприятиях, часто далека от установлений законодательства, при обращении в суд с этими установлениями строго считаются; и нарушенные права (как правило, работника) восстанавливаются. Таким образом, знание прав и обязанностей полезно как работодателю, так и работнику.

В курсовой работе я рассмотрела все аспекты касающиеся трудовых споров. Мной были приведены примеры из судебной практики по трудовым спорам и результаты их решений. Чтобы закон работал на практике, нам необходимо информировать своих сотрудников, коллег, а так же своевременно и адекватно реагировать на все их вопросы.

Надеюсь, что в будущем работающее население нашей страны будет чётко знать свои права и обязанности.

# Список использованных источников

**Нормативные правовые и международные акты**

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) («Российская газета» от 25 декабря 1993 г. № 237).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, который вступил в силу с 1 февраля 2002 года.

4. Федеральный закон от 17 февраля 2002 г. № 14-ФЗ "О коллективных договорах и соглашениях" (с изм. и доп.) (Собрание законодательства Российской Федерации от 16 февраля 2003 г., № 7, ст. 785)

5. Федеральный закон от 12 января 2004 г. № 7-ФЗ "Об основах труда в РФ" (с изм. и доп.) (Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 2004г. № 3, ст. 145).

**Материалы судебной практики**

7. Постановление Федерального арбитражного суда Центрального округа от 3 февраля 2005 г. по делам касающихся трудовых споров. Справочная правовая система «Гарант».

**Учебная и научная литература**

8. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного.-М.: Юристъ, 2006.-493 с.

9. Ершов В.В., Ершова Е.А. Судебная практика рассмотрения трудовых споров// Трудовое право. 1998.№1

10. Костян И.А Трудовые споры. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М., 2004.

11.Лупарев Е.П. Соотношение административно-правовых и других категорий юридических споров // Российская юстиция. 2003. №2.

12.Малова Н. Трудовые конфликты, посредничество и арбитраж // Человек и труд. 1995. №9

13. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М.,1999

14. Снигирёва И.О. Разрешение трудовых споров: постатейный комментарий к главам 60 и 61 раздела XIII Трудового кодекса Российской Федерации. М.,2006

1. . Костян И.А Трудовые споры. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М., 2004 [↑](#footnote-ref-1)
2. Федеральный закон от 12 января 2004 г. № 7-ФЗ "Об основах труда в РФ" (с изм. и доп.) (Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 2004 г. № 3, ст. 145). [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ по состоянию на 1 августа 2007 года [↑](#footnote-ref-3)
4. Федеральный закон от 8 мая 2000 г. № 41-ФЗ "О профессиональных союзах" (с изм. и доп.) (Собрание законодательства Российской Федерации от 13 мая 1996 г. № 20 ст. 2321) [↑](#footnote-ref-4)
5. Лупарев Е.П. Соотношение административно-правовых и других категорий юридических споров // Российская юстиция. 2003. №2. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ершов В.В., Ершова Е.А. Судебная практика рассмотрения трудовых споров// Трудовое право. 1998.№1 [↑](#footnote-ref-6)
7. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) («Российская газета» от 25 декабря 1993 г. № 237). [↑](#footnote-ref-7)