Содержание:

Введение ....................................................................................................... стр. 3

Понятие трудового спора, общая характеристика ...................................... стр. 4

Органы рассматривающие трудовые споры и порядок рассмотрения в них

Разрешение коллективных трудовых споров

Пример........................................................................................................... стр. 15

Заключение.................................................................................................... стр. 18

Список литературы....................................................................................... стр. 19

* Введение:

«.........-Вы уволены! »- как часто в нашей сегодняшней жизни мы слышим эту фразу.

Никто из нас не застрахован от того что завтра он окажется без работы. Или завтра с Вами случиться травма на производстве, а администрация откажется выплачивать компенсацию. Знаете ли Вы как защитить себя и отстоять свои права?

Так бы я начал свою лекцию по теме: «Трудовое право». Но ведь и самом деле люди знают только то что хотят знать, что нужно им в данный момент, и не заинтересуй их, они отвернуться от тебя. Зачастую люди о Праве рассуждают так: «.....зачем мне нужно его знать? Ведь на это есть юристы.» Затем отвечу я этим людям, что мы живем в обществе у которого есть свои законы, которые мы сами создали, что бы жить с большой пользой для себя и не мешать окружающим, и незнание этих законов может поставить в тупиковую ситуацию или еще хуже обернуться для Вас во вред.

Вот именно эти рассуждения подтолкнули меня написать реферат на тему о трудовом праве, так как именно с трудом связана большая часть нашей жизни. В своем реферате я попытался разобраться в своих правах и обязанностях, как я могу их защитить.

Трудовые споры- это споры, которые возникают между субъектами трудовых отношений.

Различают два вида трудовых споров:

* Индивидуальные
* Коллективные

Индивидуальные трудовые споры могут быть искового характера и неискового характера.

Индивидуальные трудовые споры искового характера возникают по вопросам нарушения права.

Неискового характера трудовые споры- это споры об установлении новых или изменении существующих условий труда.

Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта) рассматриваются:

-комиссиями по трудовым спорам;

-районными (городскими) народными судами.

Статья 201 КЗОТ в ее новой редакции внесла принципиальные изменения в состав органов, рассматривающих индивидуальные споры.

Во-первых, из состава этих органов были исключены профсоюзные комитеты предприятий, которые представляя интересы членов профсоюза, не могли быть в силу этого объективными арбитрами.

Во-вторых, в полном соответствии со ст. 32 Декларации прав и свобод человека и гражданина и ст. 46 Конституции Российской Федерации было окончательно ликвидировано рассмотрение трудовых споров некоторых категорий работников по отдельным вопросам вышестоящими в порядке подчиненности органам.

Порядок рассмотрения трудовых споров регулируется Кодексом о труде и др. Законодательными актами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах определяется Гражданским процессуальным Кодексом РСФСР.

Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных(городских) народных судах претерпел существенные изменения. Согласно дополнениям, внесенным в ст. 113 КПК Законом РФ от 29.05.92 дела по трудовым правоотношениям, кроме дел по восстановлению на работе, во всех случаях рассматриваются судьёй единолично.

В соответствии со ст. 6 КПК в ее новой редакции дела о восстановлении на работу рассматриваются судьей единолично, если лица, участвующие в деле, не возражают против этого, или коллегиально, если кто-либо из лиц, участвующих в деле, до начала рассмотрения дела по существу возразит против единоличного его рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам - первая инстанция по рассмотрению трудовых споров.

**Статья 203 КЗОТ:**

*«Комиссия по трудовым спорам избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации с числом работающих не менее 15 человек.*

*Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции).*

*Порядок избрания, численность и состав комиссии, срок ее полномочий определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации.*

*Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителей председателя и секретаря комиссии.*

*По решению общего собрания (конференции) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации могут быть созданы комиссии по трудовым спорам в подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами подразделений и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам предприятий, учреждений, организаций. В комиссиях по трудовым спорам подразделений могут рассматриваться трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.»*

Ранее КТС организовывалась из равного числа представителей профсоюзного комитета и администрации.

Порядок организации КТС, предусмотренный ст. 203 КЗОТ, обязателен лишь для государственных и муниципальных предприятий. На предприятиях иных форм собственности порядок организации досудебного рассмотрения трудовых споров определяется уставами этих предприятий.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска установленного срока по уважительным причинам КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам подлежит обязательной регистрации.

Не допускается отказ в приеме заявления о рассмотрения трудового спора по мотивам пропуска работником трехмесячного срока. Вопрос об уважительности и неуважительности, по которым рассматриваемый срок был пропущен, должен решать КТС на ее заседании в присутствии заинтересованного работника. Признав причины пропуска давностного срока уважительными, КТС восстанавливает его, при неуважительных причинах- отказывает в удовлетворении требований работника.

Журнал регистрации заявлений о рассмотрении трудовых споров, поступающих в КТС, ведется в произвольной форме, однако в нем следует отмечать:

-фамилию заявителя;

-предмет спора;

-дата поступления заявления;

-дата разрешения спора;

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя администрации. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профессиональных союзов, действующих на предприятии, в учреждении, организации.

По требованию комиссии администрация обязана представлять необходимые расчеты и документы.

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

Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение. Это мнение должно быть доведено до сведения сторон.

Решения комиссии по трудовым спорам должны быть мотивированными и основанными на законодательстве и иных нормативных актах о труде, коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре.

Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме. В решении КТС по денежным вопросам должна быть указана точная сумма причитающаяся работнику.

Решения комиссии в трехдневный срок со дня принятия вручаются в копиях работнику и администрации.

Решение КТС может быть пересмотрено.

Если в процессе исполнения между сторонами спора возникают разногласия по поводу толкования, КТС вправе вынести дополнительное решение, разъясняющее первое.

Решения КТС целесообразно вывешивать на видных местах для сведения трудового коллектива.

Если комиссия по трудовым спорам в десятидневный срок не рассмотрела трудовой спор заинтересованный работник вправе перенести его рассмотрение в районный (городской) народный суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано заинтересованным работником или администрацией в районный (городской) народный суд в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии. Пропуск указанного срока не является основанием для отказа в приеме заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

В районных(городских) народных судах рассматриваются споры:

-по заявлению работника, администрации или соответствующего профсоюза, когда они не согласны с решением КТС.

-по заявлению прокурора, если решение КТС противоречит законодательству.

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

-работников предприятий, учреждений, организаций, где комиссии по трудовым спорам не избираются;

- работников о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения ниже оплачиваемой работы.

-администрации о возмещении работниками материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации.

-работников по вопросу применения трудового законодательства, который в соответствии с действующим законодательством был решен администрацией и профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации (подразделения) в пределах предоставленных им прав.

Непосредственно в районных (городских) народных судах рассматриваются также споры об отказе в приеме на работу:

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода с другого предприятия, из учреждения, организации;

-молодых специалистов, окончивших высшее или среднее специальное учебное заведение, а также лиц, окончивших профессионально-техническое учебное заведение и направленных в установленном порядке на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;

-других лиц, с которыми администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством обязана заключить трудовой договор.

Иски работников по делам о трудовых спорах предъявляются по месту нахождения предприятия.

Иски предприятия к работникам о возмещении ими материального ущерба, причиненного предприятию - по месту жительства работника.

Заявление в суд подается в трех месячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении- в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Остановимся подробнее на вопросе о незаконном увольнении:

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 органом, рассматривающим трудовой спор.

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год.

По просьбе работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Также к представителю администрации вынесшее решение об увольнение могут быть представлены санкции регламентируемые в ст. 214 КЗОТ.

**Статья 214:**

*« Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе.*

*Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении работника на работе.*

*Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.»*

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит немедленному исполнению.

При задержке администрацией предприятия, учреждения, организации исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, суд принявший решение о восстановлении работника на работе, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки.

Строгое соблюдение требований ст. 214 КЗоТ не только способствует возмещению материального ущерба, причиненного виновными действиями должностных лиц предприятию, учреждению, организации, но и является эффективным средством борьбы с незаконными увольнениями, переводами рабочих и служащих, случаями задержки исполнения решений суда о восстановлении на работе, а также мерой профилактики таких нарушений и гарантией реального осуществления гражданами России права на труд.

Материальный ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой работнику за время вынужденного прогула ввиду задержки администрацией исполнения решения суда о восстановлении на работе, подлежит возмещению за счет виновного должностного лица, в обязанности которого входило издание приказа о восстановлении работника и которое своевременно не исполнило эту обязанность.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного ущерба.

Коллективные трудовые споры (конфликты) возникают между администрацией предприятия, учреждения, организации и трудовым коллективом (подразделением коллектива) или профсоюзом по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений. Носят характер неисковых трудовых споров.

Порядок рассмотрения и способы разрешения трудовых споров регламентируется Федеральным Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.95 .Этот закон внес существенные изменения и поправки к Закону СССР "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" .

В частности в него был внесен важный пункт «Осуществление права на забастовку».Ниже я привожу фрагмент Закона:

*« Право на забастовку*

*1. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку.*

*2. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.*

*3. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.*

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

А что самое главное участники забастовки не должны преследоваться и *« Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения трудового договора»* и *«Таким образом, исходя из личного решения работника об участии в забастовке, время забастовки должно включаться в расчетный период для исчисления среднего заработка.»*(письмо МинТруда РФ от 23.01.96)

Важным этапом в вопросе о разрешении трудовых споров стало Постановление Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. "О службе по урегулированию коллективных трудовых споров". В нем документально фиксируется все полномочия и цели для которых была создана Служба по урегулированию коллективных споров.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров является государственным органом, содействующим разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Служба в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, решениями Правительства Российской Федерации и настоящим Положением.

Основными задачами службы являются содействие урегулированию коллективных трудовых споров, организация примирительных процедур и участие в них, осуществление мер по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров.

Служба в соответствии с возложенными на нее задачами:

-организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления, используя все предусмотренные законодательством Российской Федерации возможности для разрешения возникших коллективных трудовых споров;

-осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;

-проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

-формирует списки посредников и трудовых арбитров для рассмотрения коллективных трудовых споров, определяет порядок приглашения посредника сторонами коллективного трудового спора или назначения его службой в случае, если стороны не достигнут соглашения относительно кандидатуры посредника;

-участвует совместно со сторонами коллективных трудовых споров в создании трудовых арбитражей, в формировании их состава, определении регламента и полномочий;

-утверждает состав трудового арбитража в случае несогласия одной из сторон с предложенным составом;

-выявляет причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;

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

-организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;

-подготавливает оперативную информацию о коллективных трудовых спорах (забастовках) в регионах Российской Федерации и принимаемых мерах по их разрешению;

-организует работу по подбору и повышению квалификации работников службы, а также по подготовке и повышению квалификации посредников и трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;

-разрабатывает предложения о проведении научно-исследовательских работ по проблемам урегулирования коллективных трудовых споров;

-изучает, обобщает и распространяет отечественный и зарубежный опыт организации работы по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров, издает информационный бюллетень.

Работники службы могут в установленном порядке привлекаться к выполнению работы в качестве эксперта, посредника или трудового арбитра при проведении примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров.

Пример:

Латушкин обратился в суд с иском к Московскому электромеханическому ремонтному заводу о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья, указав, что в июле 1990 года при исполнении трудовых обязанностей он получил травму глаза, которая повлекла утрату профессиональной трудоспособности на 40%. Сделанный ранее расчет ежемесячных выплат не соответствовал действительному среднемесячному заработку. Кроме того, он просил суд обязать администрацию завода увеличить в связи с повышением стоимости жизни размер платежей.

Решением Сокольнического районного народного суда г. Москвы в пользу истца взыскано единовременно 27417 руб. и ежемесячно по 5696 руб.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда было изменено решение народного суда в части единовременного взыскания: сумма взыскания увеличена до 85414 руб.; в остальной части решение суда оставлено без изменения.

Заместитель Председателя Верховного Суда РФ в протесте поставил вопрос об отмене судебных постановлений и направлении дела на новое рассмотрение.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 22 сентября 1994 г. протест удовлетворила, указав следующее.

Принимая решение по спору, суд исходил из того, что средний месячный заработок истца до увечья составлял 59 руб. 49 коп. (в масштабе цен 1961года) и поэтому ежемесячные платежи соответствуют 23 руб. 80 коп., а не 23 руб. 42 коп., которые выплачивала администрация.

С учетом индекса, предусмотренного пенсионным законодательством (11,2), Правилами возмещения работодателями вреда (2,5), Законами о повышении минимального размера оплаты труда (2,5; 1,2; 1,8), размер среднего заработка составил 14235 руб., а ежемесячных платежей 5696 руб. 80 коп.

С данным решением согласиться нельзя, поскольку судом нарушены нормы материального права.

В соответствии с п. 3 постановления Верховного Совета Российской Федерации от 24 декабря 1992 г. "Об утверждении Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей" по желанию гражданина размер возмещения вреда подлежит перерасчету по условиям и нормам Правил, утвержденным настоящим постановлением.

Как следует из смысла этой нормы, с 1 декабря 1992 г. (т.е. со дня введения в действие Правил) потерпевший имеет право на перерасчет возмещения вреда, в том числе и среднего заработка, рассчитанного по нормам ранее действовавшего законодательства.

В силу п. 4 ст. 15 Правил при невозможности получения документов о фактическом заработке размер возмещения вреда исчисляется исходя из минимальной оплаты труда, установленной ко времени обращения за возмещением вреда. В таком же порядке исчисляется размер возмещения вреда в случаях, когда среднемесячный заработок потерпевшего не превышает минимальной оплаты труда.

Из дела видно, что средний заработок истца до несчастного случая составил 59 руб. 49 коп. С учетом коэффициента 11,2, предусмотренного Законом Российской Федерации от 3 апреля 1992 г. "О досрочном введении в действие Закона РСФСР "О государственных пенсиях в РСФСР", с 1 мая 1992 г. заработок истца подлежал перерасчету и составил 666 руб. 29 коп. (Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 1992 г. "О социальной защите граждан, получивших увечье либо иное повреждение здоровья в связи с исполнением ими трудовых обязанностей").

Таким образом, ко дню ведения в действие Правил возмещения работодателем вреда средний заработок истца был менее минимального размера оплаты труда, который с 1 мая 1992 г. установлен в размере 900 руб.

Таким образом, с 1 декабря 1992 г. истец имел право на перерасчет среднего заработка исходя из минимального размера оплаты труда.

В этом случае средний заработок истца должен быть определен в сумме 900 руб. Соответственно он подлежал увеличению на основании п. 2 постановления Верховного Совета Российской Федерации от 24 декабря 1992 г. в 2,5 раза. Затем суммы возмещения заработка подлежали увеличению пропорционально повышению минимального размера оплаты труда (ч. 2 ст. 11 Правил).

Ко дню рассмотрения дела в суде минимальный размер оплаты труда повышался с 1 февраля 1993 г. в 2,5 раза (Закон РСФСР от 13 ноября 1992 г. "О минимальном размере оплаты труда"), 1 апреля 1993 г. - в 1,9 раза (Закон Российской Федерации от 30 марта 1993 г. "О минимальном размере оплаты труда"), с 1 июля 1993 г. - в 1,81 раза (Закон Российской Федерации от 14 июля 1993 г. "Об индексации минимального размера оплаты труда").

Указанные обстоятельства судом не были учтены и поэтому расчет ежемесячных платежей и причитающегося истцу единовременного взыскания был сделан судом неправильно.

При новом рассмотрении дела суду необходимо принять решение в соответствии с требованиями закона.

Заключение:

Итак мы разобрались в правах которые мы имеем вступая в трудовые отношения.

Точнее сказать мы выяснили как их защитить. Теперь вступая в трудовые отношения мы можем с

уверенностью сказать: «Я знаю свои права и могу их отстоять». Спасибо за внимание до

следующей недели..... - а вот так бы я закончил свою лекцию, и был бы уверен что я прав.

Список литературы:

1.Кодекс Законов О Труде

2.Комментарии к Законодательству о труде (г. Пермь 1993)

3. Пример был предоставлен юристом аудиторской компании «АО ТАСК»