

**ГПОУ «ШАХТЕРСКИЙ
ТЕХНИКУМ» ДонНУЭТ.**

Занятие по дисциплине:

«Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Группа ХКМ 4/1.

14.03.2023.

Тема. Трудовые споры.

ПЛАН.

1. Понятие трудового спора.
2. Классификация и виды трудовых споров.
3. Порядок разрешения индивидуальных споров.
4. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
5. Правовые последствия законной и незаконной забастовок.

1. Понятие трудового спора.

Трудовыми спорами называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда.

Трудовой спор возникает только тогда, когда разногласия не удалось урегулировать путем непосредственных переговоров с работодателем. Важной формой самозащиты нарушенных трудовых прав работников являются разрешение индивидуальных и коллективных споров.

Трудовые споры «зарождаются» поэтапно:

- 1) Нарушение трудового права работника (или работников).
- 2) Оценка ситуации сторонами, то есть возникновение разногласий.
- 3) Попытка разрешить спорную ситуацию без привлечения третьей стороны (досудебный этап).
- 4) Обращение в юрисдикционный орган, уполномоченный рассматривать и разрешать спорные ситуации в сфере трудовых правоотношения.

Именно на четвертой стадии возникшие разногласия приобретают статус трудового спора.

Интересно! Еще немецкий экономист К. Маркс описал ситуацию между подчиненными и доминирующими группами системы (мы можем провести параллель с работниками и работодателем). Он писал: чем больше подчиненная группа осознает свои интересы (в том числе и экономические), тем больше она сомневается в том, насколько справедливо и законно распределяются дефицитные ресурсы. Чем сильнее эти сомнения, тем больше вероятность вступления подчиненной группы в открытый конфликт с доминирующей

группой. Справедливость высказывания экономиста доказывает тот факт, что подавляющее количество индивидуальных трудовых споров вызваны невыплатой заработной платы.

Причины трудового спора:

- 1) Низкая правовая культура работодателя и работников. Так, работодатель может как осознанно игнорировать трудовые права работников, так и банально не знать законодательства в этой сфере.
- 2) Плохая организация труда.
- 3) Изначальное нечеткое определение функций, обязанностей работников.
- 4) Неблагоприятная психологическая обстановка в коллективе. Именно в таком «климате» часто возникают трудовые конфликты.
- 5) Ситуация в экономике, например, наступивший кризис.

Если работодатель ставит задачу свести к минимуму трудовые споры или вовсе искоренить их в организации, стоит устранить все перечисленные выше причины (не считая, конечно, экономической ситуации).

2. Классификация и виды трудовых споров.

По субъектам трудовые споры могут быть индивидуальные и коллективные.

По предмету (характеру) спора они подразделяются: на исковые и неисковые.

Исковые - это споры, связанные с применением действующих условий труда, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Неисковые - это споры, связанные с установлением новых или изменением действующих условий труда.

К индивидуальным трудовым спорам относятся 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. 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 такого договора (ст.381 ТК РФ).

3. Порядок разрешения индивидуальных споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, как правило, являются комиссии по трудовым спорам (ст.383 - 390 ТК РФ).

Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется по инициативе работников или работодателей из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников избираются на общем собрании (конференции) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании. Представители работодателя назначаются руководителем организации. Возможно создание КТС и в структурных подразделениях организации. В компетенцию комиссии по трудовым спорам входит рассмотрение индивидуальных трудовых споров, кроме тех, для которых установлен другой порядок рассмотрения. Комиссия может рассматривать только исковые трудовые споры, поскольку она не уполномочена устанавливать новые условия труда или изменять действующие. Поэтому рассмотрение неисковых индивидуальных трудовых споров не может входить в компетенцию КТС.

Обращение работником производится путем подачи в КТС письменного заявления. При пропуске по уважительным причинам указанного срока КТС вправе восстановить срок и рассматривать дело по существу. Трудовой спор должен быть рассмотрен в течение 10 календарных дней со дня поступления заявления в присутствии заинтересованного работника. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению. КТС вправе вызывать на заседание свидетелей, специалистов. По требованию КТС руководитель обязан предоставлять ей необходимые документы. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины представителей работников и не менее половины представителей работодателя.

Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Копия решения должна быть в 3-дневный срок вручена работнику. Если КТС не рассмотрит трудовой спор в течение 10 дней, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд. Решение КТС может быть в 10-дневный срок обжаловано сторонами спора в суд. Решение вступает в силу по истечении 10 дней после его принятия, если не было обжаловано, и подлежит обязательному исполнению работодателем в 3-дневный срок. Если решение КТС было обжаловано, стороны должны дождаться судебного решения. При неисполнении работодателем решения КТС выдает работнику удостоверение на принудительное исполнение, имеющее силу исполнительного листа, которое работник передает в отдел судебных приставов для исполнения.

Непосредственно в судах рассматриваются следующие виды трудовых споров:

а) споры по заявлениям работников - о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате времени вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

б) споры по заявлениям работодателей - о возмещении вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Кроме того, в суде рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

а) об отказе в приеме на работу;

б) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;

в) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (ст.391 ТК РФ).

Работник имеет право обратиться в суд в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав, а по спорам об увольнении - в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи ему трудовой книжки. Работодатель может обратиться в суд с иском о возмещении работником причиненного ущерба в течение 1 года со дня обнаружения ущерба. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст.392 ТК РФ).

4. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Коллективные трудовые споры - это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях (ст.398 ТК РФ).

Возникновению коллективного трудового спора предшествует проведение трудовым коллективом собрания (конференции) для избрания полномочных представителей трудового коллектива для участия в разрешении спора и письменного оформления требований коллектива, которые направляются работодателю. Если работодатель в течение 3 рабочих дней письменно не сообщит о своем решении по требованиям коллектива или отклонит эти требования, коллективный трудовой спор считается возникшим.

Рассмотрение спора начинается с примирительных процедур (ст.401-406 ТК РФ).

Первым этапом является рассмотрение спора в примирительной комиссии, формируемой из представителей сторон на равноправной основе, которая должна рассмотреть трудовой спор в срок до 5 рабочих дней с момента ее образования. Решение в комиссии принимается по соглашению сторон и имеет обязательную силу, обжалованию не подлежит.

Таким образом, если стороны пришли к соглашению, их решение обязательно и спор считается разрешенным. Порядок и сроки исполнения решений устанавливаются примирительной комиссией. Если стороны к соглашению не пришли, примирительные процедуры продолжаются.

Следующим их этапом становится рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника либо передача спора в трудовой арбитраж.

Таким образом, возможна трехэтапная примирительная процедура (примирительная комиссия, рассмотрение спора с участием посредника, рассмотрение спора в трудовом арбитраже) либо двухэтапная (примирительная комиссия, трудовой арбитраж). При трехэтапной примирительной процедуре вторым этапом является рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника, который приглашается сторонами либо рекомендуется Службой по урегулированию коллективных трудовых споров, являющейся государственным органом, содействующим разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них. Если в течение 3 рабочих дней стороны не достигли соглашения о кандидатуре посредника, они приступают к созданию трудового арбитража. Спор с участием посредника должен быть рассмотрен в срок до 7 рабочих дней с момента его приглашения и завершиться принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий, если согласованного решения принять не удалось.

При передаче спора в трудовой арбитраж он должен быть рассмотрен в срок до 5 рабочих дней со дня его создания. Трудовой арбитраж выносит в письменной форме рекомендации по урегулированию спора, которые передаются сторонам спора. На этом примирительные процедуры заканчиваются.

Сущность коллективного трудового спора описана в главе 61 в статье 398 ТК РФ.

5. Правовые последствия законной и незаконной забастовок.

Признание забастовки незаконной производится решением Верховного Суда республики, края, областным судом, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономного округа. Такое решение суд принимает по заявлению работодателя или прокурора и доводит до органа, возглавляющего забастовку. Последний обязан немедленно проинформировать о решении суда участников забастовки.

Незаконными признаются забастовки, если они были объявлены без соблюдения сроков, примирительных процедур и требований Закона, а также забастовки работников, которым Закон ограничивает право на забастовку (например, правоохранительных органов) и забастовки в период чрезвычайного положения. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. В этом случае работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему

забастовку. Суд также вправе отложить не начавшуюся забастовку в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей на срок до 30 дней, а начавшуюся в этом случае - приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения судом этого вопроса, но не более чем на десять календарных дней.

Полномочия органа, возглавляющего забастовку, избранного собранием (конференцией) работников, прекращаются в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора или признания забастовки незаконной, если иное не было предусмотрено решением собрания (конференции).

Забастовка оканчивается подписанием соглашения спорящими сторонами. Но она может оканчиваться и решением суда о признании забастовки незаконной. Контроль за выполнением соглашения сторон по коллективному трудовому спору осуществляют сами стороны или уполномоченные ими органы.

Статья 414 ТК предусмотрела определенные гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Для участников забастовки сохраняются на время забастовки место работы и должность. Заработная плата им за это время может работодателем не выплачиваться. Работникам, которые не участвуют в забастовке, но в связи с ней не могут выполнять свою работу, время простоя оплачивается как за простой не по вине работника, то есть не ниже двух третей их ставки. Они могут быть переведены из-за простоя на другую работу с сохранением среднего заработка (если на этой работе выполняют нормы труда) или их тарифной ставки (если эти нормы не выполняют). Коллективным договором, социально-партнерским соглашением или соглашением, достигнутым в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены определенные компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке, и более льготный порядок выплаты работникам, не участвующим в забастовке (например, во всех случаях за время забастовок может быть сохранена оплата не ниже их среднего заработка).

Более того, ст.415 ТК РФ запрещает локаут, то есть увольнение бастующих работников или работников, участвующих в коллективном трудовом споре, а также ликвидацию или реорганизацию организации, филиала, представительства в период забастовки.

Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» четко установил ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах. Так, представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в

примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собраний (конференций) по выдвижению требований или препятствующие их проведению, несут дисциплинарную или административную ответственность. На них налагается дисциплинарное взыскание или штраф в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда, налагаемый в судебном порядке. Такую же ответственность несут представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры. Дела о наложении указанных штрафов рассматриваются в порядке, установленном Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

За невыполнение соглашений, достигнутых в результате примирительных процедур по разрешению коллективных трудовых споров, ответственность несут персонально виновные в этом представители работодателя и работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях (ст.416 ТК РФ). Закон предусмотрел ответственность работников за проведение приостановленной или отложенной забастовки, или не прекративших ее на следующий день после доведения до них вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или приостановке забастовки. Они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины, а их невыход на работу из-за этого может квалифицироваться как прогул, который влечет увольнение.

К организаторам незаконной забастовки могут применяться меры дисциплинарного взыскания. Лица, принуждающие к забастовке путем насилия или угрозой применения насилия, привлекаются к уголовной ответственности и наказываются лишением свободы на срок до одного года или исправительными работами на срок до двух лет согласно уголовному законодательству Российской Федерации.

Организации, трудовые коллективы которых проводят забастовку, должны нести материальную ответственность по договорам поставки, подряда и штрафные санкции за срыв этих договоров. Тем самым уменьшаются фонды организации, в том числе и фонд на социальное развитие трудового коллектива. Ущерб, нанесенный любой забастовкой другим организациям или гражданам, возмещается бастующей организацией в соответствии с гражданским законодательством. Здесь несет ответственность организация, поскольку она заключала договор. Возмещение ущерба, причиненного собственнику незаконной забастовкой, проводившейся по решению трудового коллектива, производится из фонда потребления организации в судебном порядке. Если же незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, то ущерб возмещается за счет профсоюза в размере, определяемом судом. При этом суд учитывает имущественное положение профсоюза.

Профсоюзные органы должны активизировать работу по предупреждению забастовок, поскольку они сужают возможности государства и трудовых коллективов в социальном развитии. Профсоюзам в целях профилактики трудовых споров надо активнее осуществлять повседневный анализ обстановки в трудовых коллективах, выявлять наиболее проблемные, стремиться быстрее снимать конфликтные ситуации и призывать к ответу должностных лиц, допускающих ущемление прав трудовых коллективов. Профсоюзные органы должны также активнее участвовать в контроле за выполнением решений примирительных органов, а также соглашений работодателей и трудовых коллективов, достигнутых в результате забастовки.

Самостоятельная работа студентов:

1. Изучите материал учебного занятия и ответьте на задание тестов:

1) Трудовой спор – это:

- а) ситуация, в которой сталкиваются интересы различных субъектов;
- б) неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение к компетентному органу или лицу;
- в) разногласия по трудовым вопросам.

2) Общими принципами разрешения трудовых споров являются:

- а) открытость;
- б) конфиденциальность;
- в) законность;
- г) учет интереса сторон;
- д) беспристрастность.

3) Срок обращения за защитой своих трудовых прав составляет:

- а) три месяца со дня, когда субъект узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) месяц по спорам об увольнении;
- в) год после нарушения субъективного права.

4) Заседание КТС считается правомочным, если:

- а) присутствуют не менее половины членов КТС от каждой стороны;
- б) присутствуют все члены КТС;
- в) присутствуют 2/3 членов КТС;
- г) присутствует председатель КТС и ее секретарь.

5) Условия возникновения трудовых споров – это:

- а) обстоятельства работы;
- б) обстоятельства производственного характера;
- в) различное толкование субъектами норм трудового законодательства.

Литература.

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Федорянич О.И. Правовое обеспечение профессиональной и предпринимательской деятельности: учеб. для студ. Учреждений среднего профессионального образования / О.И. Федорович. -3-е изд. испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2021. - 192с.

Адрес электронной почты преподавателя:

legalservice1774@yandex.com