Тема урока: ***«Трудовое право: трудовые споры и порядок их разрешения»***

**План занятия:**

1. **История возникновения трудовых споров**
2. **Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров**
3. **Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров**
4. **Забастовка как способ разрешения трудового спора.**

**Список рекомендуемой литературы:**

1. **Румынина, В.В.** **Правовое обеспечение профессиональной деятельности**: **Учебник для студентов сред.проф.учеб.заведений. – 6-е изд.-М., Academia, 2010. - 192 с. - URL:http://www.mofmosu.ru>docs/material/ap/m/pinf.pdf. Дата обращения 05.04.2011.**
2. **Трудовой кодекс РФ.// СПС Консультант Плюс( в редакции март 2015 года)**
3. **Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175-ФЗ от 23.11.1995 г.**
4. **Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М.: ООО «ТК Велби», 2014.**
5. **Астахов П.А. Трудовые отношения. – М.: Эксмо, 2014.**
6. **http://law.edu.ru/magazine/article. Разрешение коллективных трудовых споров в России: Исторический обзор. Сафонов В. А.**

**Здравствуйте, дорогие ребята! Продолжаем изучать трудовое право. Сегодня тема посвящена разрешению трудовых споров. В последнее время со стороны работодателя, все чаще наблюдаются нарушения трудового законодательства. Работодатели стараются всевозможными способами обходить закон, что, в конечном счете, может привести к возникновению трудовых споров.**

**Поэтому работнику важно знать не только свои законные права, но и как грамотно отстоять эти права, в том случае если работодатель отказывается добровольно урегулировать разногласия в трудовых отношениях.**

Вы должны:

1. Расширить свои знания в области трудового права;

2. Изучить положения Трудового кодекса РФ, касающихся разрешения трудовых споров: индивидуальных и коллективных

знать:

* порядок разрешения индивидуальных трудовых споров судом и комиссией по трудовым спорам;
* порядок разрешения коллективных трудовых споров;
* этапы примирительных процедур;
* содержание права работников на забастовку;

уметь: разбираться в правовых вопросах, которые могут возникнуть в процессе разрешения трудовых споров.

Внимательно изучить рекомендуемую лекцию, учебную и дополнительную литературу и ответить на ЗАДАНИЯ и ВОПРОСЫ!

**Рекомендуемая лекция:**

**История возникновения трудовых споров**

Разногласия в трудовых правоотношениях могут возникнуть как между отдельным работником и работодателем, так и между всем коллективом и работодателем.

В связи с этим трудовые споры бывают двух видов:

* Индивидуальные споры
* Коллективные споры

Первые трудовые споры в основном были коллективного характера.

Законодательство Российской империи 18-19 в.в. совсем не содержало норм о порядке их разрешения, поскольку существовала фактическая (юридическая) невозможность возникновения подобных споров

Так в Положении об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими по найму от 24 мая 1835 г., работникам запрещалось в течение срока трудового договора требовать от работодателя увеличения размера заработной платы и каких-либо изменений в его условиях. Вопреки законам того времени, которые не допускали возможности изменения условий найма, конфликты все таки возникали. Рабочие устраивали забастовки, стачки с разрушительными последствиями, которые причиняли материальный ущерб работодателям. И эти действия работников по разжиганию трудовых конфликтов являлись уголовно наказуемыми. Так, например, за прекращение работы с целью принудить фабрикантов к увеличению заработной платы или изменению условий труда, подстрекатели к начатию или продолжению стачки подлежали заключению в тюрьме на срок от 4 месяцев до 8 месяцев. Но, несмотря на установленную ответственность, в конце 19 века стачки становятся достаточно частым явлением, что дает возможность говорить о начале стачечного движения в России.

Становление промышленности сопровождалось произволом фабрикантов по отношению к своим рабочим. Фабриканты стремились выжать максимум [прибыли](http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%90%C2%9F%C3%91%C2%80%C3%90%C2%B8%C3%90%C2%B1%C3%91%C2%8B%C3%90%C2%BB%C3%91%C2%8C) из своего производства с минимальными убытками.

Рабочие были вынуждены работать более 12 часов в день, использовался в условиях [механизации](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9C%D0%B5%D1%85%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F&action=edit&redlink=1) производства дешевый детский труд. Работодатель практически полностью диктовал условия труда и был защищен правилами незыблемости этих условий.

Заставить его вступить в переговоры с рабочими, можно было только под угрозой силы.

Важнейшей целью раннего рабочего движения было обеспечение достойного человеческого существования, для чего выдвигались следующие требования:

Установить: 1. [минимальный размер оплаты труда](http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%90%C2%9C%C3%90%C2%A0%C3%90%C2%9E%C3%90%C2%A2),

2. 8-часовой рабочий день,

3. пятидневную рабочую неделю,

4. введение [охраны труда](http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%90%C2%9E%C3%91%C2%85%C3%91%C2%80%C3%90%C2%B0%C3%90%C2%BD%C3%90%C2%B0_%C3%91%C2%82%C3%91%C2%80%C3%91%C2%83%C3%90%C2%B4%C3%90%C2%B0),

5. пособие по болезни и [безработице](http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%90%C2%9F%C3%90%C2%BE%C3%91%C2%81%C3%90%C2%BE%C3%90%C2%B1%C3%90%C2%B8%C3%90%C2%B5_%C3%90%C2%BF%C3%90%C2%BE_%C3%90%C2%B1%C3%90%C2%B5%C3%90%C2%B7%C3%91%C2%80%C3%90%C2%B0%C3%90%C2%B1%C3%90%C2%BE%C3%91%C2%82%C3%90%C2%B8%C3%91%C2%86%C3%90%C2%B5).

Достижение этих целей происходило медленно, путем переговоров, общественной деятельностью, а также забастовками. В подавляющем большинстве случаев требования работников касались увеличения заработной платы. Незаконные затянувшиеся действия стачечников вынуждали предпринимателей принимать их требования к рассмотрению и частично их удовлетворять. И это понятно. Работодатель проигрывает в затянувшемся конфликте: хаос, бунт, падает производительность, теряются возможные доходы.

В 1905 г. Указом Императора работникам была предоставлена возможность прекращения работы в целях разрешения коллективного трудового спора. Исключение составляли работники, занятые на предприятиях имеющие общественное или государственное значение и прекращение или приостановление деятельности которых угрожает безопасности государства или создает возможность общественного бедствия.

Сложившиеся условия, начали постепенно подталкивать государство к тому, чтобы разработать правовой механизм по разрешению коллективных трудовых споров. И таким правовым механизмом стало примирение сторон. И это естественно. Конфликт можно уладить, примирив стороны. Функции примирения сторон осуществляли такие примирительные органы как: примирительные камеры, третейские суды. Окончательно законодательство о порядке разрешения трудовых споров сформировалось в период новой экономической политики (НЭП). Тогда был сформирован институт примирительно третейских органов.

К сожалению, стройная система разрешения трудовых конфликтов на основе партнерских отношений просуществовала крайне недолго.

После отмены НЭП фактической ликвидации частной промышленности в результате становления государственной экономики, управляемой из единого центра, отпала сама основа существования коллективных трудовых споров. В ситуации, когда все основные условия труда определялись централизованно, любой конфликт с администрацией предприятия превращался в конфликт общегосударственный, который не мог быть разрешен на предприятии. В 1934 г. прекратилась практика заключения коллективных договоров, что привело и к прекращению возникновения коллективных трудовых споров.

И лишь по истечении более чем пятидесяти лет, в 1989 г. Верховный Совет СССР принял закон, регулирующий порядок разрешения коллективных трудовых споров, что послужило началом нового этапа в разработке законодательных актов о разрешении трудовых споров.

В 1993 г. с принятием новой Конституции РФ, право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров становится конституционным.

**Сегодня порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется:**

1. Трудовым кодексом РФ

2. ФЗ № 175 от 23.11.1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и другими нормативно-правовыми актами

2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.

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

Статья 381 ТК РФ. Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Сторонами индивидуального трудового спора, по общему правилу, являются работник и работодатель. В то же время часть 2 статьи 381 ТК РФ дает возможность решать в установленном Трудовым кодексом РФ порядке споры с работодателем и теми лицами, которые ранее являлись работниками у данного работодателя, а также теми, кому работодатель отказал в заключении трудового договора.

Основаниями возникновения индивидуального трудового спора служат нарушения прав работников, предусмотренных трудовым законодательством.

На практике стороны вначале всегда пытаются урегулировать возникшие между ними разногласия самостоятельно путем переговоров. В случае если разногласия не удалось урегулировать путем переговоров работника с работодателем или с участием (помощью) представителя работника, то о них подается заявление в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Это и является моментом начала индивидуального трудового спора.

Статья 382 ТК РФ называет две инстанции, в которых рассматриваются трудовые споры:

1. комиссия по трудовым спорам (далее КТС)
2. суд

Эти органы осуществляют правовосстанавливающие действия, но различным порядком.

2.1. Рассмотрение спора в КТС

Комиссия по трудовым спорам (КТС) – это юрисдикционный орган трудового коллектива.

КТС создается на всех предприятиях, в учреждениях, организациях по инициативе работников и (или) работодателя на паритетных началах из представителей этих сторон. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием.

КТС подведомственны все индивидуальные трудовые споры, за исключением подведомственных только суду.

КТС разрешают споры:

- о признании недействительными условия трудового договора;

- о снятии дисциплинарного взыскания;

- о взыскании надбавок, предусмотренных системой оплаты труда, премий, об оплате сверхурочных работ, о выплате компенсаций при направлении в командировку;

- о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы с приостановкой выплаты заработной платы;

- о продолжительности очередного и дополнительного отпусков и другие споры, связанные с отпуском;

- об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;

- о выдаче и использовании спецодежды, средств индивидуальной защиты и другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением нормативных правовых актов и соглашений о труде.

 Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в течение 3-х месяцев[[1]](#footnote-2) со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

КТС из своего состава избирает председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии (ст.384 ТК РФ).

КТС имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС исключительно демократичен.

Спор рассматривается в удобное нерабочее время и обязательно в присутствии работника-заявителя или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения. Но данное решение не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ.

Дело должно быть подготовлено к заседанию председателем или по его поручению членами КТС: вызваны необходимые свидетели по делу и проведена, если надо, соответствующими лицами техническая и бухгалтерская проверка, а также затребованы от администрации соответствующие документы, расчеты. Администрация обязана их представить по требованию КТС. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

Для отдельных категорий работников общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров имеет особенности, которые устанавливаются федеральными законами.

Так, споры государственных служащих рассматриваются в порядке, установленном Федеральным законом от 27.07.04 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В заключении: Обычно инспекции, суды, общественные организации ассоциируются работниками с недоступностью или предсказуемо низкой эффективностью рассмотрения споров. КТС – один из механизмов защиты работниками своих трудовых прав, которым можно воспользоваться непосредственно в организации.

**2.2. Рассмотрение спора в судах**

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС. Работник может обратиться в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям (ст.391 ТК РФ):

**Работника –**

1. о плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
2. о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения;
3. о переводе на другую работу;
4. об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной неправомерных действиях (бездействия) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

**Работодателя –**

1. о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

**Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:**

* - об отказе в приеме на работу;
* - лиц, работающих по трудовому договору у работодателя – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
* - лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по трудовым спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. Если имеются уважительные причины, то пропущенные сроки могут быть восстановлены судом.

**Освобождение работника от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ)**

При обращении в суд с иском работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов по требованиям, вытекающим из трудовых отношений. Судебные расходы не оплачиваются также по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер,

Вынесение решений органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры об увольнении и о переводе на другую работу (ст. 394 ТК РФ).

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающий индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Если после признания увольнения незаконным суд вынесет решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения изменяется на дату вынесения решения судом.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании денежной компенсации морального вреда. Размер этой компенсации определяется судом.

**3. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров**

Конституция РФ признает право не только на *индивидуальные*, но и на *коллективные трудовые споры (ст. 37)*. Это право может быть реализовано с использованием установленных федеральным законом порядка их разрешения, включая право на забастовку.

Статья 398 ТК РФ. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условия 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 локальных нормативных актов.

Любые разногласия, связанные с трудовыми отношениями (даже если они затрагивают интересы значительного количества работников), сами по себе не являются коллективным трудовым спором в юридическом смысле (до тех пор, пока не выйдут на стадию, определенную Трудовым ).

Согласно нормам п. 1 ст. 2 Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и ч. 1 ст. 398 ТК РФ предметом коллективного трудового спора могут быть только неурегулированные разногласия. Формально это должны быть неурегулированные разногласия, возникшие по конкретным поводам, поименованным в юридическое определение коллективного трудового спора. Такой спор не может начаться без попыток сторон урегулировать возникшие разногласия. Только если эти попытки окажутся безуспешными, может начаться процедура собственно коллективного трудового спора. Юридические признаки коллективного трудового спора так называемого "классического" вида Всего юристы насчитывают два, признака коллективного трудового спора, в число которых входят следующие приметы:

1) субъекты или стороны коллективного трудового спора - работники (их представители) и работодатели (их представители);

2) предмет коллективного трудового спора, который описан и закреплен законодателем в норме ч. 1 ст. 398 ТК РФ;

Примерный круг вопросов, по которым могут возникать разногласия и, соответственно, выдвигаться требования работников и их представителей, выглядит следующим образом:

а) установление, изменение, выполнение условий коллективного договора;

б) установление либо изменение условий труда (включая заработную плату);

в) выполнение (невыполнение) условий соглашения (отраслевого, регионального) и т.д.

г) отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников в случаях, установленных законом, коллективным договором, соглашением.

Требования работников сначала выдвигаются в рамках отдельно взятой организации (филиала, представительства), т.е. на том уровне, где заключаются коллективные договоры, принимаются локальные нормативные акты, невыполнение положений которых может быть причиной коллективного трудового спора. Требования излагаются в письменной форме и утверждаются на собрании (конференции) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, и затем направляются работодателю.

ТК РФ определяет критерии правомочности собрания и конференции (ст. 399 ТК РФ) (более половины - для собрания и две трети делегатов - для конференции). Решение об утверждении требований может приниматься простым большинством голосов от присутствующих на собрании (конференции). Право выдвижения требований в рамках коллективного трудового спора предоставлено работникам и их представителям. Обязательным условием для процедуры коллективного трудового спора является письменная форма изложения требований работников. Эта форма может быть любой, главное - зафиксировать факт получения работодателем этих требований в письменной форме. Несоблюдение установленной формы лишает работников права ссылаться на нарушение их прав (уклонение от получения требований и от участия в примирительных процедурах). Способ передачи требований представителю работодателя законом не установлен. Они могут быть отправлены по почте, факсом, электронной почтой, телефонограммой, переданы лично. Отсутствие такого доказательства лишает работников возможности предъявить претензии к работодателю и привлечь его к ответственности за уклонение от соблюдения процедур рассмотрения коллективного трудового спора. Существенной гарантией того, что спор будет разрешен, для работников и их представителей является возможность направления копии требований в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В настоящее время таким органом является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд).

ТК обязывает работодателя принять к рассмотрению требования работников и определяет достаточно жесткие сроки для реагирования на принятые требования. В течение трех рабочих дней он должен дать представительному органу работников письменный ответ о принятом решении.

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда (ст. 5.32 КоАП РФ) Если работодатель принимает решение об удовлетворении требований работников, коллективного трудового спора не возникает. Если ответ работодателя отрицательный или не получен в установленный срок, то с этого дня и начинается коллективный трудовой спор. День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения.

**3.1. Этапы и порядок примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров.**

Вся концепция правового разрешения коллективных трудовых споров построена на стимулировании сторон к поиску компромиссных решений, поэтому важная роль отводится примирительным процедурам. Это способы разрешения коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения.

В ст. 401 ТК РФ перечислены все этапы и варианты *примирительных процедур:*

1. *примирительная комиссия,*
2. *посредник и (или)*
3. *трудовой арбитраж.*

Конкретные процедуры каждого из этапов закреплены в соответствующих статьях ТК РФ.

В ТК РФ суд не назван в числе органов, рассматривающих коллективные трудовые споры. К его компетенции относится лишь рассмотрение вопросов о законности проведения забастовок. Только при не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут перейти к другим этапам и использовать соответствующие механизмы - пригласить посредника или передать спор на рассмотрение трудового арбитража. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по управлению коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора (Роструд). Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии - это шанс для сторон трудовых отношений разрешить спор самостоятельно. Если попытка не удается, то стороны переходят к следующим этапам рассмотрения спора. При этом они вправе выбрать любой из вариантов, т.е. рассмотреть спор, используя услуги посредника, или перенести его на рассмотрение трудового арбитража, а также последовательно пройти все эти стадии.

Следовательно, возможны три сценария развития коллективного трудового спора (в различных сочетаниях):

* примирительная комиссия - посредничество;
* примирительная комиссия - трудовой арбитраж;
* примирительная комиссия - посредничество - трудовой арбитраж

Особенностью российской системы примирительных процедур является использование всех трех форм, причем на каждой стадии у сторон есть выбор. После завершения работы примирительной комиссии, если участники спора не пришли к согласованному решению, они могут пригласить посредника или приступить к созданию трудового арбитража. Если стороны выбрали посредничество, но оно не принесло желаемых результатов, у сторон опять появляется выбор - создать трудовой арбитраж или приступить к проведению забастовки.

Важно:

Стороны не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Для работодателя это означает возможность привлечения к административной ответственности, а для работников и их представителей - признание забастовки недействительной (если до нее дойдет дело) .Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

# *3.1.* *Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (статья 402 ТК РФ)*

ТК закрепляет подробную "технологию" рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Создание примирительной комиссии необходимо на любом уровне - не только при рассмотрении споров, возникающих в рамках отдельно взятой организации (работодателя), но и вне организации - на уровне отрасли, территории, региона и т.д. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Примирительная комиссия должна быть создана в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Она формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе, поэтому на уровне организации (работодателя) необходимо наличие совместного решения о создании комиссии, которое оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. На уровнях выше локального решения о создании примирительных комиссий оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников. Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до пяти рабочих дней с момента издания актов о ее создании. При взаимном согласии сторон этот срок может быть продлен, что оформляется протоколом.

Примирительная комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы. Результаты работы могут выразиться в двух вариантах:

- если стороны пришли к соглашению

Согласованное, принятое решение оформляется протоколом. В нем стороны самостоятельно определяют порядок и сроки исполнения решения, которое имеет для них обязательную силу. В этом случае спор считается разрешенным;

- если стороны не достигли согласия

В этом случае они обязаны продолжить примирительные процедуры, определяя в рамках дальнейших переговоров возможность приглашения для рассмотрения спора посредника или принятия решения о создании трудового арбитража.

# *3.2. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (статья 403 ТК РФ)*

Если стороны не достигли соглашения в примирительной комиссии, то они вправе пригласить посредника, на что им дается три рабочих дня после составления протокола разногласий.

Стороны могут выбрать посредника самостоятельно (при наличии взаимного согласия по его кандидатуре) или же обратиться в Роструд с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника. Им может быть любой независимый квалифицированный специалист.

Как и на предыдущем этапе рассмотрения коллективного трудового спора (в примирительной комиссии), стороны самостоятельно определяют порядок рассмотрения спора с участием посредника.

На весь этап посредничества сторонам отводится максимум 10 рабочих дней: три дня для выбора посредника и еще семь дней для рассмотрения спора с его участием. По соглашению сторон этот срок может быть продлен (ст. 401 ТК).

В результате рассмотрения спора с участием посредника (как и в примирительной комиссии) стороны либо принимают согласованное решение, либо, составив протокол разногласий, переходят к следующей стадии коллективного трудового спора - передают спор на рассмотрение трудового арбитража.

Фигура посредника при рассмотрении коллективного трудового спора не является обязательной, хотя пренебрегать такой возможностью продолжить примирительные процедуры не стоит, а само посредничество может быть вполне эффективной примирительной процедурой.

*3.3. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (статья 404 ТК РФ)*

Трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора в случае, если стороны использовали другие процедуры.

Трудовой арбитраж - это независимый орган по разрешению коллективного трудового спора, поэтому в его состав не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в данном споре.

Как и все остальные формы примирительных процедур, он носит, как правило, добровольный характер, так как создается при наличии одновременно двух условий:

* согласия сторон на рассмотрение спора в трудовом арбитраже
* и соглашения сторон в письменной форме об обязательном выполнении решений арбитража.

Добровольный характер трудового арбитража проявляется в том, что он может быть создан только по соглашению сторон. (исключение предусмотрено для организаций, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок, здесь создание трудового арбитража обязательно (ч. 7 ст. 407, ч. 1 и 2 ст. 413 ТК)).

Арбитраж не может быть создан без участия работодателя (если он уклоняется от продолжения примирительных процедур).

Для создания трудового арбитража сторонам необходимо обратиться в Роструд

Процедура создания трудового арбитража может начать реализовываться в случаях, предусмотренных законодательством:

* при не достижении согласия в примирительной комиссии;
* в случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;
* в случае сознательного выбора сторонами коллективного трудового спора варианта рассмотрения его в трудовом арбитраже, минуя стадию рассмотрения с участием посредника;
* в случае если на первом этапе рассмотрения коллективного трудового спора (три рабочих дня) стороны не пришли к соглашению по кандидатуре посредника;
* в случае если участие посредника в рассмотрении коллективного трудового спора не принесло результата и стороны по-прежнему имеют несогласованные позиции;
* в случае, когда его создание обязательно, - для некоторых категорий работников, которые не имеют права на забастовку.

На создание трудового арбитража и рассмотрение в нем спора сторонам отводится максимум восемь рабочих дней.

В рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже участвуют представители сторон спора.

Недопустимо проведение заседаний арбитража в отсутствие одной или обеих сторон, если только представитель работников или представитель работодателя (работодателей) в письменной форме не обратился с просьбой разрешить спор без него, другая сторона согласилась, а арбитраж счел это возможным.

Поскольку трудовой арбитраж примирительный орган, созданный для разрешения конкретного спора, и является, как правило, вторым (а иногда и третьим) органом, пытающимся примирить стороны, на его рассмотрение выносится только протокол разногласий, составленный примирительной комиссией или посредником совместно с участниками спора.

Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

1. изучение документов и материалов, представленных сторонами;
2. заслушивание представителей сторон;
3. заслушивание свидетелей и экспертов, если в этом есть необходимость;
4. выработка решения по существу коллективного трудового спора.

Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является принятие решения по урегулированию спора. Оно принимается с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Оно составляется в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам коллективного трудового спора.

Решение обязательно для сторон в силу заключенного соглашения о его выполнении. Соглашение должно быть заключено и оформлено в письменной форме до создания трудового арбитража либо одновременно с его созданием.

Поскольку стороны сами избирают арбитров, то в случае заключения письменного соглашения об обязательности выполнения его решения стороны обязаны его выполнить.

Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, а также в случае его отказа от выполнения решений арбитража работники могут приступить к организации и проведению забастовки.

4. Забастовка как способ разрешения трудового спора

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

В отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора, забастовка – это ультимативное действие работников, давление на работодателя путем прекращения работы, чтобы добиться выполнения своих требований, не урегулированных в примирительных процедурах, крайняя, исключительная мера разрешения трудового спора. Приостанавливая работу, коллектив работников временно отказывается выполнять работу в целях коллективной самозащиты трудовых прав работников.

Забастовка является конституционным правом разрешения коллективных трудовых споров. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора допускается лишь в случаях когда:

1. Примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора

2. Работодатель уклоняется от участия в примирительных процедурах

3. Не выполняются соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора

4. Не исполняется решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, *за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 ТК РФ забастовка не может быть проведена.*

Право на забастовку - это коллективное право, предоставленное профсоюзу (объединению профсоюзов) и коллективу работников организации. В соответствии со ст. 410 ТК этим правом (принять решение об объявлении забастовки, сроках и форме ее проведения, продолжительности и т.д.) наделен коллектив работников организации (обособленного структурного подразделения).

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 дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

# Если решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявляется профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), то оно принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур (ст. 410 ТК РФ).

Предложение об объявлении забастовки может сделать только орган, который ранее был уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об объявлении забастовки принимается не представителем работников, а непосредственно работниками. Для этого должно быть созвано собрание либо конференция работников.

Если решение об объявлении забастовки принято профсоюзом (объединением профсоюзов), то даже в том случае, если этот профорган уполномочен работниками на представительство их интересов на стадии примирительных процедур, данное решение все равно должно быть утверждено собранием (конференцией) работников организации.

За решение об объявлении забастовки должно проголосовать не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции).

Трудовой кодекс РФ не устанавливает специальных требований к процедуре голосования (тайное или открытое). Эти вопросы решаются непосредственно участниками собрания (конференции). Однако в любом случае решение оформляется в письменной форме.

В отдельных случаях, когда нет реальной возможности провести собрание (конференцию), допускается право представительного органа работников утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников организации или ее обособленного структурного подразделения в поддержку проведения забастовки.

На стадии деятельности примирительной комиссии *возможно объявление часовой предупредительной забастовки.* Она может быть объявлена тем же органом, который уполномочен на представление интересов работников в коллективном трудовом споре. При этом должны соблюдаться сроки, определенные ТК РФ для такого вида забастовки, и условия об ее предупреждении. Забастовка не может быть начата ранее десяти дней после принятия решения об ее объявлении, о чем работодатель должен быть предупрежден в письменной форме. Он, в свою очередь, предупреждает о планируемой забастовке Роструд.

Статья 410 ТК РФ определяет минимальный перечень вопросов и реквизитов, которые должны найти отражение в решении об объявлении забастовки.

В решении указываются:

* дата и время начала забастовки;
* предполагаемая продолжительность забастовки;
* количество участников забастовки.

При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об ее объявлении (в противном случае она будет признана незаконной).

В случае, когда забастовка не начата в срок, определенный решением о ее объявлении, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ, т.е. стороны должны вернуться к примирительным процедурам.

Орган, возглавляющий забастовку, получает права, предусмотренные ст. 410 ТК (право на созыв собрания (конференции) работников, на получение необходимой информации, на привлечение специалистов, на осуществление иных действий, предусмотренных ТК).

Кроме того, он имеет право приостановить забастовку, а для ее возобновления не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. О возобновлении забастовки должны быть предупреждены работодатель и Роструд.

Орган, возглавляющий забастовку, вправе получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, прежде всего, касающимся предмета коллективного трудового спора.

Главная обязанность сторон в период проведения забастовки - продолжение примирительных процедур. Закон не предусматривает видов и последовательности их прохождения. Стороны вправе самостоятельно определить, какие процедуры, в каком порядке и в какие сроки проводить. Уклонение от участия в примирительных процедурах во время забастовки влечет ответственность представителей работодателя в соответствии со ст. 416 ТК РФ.

4.1. Незаконные забастовки

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 413 ТК РФ).

В соответствии со статьей 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;

в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы)

Это означает, что в каждом конкретном случае при решении вопроса о проведении забастовки в таких организациях следует выяснять весь комплекс взаимосвязей и взаимозависимостей, сопутствующих этой стадии коллективного трудового спора. При этом необходимо совпадение двух условий: организации должны входить в указанный перечень и проведение забастовки создает угрозу обороне страны, безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Это решение доводится до работников через орган, возглавляющий забастовку. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии такого решения суда их представительному органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

В случае признания судом забастовки незаконной в связи с нарушением работниками и их представителями процедуры ее проведения последние не лишаются возможности использовать свое право на забастовку, устранив допущенные нарушения.

Забастовка не должна парализовать деятельность организации, серьезно ущемлять права и интересы граждан.

В связи с этим Трудовой кодекс РФ возлагает на работодателя, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязанность по принятию зависящих от них мер по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, соблюдению других условий, направленных на сохранение жизни и здоровья людей.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней (ст. 410 ТК РФ).

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Статьей 412 ТК РФ определен порядок обеспечения минимума необходимых работ (услуг), которые должны в обязательном порядке выполняться в период забастовки с целью предотвращения причинения вреда жизни, здоровью и безопасности людей и жизненно важным интересам общества.

Если забастовка проводилась без учета этих требований, она является незаконной и прекращается по решению суда.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации, индивидуального предпринимателя, определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

4.2. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случая, когда работники не прекращают забастовку признанную судом незаконной.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

В таблице указаны все сроки установленные законодательством при рассмотрении и разрешении КТС индивидуальных трудовых споров.

Сроки, установленные законодательством для рассмотрения и разрешения

индивидуальных трудовых споров в КТС

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Цель  установления срока | Срок | Правовая норма |
| 1 | Обращение работника в  КТС | 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права | ч.1 ст.386 ТК РФ |
| 2 | Рассмотрение КТС заявления работника | 10 дней со дня подачи работником заявления в КТС | ч. 2 ст.387 ТК РФ |
| 3 | Предъявление работнику и работодателю (их представителям) копий решения КТС | 3 дня со дня принятия КТС решения | ч. 3 ст.388 ТК РФ |
| 4 | Обжалование решения КТС | 10 дней со дня вручения стороне трудового спора копии решения КТС | ч. 1 ст. 389 ТК РФ  ч. 2 ст. 390 ТК РФ |
| 5 | Исполнение решения КТС | 3 дня по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование | ч. 1 ст. 389 ТК РФ |
| 6 | Обращение работника в КТС за удостоверением, являющимся  исполнительным документом, если решение КТС не выполнено в 3 дня | 1 месяц со дня принятия КТС решения | ч. 2 ст. 389 ТК РФ |
| 7 | Предъявление удостоверения судебному приставу с целью приведения решения КТС в исполнение в принудительном порядке | 3 месяца со дня получения работником удостоверения | ч. 3 ст. 389 ТК РФ |

**Выберите вариант теста:**

**I вариант  
1. Кому из этих лиц не устанавливается испытание при приеме на работу[[2]](#footnote-3):  
а) несовершеннолетний гражданин[[3]](#footnote-4)  
б) лицо моложе 20 лет  
в) гражданин, имеющий стаж работы по данной специальности более 10 лет  
г) беременная женщина  
д) Выпускник МГУ, окончивший учебное заведение 2 года назад  
  
2. Срочный трудовой договор, согласно ст. 58 ТК РФ заключается:  
а) по усмотрению работодателя  
б) если характер работы не позволяет заключить договор на неопределенный срок  
в) всегда, если есть соглашение сторон  
г) в исключительных случаях по соглашению сторон, независимо от характера работы  
  
3. В период действия испытательного срока на работника распространяются:  
а) все положения коллективного договора и локальных нормативных актов;   
б) не все положения, поскольку учитывается факт работы на условиях испытания;   
   
4. Какие из указанных документов должны предъявляться при приеме на работу?  
а) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний  
б) характеристика с предыдущего места работы  
в) документы воинского учета  
   
5. Возраст, с которого допускается самостоятельное заключение трудового договора?  
  
а) 14 лет б) 18 лет в)16 лет**

II вариант

1. Содержание трудового договора – это все его условия, которые делятся на:

а) Дополнительные

б) Обязательные

в) Необязательные

г) Внеплановые

д) Необходимые

2. Недействительные условия трудового договора - это:

а) условия трудового договора, несогласованные с работником;

б) условия трудового договора, не соблюдаемые работником;

в) условия ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством;

 3. В соответствии с положениями трудового законодательства работодатель при выборе работника должен учитывать:

а) только наличие у него профессиональных качеств;

б) профессиональные качества, а также может устанавливать самостоятельно предпочтения в зависимости от пола, возраста, национальности, местожительства.

4. Согласно ст. 58 ТК РФ трудовой договор может заключаться на следующие периоды:

а) на неопределенный срок

б) на определенный срок не более 10 лет

в) на определенный срок не более 5 лет

 5. Сколько экземпляров трудового договора составляется согласно ст. 67 ТК РФ?

а) 1 б) 2 в) 4

Задача № 1

Экономиста отдела перевели на должность заместителя начальника отдела.

При этом ему был установлен трехмесячный испытательный срок.

Законны ли действия работодателя?

*Решение:*

*Действия работодателя не законны, т.к. согласно статье 70 ТК РФ испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе может быть проведено только вначале трудовых отношений, т.е. сразу после заключения трудового договора. При изменении трудового договора (перевод) испытание не устанавливается.*

Задача № 2

С работником был заключен срочный трудовой договор. Однако в положенный срок работник уволен не был и продолжал работать.

Через некоторое время он получил уведомление об увольнении в связи с прекращением срочного трудового договора. Законны ли действия работодателя?

*Решение:*

*Действия работодателя не законны. Согласно статье 58 ТК РФ, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и трудовые отношения фактически продолжаются после истечения срока действия трудового договора, то условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу. Трудовой договор в этом случае считается заключенным на неопределенный срок.*

*В соответствии со статьей 79 ТК РФ, о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. Исключение составляют случаи, когда срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Такой трудовой договор прекращается с выходом этого работника на работу.*

Задача № 3

Девушке, обратившейся в организацию, которой требуется на постоянной основе программист, было отказано в заключение трудового договора.

Причину отказа в трудоустройстве работодатель объяснил тем, что хотел бы принять на должность программиста мужчину. Законны ли действия работодателя?

*Решение:*

*Действия работодателя не законны. Согласно статье 64 ТК РФ «Гарантии при заключении трудового договора», при заключении трудового договора не допускается, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ. Работодателю запрещено самостоятельно устанавливать предпочтения, например, в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, возраста, места жительства, а также других обстоятельств, если они не связанны с деловыми качествами работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных федеральным законом.*

Всего доброго!!!

1. [↑](#footnote-ref-2)
2. [↑](#footnote-ref-3)
3. [↑](#footnote-ref-4)