

Трудовые

споры

Основные причины трудовых споров

- Увольнения работников, в том числе массовые.
- Вынужденные неоплаченные отпуска трудящихся.
- Изменение администрацией существенных условий труда без согласия работника
- Длительные задержки зарплаты.
- Введение принудительной натуральной оплаты.
- Нарушение принципа оплаты труда в зависимости от его количества и качества (положения об оплате труда).
- Остановка производства, закрытие цехов и участков.
- Авторитаризм директорского корпуса.
- Бюрократический произвол менеджмента.
- Высокомерное, оскорбительное и пренебрежительное отношение администрации к работникам.
- Недоверие работников к руководителям.
- Открытые угрозы, преследование профсоюзных лидеров.
- Нерешение социальных вопросов

Виды трудовых споров:

- индивидуальные;
- коллективные

Органы по рассмотрению трудовых споров

1. Для индивидуальных трудовых споров:

- комиссия по трудовым спорам (КТС);
- суд

2. Для коллективных трудовых споров:

- примирительная комиссия;
- посредник;
- трудовой арбитраж;
- суд

РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом:

- а) состоящим в трудовых отношениях с этим работодателем**
- б) ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем,**
- в) изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора**

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
- об установлении или изменении индивидуальных условий труда), — ***о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров***

Органами рассмотрения индивидуальных трудовых споров являются:

- 1) КТС** – занимается защитой индивидуальных прав работников в трудовых отношениях;
- 2) суды** – на них возложена задача защиты самого права на работу по трудовому договору и рассмотрение других споров после КТС или когда КТС отсутствует;
- 3) работодатель организации и соответствующий профсоюзный орган** – рассматривают трудовые споры по вопросам установления новых или изменения существующих индивидуальных условий труда конкретному работнику в пределах своей компетенции

Заявление о рассмотрении трудового спора могут подавать:

- а) работники;***
- б) по письменной просьбе* самого работника от его имени ***представители работника в лице профсоюзной организации,*** либо иные представители;**
- в) работодатель,*** если предметом индивидуального трудового спора является требование о выполнении обязанности возмещения материального ущерба организации ***неправомерным поведением работника***

РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КТС

Комиссия по трудовым спорам (КТС), порядок ее формирования:

- образуется по инициативе работников, работодателя, профсоюза;
- состоит из равного числа представителей сторон;
- представители работников избираются общим собранием, представители работодателя назначаются руководителем организации

*Работодатель и
представительный орган
работников, получившие
предложение в письменной форме
о создании комиссии по трудовым
спорам, **обязаны в
десятидневный срок** направить
в комиссию своих представителей*

Члены КТС избираются ***на весь срок ее полномочий.***

Временных членов не может быть.

При выбытии отдельных членов КТС они заменяются другими в установленном для их избрания порядке

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава:

- председателя,***
- заместителя председателя***
- секретаря комиссии***

В Трудовом кодексе предусмотрены самые общие нормы относительно КТС.

*На отдельных предприятиях
разрабатываются положения о КТС*

В КТС рассматриваются споры о:

- переводах на другую работу,
- применении иных условий трудового договора,
- индивидуальной норме,
- режиме рабочего времени,
- продолжительности и использовании работником полагающегося ему отдыха, в том числе ежегодного оплачиваемого отпуска,
- наложении дисциплинарных взысканий,
- оплате труда,
- другие споры, связанные с применением к работнику условий труда, установленных законодательством, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными правовыми актами, а также с соблюдением условий трудового договора

КТС не в праве рассматривать следующие индивидуальные трудовые споры:

1) работника:

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

2) работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

3) об отказе в приеме на работу;

4) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации

***В КТС может обращаться
только работник,***

**так как работодателю закон
такого права не
предоставляет**

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (ст. 387, 388, 389, 390 ТК РФ)



Роль профсоюзной организации в создании и формировании КТС:

- разъяснение целесообразности создания КТС в организации;
- подготовка и проведение общего собрания (конференции) работников;
- подбор кандидатур в состав КТС для избрания на собрании (конференции)

РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДАХ

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- 1) по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника,***
- 2) по заявлению прокурора***

Только в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

1) по заявлениям работника

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

2) по заявлениям работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

3) об отказе в приеме на работу;

4) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

5) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации

Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд **в месячный срок** со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении ***иного индивидуального трудового спора*** – **в трехмесячный срок** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба

Дела о восстановлении на работе
должны быть рассмотрены судом **до**
истечения месяца со дня
поступления заявления в суд, а
другие трудовые дела —должны
быть рассмотрены **до истечения**
месяца со дня принятия заявления
к производству.

По сложным делам с учетом мнения
сторон эти сроки могут быть
увеличены

В случае признания увольнения незаконным суд:

- а) может *по заявлению работника* принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию;**
- б) обязан *изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора,***
- в) выносит *решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения***

Любая из спорящих сторон может
***обжаловать решение суда в
вышестоящий суд в
десятидневный срок.***

В этот же срок решение суда
может быть опротестовано
прокурором

РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу*
- установления и изменения условий труда (включая заработную плату),*
 - заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений,*
 - в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов*

Примирительные процедуры:

а) примирительной комиссией,

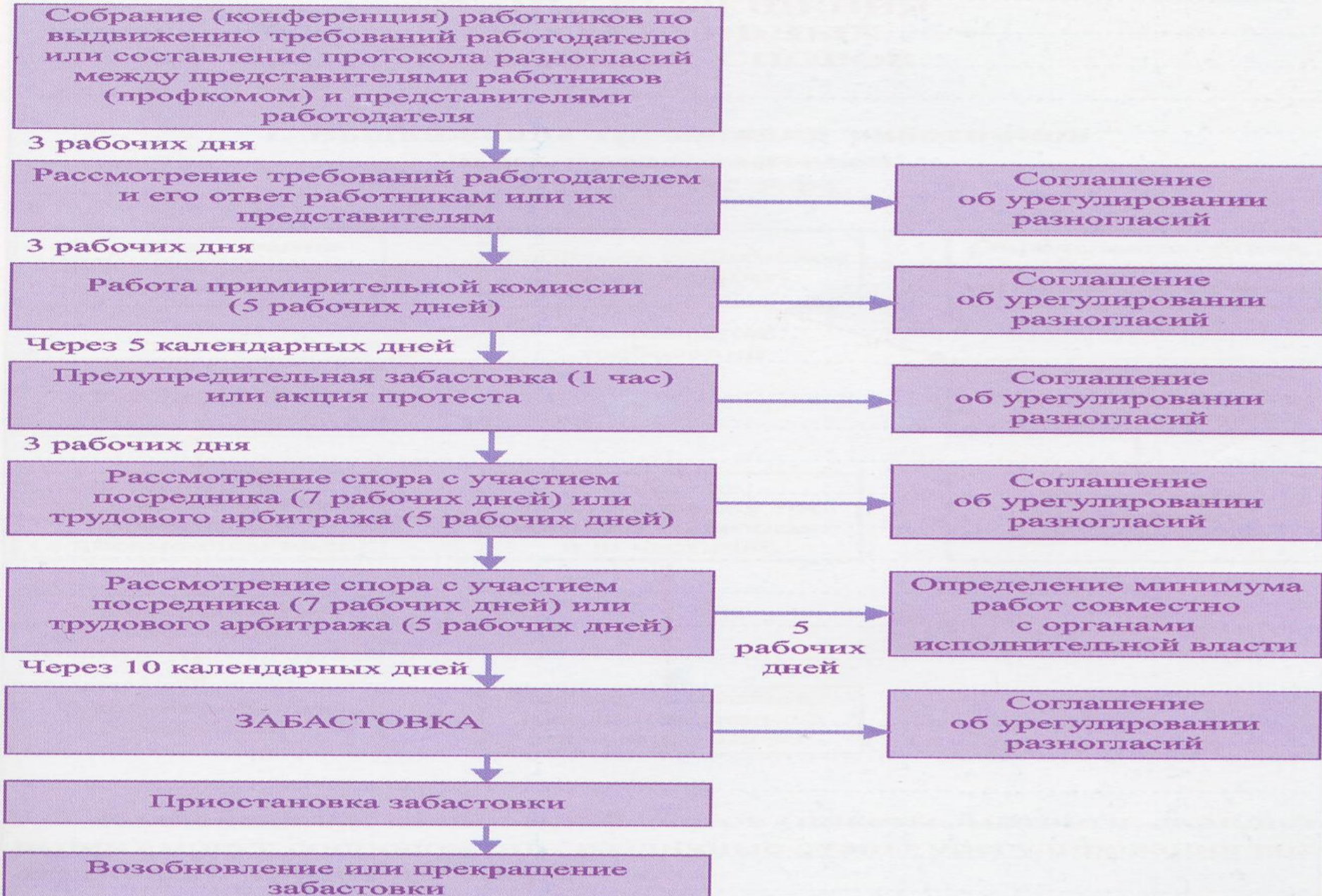
б) с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже

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

Работодатель* обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. ***О принятом решении работодатель сообщает в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований**

Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров (глава 61 ТК РФ)



Выдвижение требований работников и их представителей

Выдвижение требований осуществляется на стадии заключения кол. договоров, соглашений, внесение в них изменений, дополнений, а также в ходе выполнения кол. договоров и соглашений.

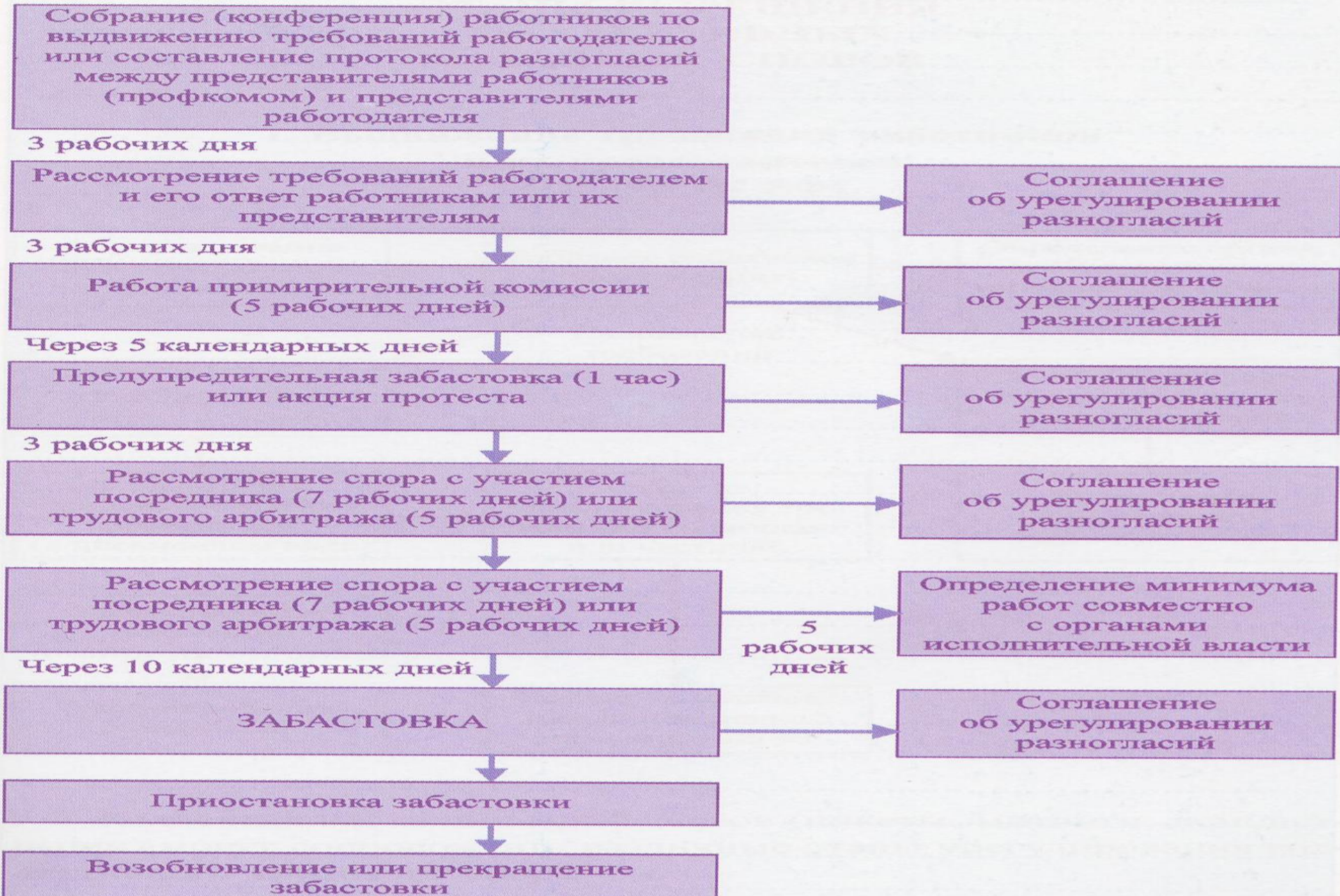
Так же требования могут выдвигаться и в момент выражения мотивированного мнения по существу положений содержащихся в локальном акте (например, в виде самостоятельного предложения по совершенствованию содержания проекта локального нормативного акта)

Требования утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю

Выдвижение требований работников и их представителей



Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров (глава 61 ТК РФ)

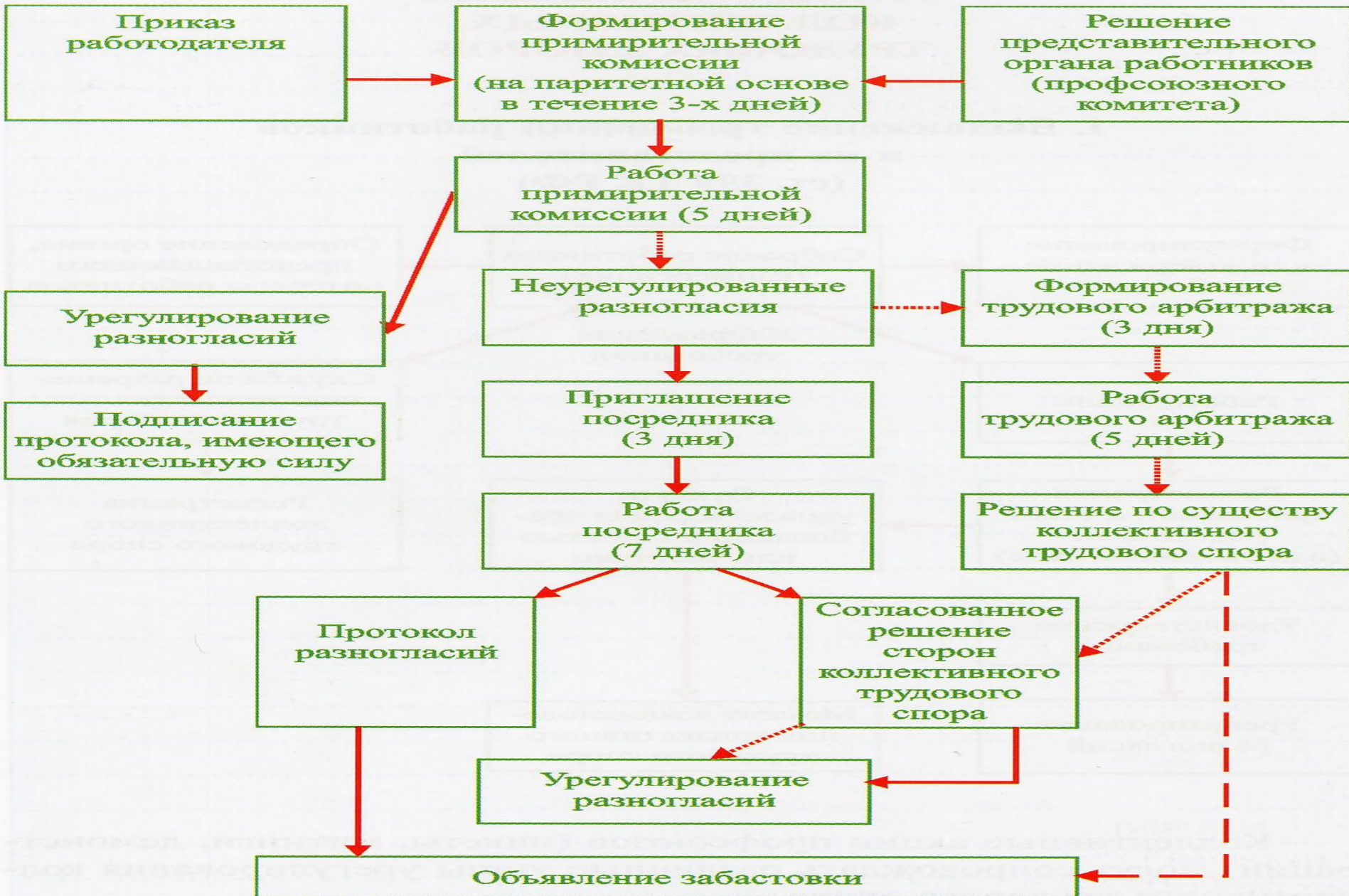


Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом

Невыполнение рассмотрения коллективного
трудового спора примирительной комиссией
не позволяет сторонам перейти к другой
стадии его разрешения. Только

***в случае недостижения согласия в
примирительной комиссии*** стороны
могут обратиться к посреднику и (или)
перейти к рассмотрению спора трудовым
арбитражем

Примирительные процедуры



- 1. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора**
- 2. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах**
- 3. Уклонение от участия в примирительных процедурах работников может повлечь за собой признание забастовки недействительной с соответствующими правовыми последствиями для ее участников**

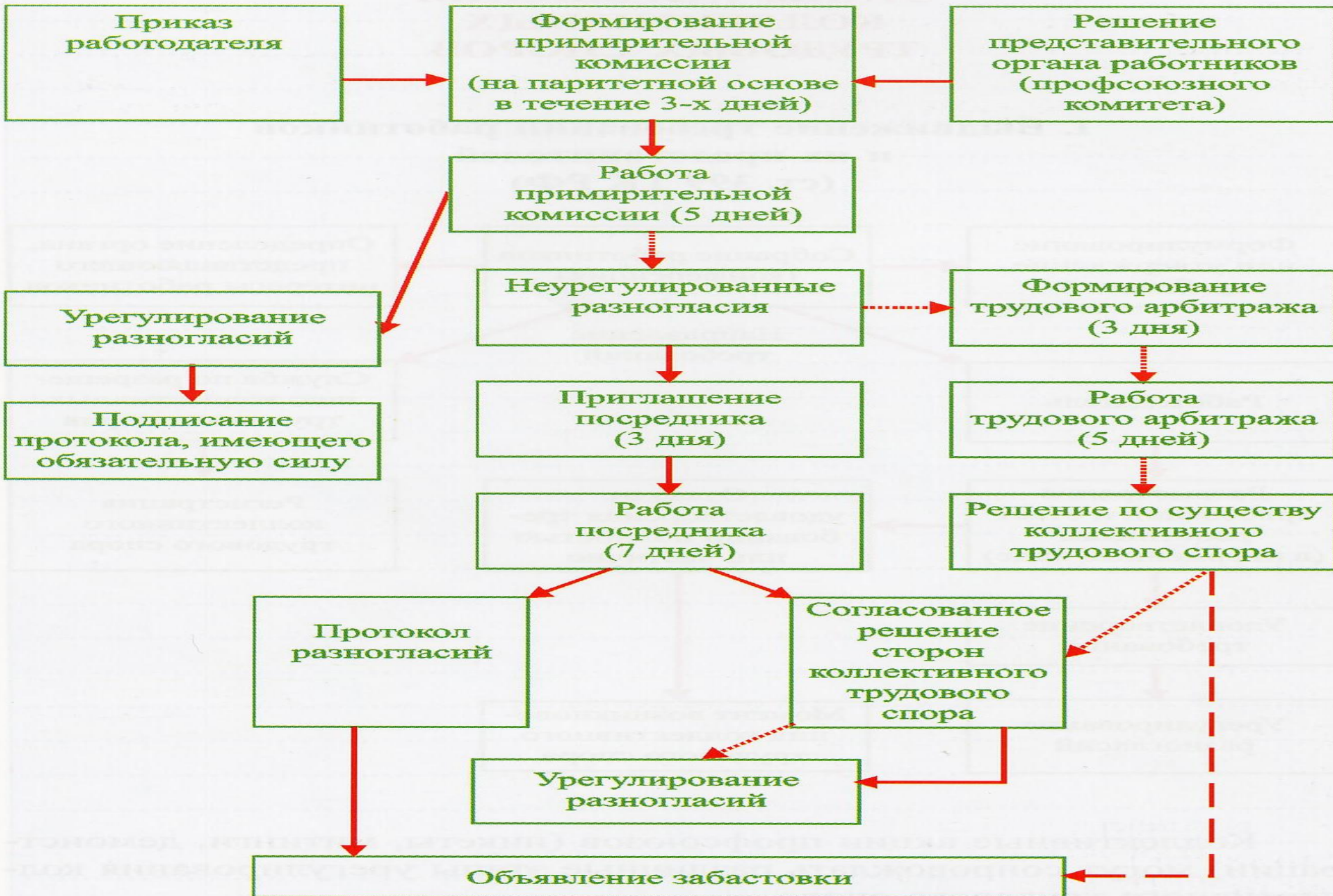
Примирительные процедуры проводятся
в сроки, предусмотренные Трудовым
кодексом

В случае необходимости **сроки**,
предусмотренные для проведения
примирительных процедур, **могут быть**
продлены по согласованию сторон
коллективного трудового спора

По согласованию сторон может быть
определена **продолжительность**
проведения примирительных процедур
сверх сроков, установленных законом для
конкретного этапа примирительной
процедуры

- ***Представителями сторон*** в примирительной комиссии **могут быть работники**, как состоящие, так и **не состоящие в штате организации.**
- В зависимости от масштаба коллективного, трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии ***рекомендуется включать от 2 до 5 представителей от каждой стороны***, знающих проблему, способных вести переговоры, формулировать предложения по урегулированию разногласий, разрабатывать проект решения.
- ***Представителями работодателя могут выступать*** юристы, экономисты, социологи, конфликтологи, иные специалисты.
- ***Представителями работников могут выступать*** аналогичные специалисты, работники профсоюзных объединений, представляющие интересы работников, членов профсоюза отдельно взятой организации

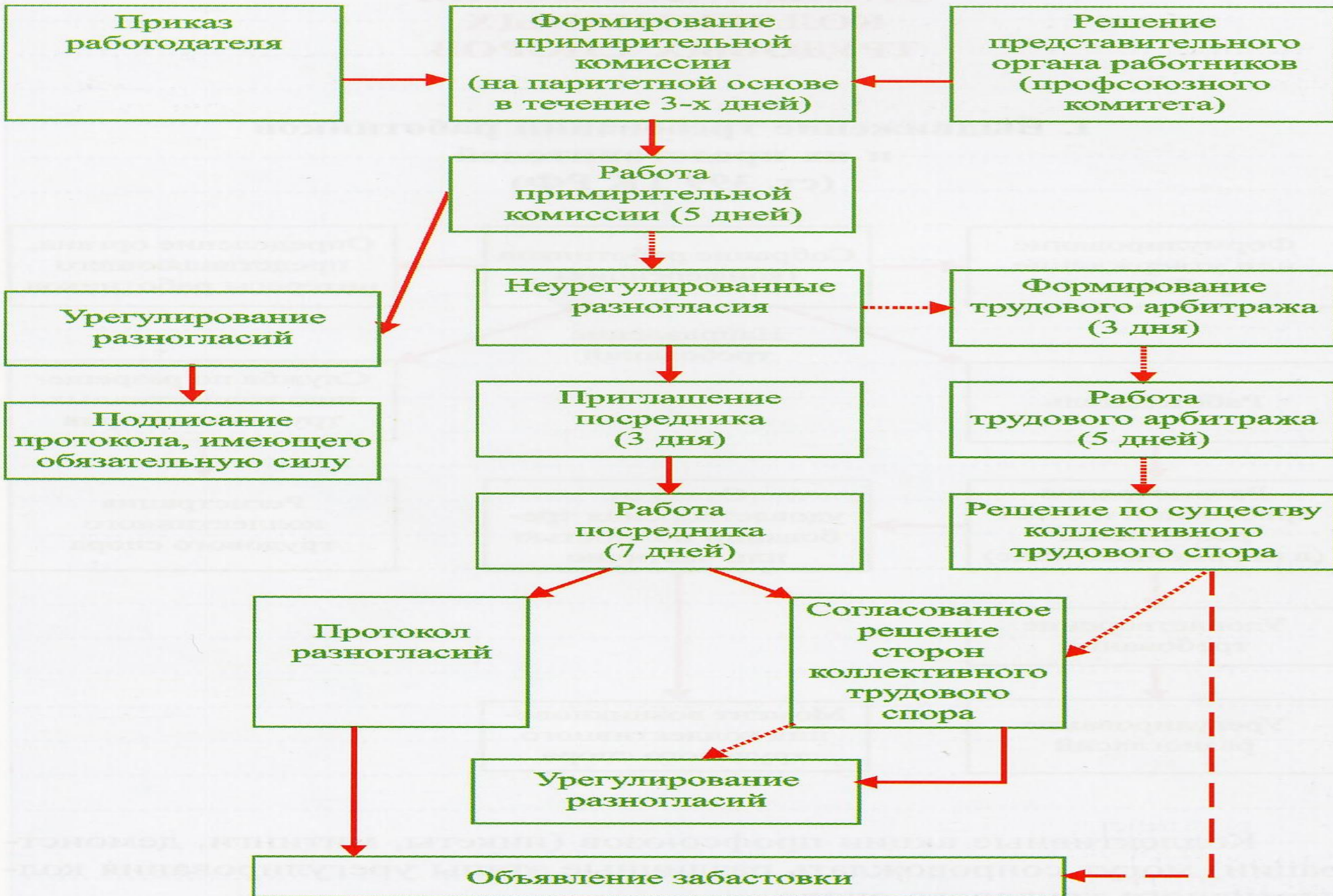
Примирительные процедуры



Рассмотрение коллективного трудового спора в *трудовом арбитраже*

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который **создается** в случае, **если стороны** этого спора **заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений**

Примирительные процедуры



Отсутствие конкретных сроков

представления информации,
необходимой документации **не**
позволяет достаточно жестко
установить, например, факт
уклонения от проведения
переговоров

Механизм принудительного исполнения решения трудового арбитража отсутствует

В соответствии с ч. 2 ст. 406 ТК РФ в случае отказа от выполнения работодателем решения трудового арбитража работники вправе приступить к проведению забастовки

Забастовка

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

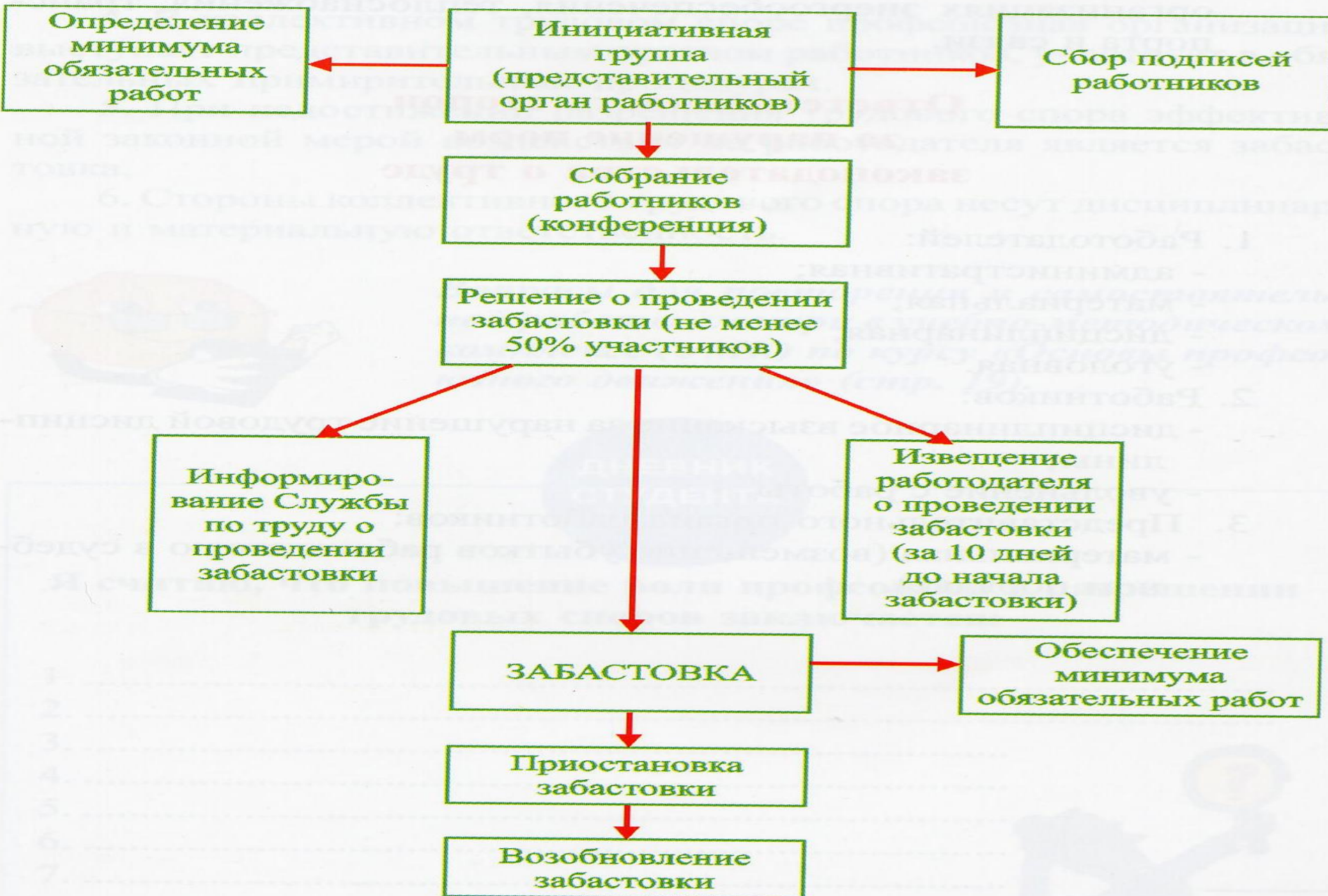
***Случаи, при наступлении которых
работники или их представители
имеют право приступить к
организации забастовки:***

- 1.** безрезультативность примирительных процедур (если они не привели к разрешению коллективного трудового спора);
- 2.** уклонение работодателя (его представителей) от участия в примирительных процедурах;
- 3.** невыполнение соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора;
- 4.** невыполнение решения трудового арбитража

Виды забастовок

- предупредительная (приостановка работы на один час);
- законная (срочная и бессрочная по одним и тем же требованиям);
- незаконная¹ – в периоды введения военного или чрезвычайного положения, в правоохранительных органах, на особо важных видах производства, на станциях скорой помощи, в организациях энергообеспечения, теплоснабжения, транспорта и связи.

Порядок проведения забастовки



Объявление забастовки

1. После пяти календарных дней работы примирительной комиссии **может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка**, о которой **работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня**.
2. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает **минимум необходимых работ (услуг)** в соответствии с ТК РФ.
3. **О начале предстоящей забастовки** работодатель должен быть предупрежден **в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней**.

Порядок разработки и
утверждения перечня минимума
необходимых работ (услуг)
определяется **Правительством
Российской Федерации
*Постановление от 17
декабря 2002 г. N 901***

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг)

Постановление администрации Иркутской области от 9 марта 2007г. N 36-па:

- 1) работы, связанные с обеспечением электроснабжения, теплоснабжения, газоснабжения организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя;
- 2) работы по обеспечению противопожарной безопасности организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя;
- 3) работы по обеспечению сохранности материальных ценностей и документов организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя

Минимум необходимых работ (услуг),
выполняемых в период проведения
забастовки ***определяется***
соглашением сторон коллективного
трудоого спора совместно с органом
местного самоуправления на основе
перечней минимума необходимых
работ (услуг) ***в пятидневный срок со***
дня принятия решения об
объявлении забастовки

***В случае недостижения
соглашения*** минимум
необходимых работ (услуг)
***устанавливается органом
исполнительной власти субъекта
Российской Федерации***

Решение указанного органа, устанавливающее
минимум необходимых работ (услуг) ***может
быть обжаловано*** сторонами коллективного
трудового спора ***в суд***

В решении об объявлении забастовки указываются:

1. перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
2. дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом ***забастовка не может быть начата позднее двух месяцев*** со дня принятия решения об объявлении забастовки;
3. наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
4. предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Забастовку возглавляет представительный орган работников, который имеет право приостановить забастовку.

Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже.

Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом

- 1. Забастовка** при наличии коллективного трудового спора **является незаконной, если она была объявлена без учета** сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.
- 2. 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.
- 3. Решение суда доводится до сведения работников** через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

4. **Решение суда** о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, **подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны** прекратить забастовку и **приступить к работе не позднее следующего дня** после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.
5. 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.**
6. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий. **Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку** до решения вопроса соответствующим судом, но **не более чем на десять календарных дней.**

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины

- 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).
- **Работникам, не участвующим в забастовке,** но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и **заявившим в письменной форме о начале** в связи с этим **простоя, оплата простоя** не по вине работника **производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ**

Ответственность работников за незаконные забастовки

- **Работники**, приступившие к проведению забастовки или **не прекратившие** ее **на следующий рабочий день** после доведения до органа, возглавляющего забастовку, **вступившего в законную силу решения суда** о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, **могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию** за нарушение трудовой дисциплины.
- **Представительный орган работников**, объявивший и **не прекративший** забастовку после признания ее незаконной, **обязан возместить убытки**, причиненные **работодателю** незаконной забастовкой, **за счет своих средств** в размере, определенном судом