

Трудовые споры

Трудовой спор — это разногласия между работодателем (или его представителями) и работником (работниками) по вопросам регулирования трудовых отношений, поступивших на разрешение специального юрисдикционного органа.

Стадии возникновения и развития трудового спора

- возникает первопричина спора - трудовое правонарушение или добросовестное заблуждение по поводу правонарушения;
- различная оценка сложившейся ситуации сторонами трудового договора;
- попытка урегулировать возникшие разногласия самостоятельно путем переговоров или взаимных консультаций;
- направление заявления о сути разногласий с целью его разрешения в компетентный юрисдикционный орган;
- разрешение спора по существу, вынесение решения;
- обжалование принятого решения;
- исполнение принятого решения.

Виды трудовых споров

- по спорящим субъектам:

индивидуальные трудовые споры — затрагивают интересы отдельных работников;

коллективные трудовые споры — затронуты интересы всего трудового коллектива или его части.

- по правоотношениям, из которых они возникают:
 1. трудовые споры, возникающие вследствие правонарушения трудовых отношений;
 2. трудовые споры, возникающие:
 - из-за нарушения отношений по организации и управлению трудом;
 - из-за нарушения отношений по трудоустройству у данного работодателя;
 - из-за нарушения социально-партнерских отношений;
 - из-за нарушения отношений по участию работников в управлении организацией;
 - из-за нарушения отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя;
 - из-за нарушения отношений по материальной ответственности сторон трудового договора;
 - из-за нарушения отношений по надзору и контролю;
 - из-за нарушения отношений по разрешению трудовых споров;
 - из-за нарушения отношений по обязательному социальному страхованию.

- по характеру спора:

споры о применении норм трудового законодательства;

споры об установлении или изменении существующих условий труда

- по предмету спора:

споры о признании права, нарушаемого другой стороной трудового договора;

споры о присуждении выплат и возмещения вреда

- по способу разрешения:

исковые споры;

споры неискowego характера.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются

- комиссиями по трудовым спорам;
- судами.

Комиссии по трудовым спорам

- образуются из равного числа представителей работодателя и работников;
- работник вправе обратиться в комиссию в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении его права;
- заявление работника подлежит регистрации и рассмотрению в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления;
- заявление рассматривается в присутствии работника или его уполномоченного представителя;
- комиссия имеет право приглашать на заседание свидетелей, специалистов, истребовать у руководителя организации необходимые документы;
- заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работодателя и работников;
- решение принимается простым большинством голосов при тайном голосовании;
- решение комиссии подлежит исполнению в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование его в суд работником или работодателем.

Судебный порядок решения индивидуальных трудовых споров

- рассматриваются споры по заявлениям работника: о восстановлении на работе; об отказе в приеме на работу;
- рассматриваются споры лиц, работающих у работодателей – физических лиц;
- сроки давности – 3 месяца (общее правило), 1 месяц (по спорам об увольнении), 1 год (о возмещении работником вреда, причиненного организации).

Коллективный трудовой спор -
неурегулированные разногласия между
работодателем и работниками по поводу
установления и изменения условий труда,
заключения, изменения и выполнения
коллективных договоров, трудовых
соглашений.

Требования к работодателю

- требования к работодателю утверждаются работниками на общем собрании, излагаются в письменной форме и направляются работодателю;
- работодатели обязаны принять требования работников к рассмотрению и сообщить о принятом решении представительному органу работников в письменной форме в течение 3-х рабочих дней со дня получения требований.

Этапы разрешения коллективных трудовых

споров:

Этап 1. Рассмотрение спора примирительной комиссией.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон трудового спора на равноправной основе.

Спор должен быть рассмотрен комиссией в срок до 5 рабочих дней с момента ее формирования.

Решение принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон спора обязательную силу.

При недостижении согласия сторонами составляется протокол разногласий.

Этап 2. Рассмотрение спора с участием посредника или в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения спора с участием **посредника** определяется соглашением сторон спора, срок рассмотрения – до 7 рабочих дней со дня его приглашения; завершается принятием согласованного решения (письменного) или составлением протокола разногласий.

Трудовой арбитраж создается сторонами спора с участием Службы по урегулированию коллективных трудовых споров; состав, регламент, полномочия определяются 3-сторонним соглашением.

Срок рассмотрения спора – не позднее 5 рабочих дней со дня его создания.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию спора направляются сторонам в письменной форме.

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

- забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения трудового спора.
- решение принимается собранием работников;
- о начале забастовки работодатель должен быть письменно предупрежден не позднее чем за 10 календарных дней;
- в период проведения забастовки стороны спора обязаны продолжить процедуры его разрешения.

Забастовки не допускаются:

- в периоды введения военного или чрезвычайного положения;
- в военных и военизированных органах и организациях;
- в организациях, связанных с жизнеобеспечением населения.