



Трудовые споры

Способы разрешения



ТРУДОВЫЕ
СПОРЫ

НЕ ДОСУЖИЕ РАЗГОВОРЫ

ПРАВО НА ТРУД

- ❖ право на свободу труда, что означает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, принудительный труд запрещен (ч. 2);
- ❖ право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ч. 3);
- ❖ право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3);
- ❖ право на защиту от безработицы (ч. 3);
- ❖ право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку (ч. 4).



Право на труд

- Право каждого гражданина на труд **закреплено нормами Конституции РФ.**
- Однако работодатели далеко не всегда соблюдают законодательные требования, полагая, что положения ТК РФ на их организацию не распространяются.
- Кроме того, **работники** обычно плохо осведомлены о своих трудовых правах и не знают, какие действия необходимо предпринять, если их интересы нарушают.



Понятие трудового спора

- Трудовым спором называются **разногласия**, возникшие между работодателем и работником (или группой сотрудников) **относительно применения норм трудового законодательства, установления новых условий труда и т.д.**
- **С юридической точки зрения** трудовой спор возникает только тогда, когда разногласия не удалось урегулировать **мирным путем - посредством переговоров сторон.**



Основания и причины возникновения

- Основаниями возникновения трудового спора выступают юридические разногласия между работодателями и работниками в различных сферах деятельности:
- трудоустройство и увольнение;
- условия и охрана труда;
- повышение квалификации сотрудников;
- правоотношения коллектива с руководством;
- социальные гарантии.



Причины конфликтов

- Среди наиболее распространенных причин подобных конфликтов можно назвать следующие:
- **низкая юридическая грамотность** руководителей (плохая осведомленность относительно норм действующего законодательства, игнорирование прав работников и др.);
- **плохая организация труда** на предприятии;
- **нечеткий перечень трудовых обязанностей** каждого из сотрудников;



Причины конфликтов

- **несоответствие квалификации и уровня профессионализма работника занимаемой им должности;**
- **напряженный морально-психологический климат в коллективе;**
- **стиль руководства, вызывающий недовольство персонала;**
- **незнание работниками норм трудового законодательства, своих прав и обязанностей.**
- *На практике существует еще множество причин возникновения конфликтов между работниками и работодателем.*

Виды трудовых споров



Индивидуальные трудовые споры

- Согласно нормам ТК РФ, можно выделить 2 основных вида трудовых споров:
- **индивидуальные** (ст. 381 ТК РФ), возникающие из разногласий, связанных с правоотношениями конкретного работника и работодателя :
- **о переводе на другую должность,**
- **о повышении или понижении квалификационного разряда,**
- **об увольнении и др.;**



Коллективные трудовые споры

- (ст. 398 ТК РФ), возникающие между профсоюзом (или трудовым коллективом) и работодателем.
- В них оспариваются и защищаются права, полномочия и интересы коллектива в целом или его части, права профсоюза как представителя работников по вопросам работы, быта, культуры.



Профсоюз

- **Профессиональный союз (профсоюз)** — добровольное общественное объединение людей, **связанных общими интересами** по роду их деятельности на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д.
- Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наёмных работников.

Рассмотрение споров

- В соответствии со ст. 60 ТК РФ индивидуальные споры рассматриваются
- трудовыми комиссиями,
- инспекциями или
- в процессе судебного заседания.

ХитёрБобёр.ru

КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

- 5 этапов разрешения трудового спора
- 3 совета как предотвратить обращение в суд
- Помощь в разрешении трудовых споров

РЕШЕНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ КОМИССИЕЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ:
ЭТАПЫ + СОВЕТЫ ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ!



Трудовая комиссия

- Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) **из равного числа** представителей работников и работодателя.
- Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в **письменной форме** о создании комиссии, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.
- **Представители работодателя** в комиссию назначаются руководителем организации.
- **Представители работников** в комиссию избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Сроки подачи жалобы

- Срок подачи жалобы в трудовую комиссию или суд составляет 3 месяца с момента нарушения прав работника.
- Сроки обращения в инспекцию законодательством не регламентированы.





Трудовая инспекция

- – это система государственных органов для осуществления государственного надзора и контроля за выполнением и соблюдением работниками требований трудового законодательства.



Контрольные мероприятия

- *Во время проведения контрольных мероприятий инспекция по труду проверяет документы, связанные с трудовыми отношениями и правилами охраны труда.*
В обязательном порядке инспектор проверяет:
- **трудовые договоры** в письменной форме и их наличие;
- **правила внутреннего трудового распорядка;**
- **локальные нормативные акты** и штатное расписание;
- **трудовые книжки** и правильность внесения записей;
- **наличие подписей сотрудников** на приказах о приеме на работу, назначении на другую должность и т.д.;



Объекты проверок

- книгу учета трудовых книжек и вкладыши;
- работу в выходные дни и сверхурочно (соответствующие приказы, согласия работников, согласования с профсоюзом);
- работу льготных категорий граждан (инвалидов, несовершеннолетних и т.д.);
- соблюдение правил охраны труда;
- наличие положения о персональных данных сотрудников;
- работу с иностранными гражданами.



Рассмотрение судом

- Большинство трудовых конфликтов рассматривается трудовыми комиссиями.
- Исключение составляют следующие дела (они рассматриваются только в суде):
- восстановление в должности после увольнения;
- изменение числа и повода увольнения;
- незаконный перевод с одного места работы на другое;
- разногласия в сумме заработной платы;



Рассмотрение судом

- **оплата вынужденного прогула;**
- **нарушение правил использования личных данных работника;**
- **взыскание материального ущерба в пользу работодателя;**
- **необоснованный отказ в предоставлении соискателю рабочего места;**
- **любые проявления дискриминации;**
- **если работодатель является физическим лицом;**
- **если работодателем выступает религиозная организация.**

- **Коллективные трудовые споры** рассматриваются примирительной комиссией с участием посредника или в трудовом арбитраже (ст. 61 ТК РФ).
- Порядок их рассмотрения описан в ст. 402 - 404 ТК РФ.



Требования в письменном виде

- **В первую очередь работникам необходимо направить руководителю организации свои требования в письменном виде.**
- **В течение 3 дней после их получения руководитель обязан сформировать примирительную комиссию, состоящую из представителей сторон (в равных долях).**
- **Если согласия таким образом достичь не удалось, спор будет рассмотрен с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.**



Компромиссное решение

- В первом случае коллективный конфликт рассматривается в течение 7 рабочих дней с момента приглашения посредника.
- Процедура должна завершиться выработкой компромиссного решения (оно оформляется в письменном виде) либо составлением протокола разногласий, если такое решение принять не удалось.



Трудовой арбитраж

- Формирование трудового арбитража (его состав, регламент и полномочия) оформляется решением работодателя, представителей работников и уполномоченного государственного органа.
- В данном случае спор должен быть рассмотрен в течение 5 рабочих дней с момента создания трудового арбитража.
- Трудовой арбитраж принимает решение по существу спора.
- На этом этапе его работа заканчивается.

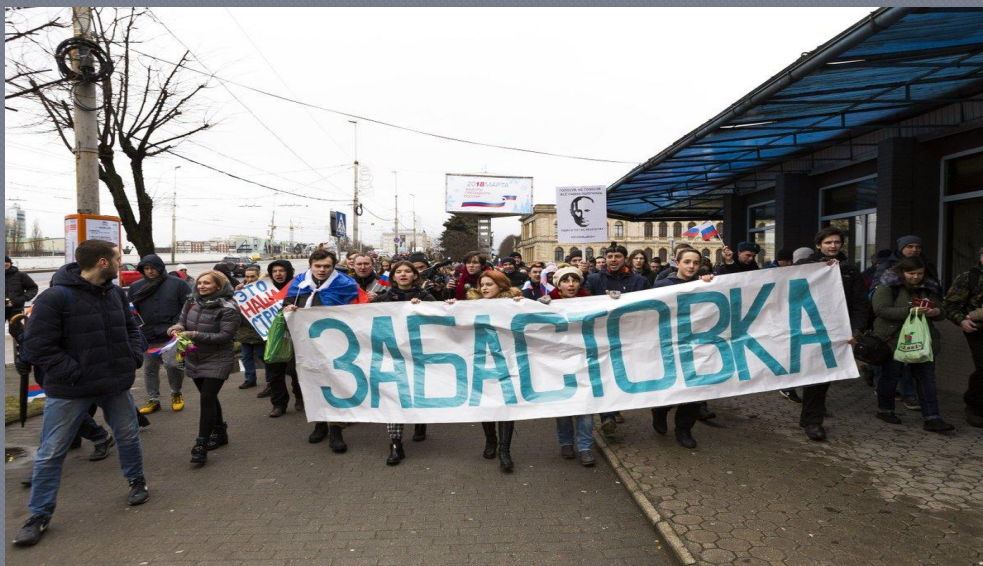
Трудовой арбитраж – это...

- **Трудовой арбитраж** — временно действующий орган по рассмотрению коллективного **трудового** спора; создается сторонами последнего в срок не позднее 3 рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного **трудового** спора.



Забастовка

- В случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного конфликта, работники вправе начать забастовку (ст. 406, 409 ТК РФ).





В какой суд обращаться?

- Законодателем установлено, что досудебный порядок урегулирования трудового спора **обязательным не является.**
- То есть лицо, считающее себя пострадавшим, может обратиться как в комиссию по трудовым спорам, так и сразу в суд.
- Защищать права работника в суде может представитель профсоюзной организации.



Рассмотрение в суде

- Согласно п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ конфликты, возникающие в процессе трудовых правоотношений, рассматриваются в судах общей юрисдикции.
- В зависимости от категории индивидуальный трудовой спор может быть подсуден мировому судье либо районному (городскому) суду.

Освобождение от пошлины

- Мировыми судьями рассматриваются все индивидуальные споры, кроме дел **о восстановлении работника в должности.**
- Согласно ст. 393 ТК РФ при обращении в судебную инстанцию, истец-работник освобождается от уплаты государственной пошлины и судебных издержек.



Срок исковой давности

- Ст. 392 ТК РФ установлены следующие сроки исковой давности:
- **1 месяц** - если уволенный гражданин не согласен с причиной увольнения или с самим фактом прекращения трудовых отношений (отсчет начинается со дня вручения ему копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки);
- **3 месяца** - по всем остальным трудовым конфликтам (отсчет начинается со дня, когда гражданин узнал или должен был узнать о нарушении своего права);
- **1 год** - по спорам о невыплате (полной или частичной) заработной платы.

Если пропущен срок давности

- Согласно п. 5 Постановления Пленума ВС РФ «О применении судами ТК РФ» от 17.03.2004 г. № 2 (далее - Постановление № 2) **пропуск срока**, установленного для обращения в суд по трудовым спорам, не является препятствием для подачи искового заявления.
- Вопрос о пропуске этого периода будет поднят в только в том случае, если этого потребует ответчик.
- Тогда истцу придется доказать наличие уважительных причин просрочки.



Уважительные причины

- В соответствии с п. 5 Постановления №2 уважительными причинами пропуска срока для подачи иска являются обстоятельства, из-за которых работник не смог своевременно обратиться в суд, например, серьезная болезнь или длительная командировка.
- В случае признания причин несоблюдения срока обращения в суд достаточно серьезными, он будет восстановлен (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).
- Если же судья выяснит, что период был пропущен без уважительных причин, он примет решение об отказе в рассмотрении дела без исследования фактических обстоятельств спора (ст. ...).



Сроки рассмотрения

- Согласно ст. 154 ГПК РФ сроки рассмотрения трудовых споров в суде следующие:
- восстановление в должности - 1 месяц;
- иные споры - 2 месяца.



Сроки рассмотрения дела

- Если суд посчитает дело сложным, сроки могут быть продлены.
- Как показывает практика, время рассмотрения трудовых споров (особенно о восстановлении на работе) судами не соблюдается.
- Процесс может растянуться на несколько лет.
- Работникам крайне редко удается самостоятельно отстоять свою позицию в суде.
- Суд принимает решение, руководствуясь законодательными требованиями, поэтому без достаточных юридических знаний заявитель не сможет в полной мере защитить свои права и законные интересы.

Помощь юриста

- К тому же, обычно у работников преобладают эмоции, которые в ходе судебного заседания неуместны.
- При возникновении ситуаций, связанных с нарушением ваших прав, лучше обратиться за помощью к квалифицированному специалисту, который даст необходимые консультации и приложит все усилия, чтобы обеспечить благоприятный исход дела.

Вопросы:

- 1. Что такое трудовой спор?
- 2. Какими бывают трудовые споры?
- 3. Какие органы разрешают трудовые споры?
- 4. Какая организация защищает (должна защищать) интересы трудящихся?
- 5. Какую пошлину уплачивает работник при подаче искового заявления по трудовому спору в суд?