оглавление

1. Введение

2. Понятие трудовых споров

3. Классификация трудовых споров и порядок их рассмотрения

3.1 Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету

3.2 Классификация трудовых споров по характеру

3.3 Классификация трудовых споров по способу их разрешения

**3.3.1 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

**3.3.2 Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров**

4. Нормативная основа разрешения трудовых споров

5. Заключение

6. Список используемой литературы

\*\*\*\*\*

\*\*\*

# Введение

Защита трудовых прав работника и коллективных интересов работников организаций (предприятий) приобретает все большее значение в связи с проблемами, накопившимися за годы реформирования экономики. Спад производства, взаимные неплатежи организаций, недостаточный рост новых рабочих мест, другие негативные факторы нестабильного состояния экономики деформируют становление рынка труда, порождают рост безработицы. Многие работодатели оказались не готовы к тем изменениям, которые происходят в сфере применения труда. Их стремление снизить издержки на труд нередко сопровождаются нарушением трудовых прав и коллективных интересов работников. Работники со своей стороны, заинтересованы в повышении оплаты труда и своевременном получении заработной платы, соблюдении их трудовых прав, социальных гарантий, уважении и учете коллективных интересов.

Столкновение противоречивых интересов работодателя и работников либо нарушение руководителем (администрацией) трудовых прав работника нередко порождают разногласия между ними, перерастающие в трудовые споры - коллективные и индивидуальные.

Массовый характер приобрело нарушение коллективных договоров и соглашений, порождающих коллективные трудовые споры, перерастающие в забастовки, в последние годы особенно многочисленные в угольной промышленности и системе образования Российской Федерации.

Причины коллективных трудовых споров сосредоточены в экономической сфере. Хотя нередко нарушения такого условия коллективного договора, как своевременная выплата заработной платы работникам, были связаны с недобросовестными действиями отдельных руководителей.

Причинами индивидуальных трудовых споров чаще всего являются нарушения трудовых прав работника, допускаемые работодателем, выступающим от его имени руководителем (администрацией). Эти неправомерные действия могут быть результатом невысокого уровня индивидуального правосознания в силу недостаточности правовых знаний либо пренебрежительного отношения руководителя (администрации) к соблюдению законов о труде, условий коллективного договора, иных соглашений, а также трудового договора работника. Индивидуальный трудовой спор может возникнуть и по причине недостаточности правовых знаний работника, его добросовестного заблуждения, в связи с чем он оспаривает правомерные действия руководителя. Может быть и иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия руководителя.

От причин, вызывающих индивидуальные трудовые споры, обычно отличают объективные факторы и обстоятельства, порождающие эти споры. Ими могут быть недостатки производства и труда конкретной организации (предприятия) либо отдельные неточности или пробелы в законодательстве о труде.

# Понятие трудовых споров

Предметом трудового права являются трудовые и тесно с ними связанные отношения (производные от трудовых). В процессе регулирования этих отношений нормами права между их субъектами могут возникнуть разногласия. Это может быть как спор между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации, например, в связи с наложением взыскания или увольнением, так и разногласие между администрацией и трудовым коллективом по поводу невыполнения тех или иных условий коллективного договора.

Таким образом, **трудовые споры - это разногласия между субъектами трудового права по поводу установления условий труда или заключения трудового договора, а также применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган.**

Из этого определения видно, что нельзя сводить трудовые споры только к разногласиям между отдельными работниками и предприятием, понятие трудовых споров шире: оно включает конфликты и между другими субъектами трудового права, например между трудовым коллективом и администрацией. Кроме того, споры по своему характеру могут быть связаны как с применением норм трудового законодательства (правильным или неправильным), так и с установлением новых условий труда, еще не регулированных нормами трудового права, например в процессе заключения коллективного договора. И наконец, трудовые споры - это не просто разногласия между сторонами, а лишь те из них, что переданы на рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа (органа, уполномоченного государством принять обязательное для сторон решение).

Возникновение на предприятиях трудовых споров объясняется прежде всего незнанием или неверным толкованием действующих норм трудового законодательства некоторыми представителями администрации или работниками.

Наряду с этим встречаются случаи, когда трудовые споры возникают вследствие недобросовестного отношения отдельных рабочих и служащих к исполнению своих служебных обязанностей и предъявления ими незаконных требований (например, о лишении премии, снятии дисциплинарного взыскания и др.) или вследствие бюрократического отношения некоторых хозяйственных руководителей к законным требованиям работников, сознательного нарушения ими действующего законодательства о труде (например, перенос или отмена выходных дней, превышение установленных норм на сверхурочные работы, отказ в предоставлении очередного отпуска в соответствии с утвержденным графиком и др.).

# Классификация трудовых споров и порядок их рассмотрения

Трудовые споры различаются по субъектному составу, предмету, характеру спора, а также порядку рассмотрения. Трудовые споры разграничиваются в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают. В соответствии с этими основаниями можно дать примерно **классификацию трудовых споров.**

## Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету

По *субъектному составу и предмету* все споры делятся на индивидуальные и коллективные.

Субъектами (сторонами) индивидуального трудового спора являются отдельный работник и работодатель (руководитель, администрация). Предметом такого спора является требование работника о восстановлении или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежат на основании закона, иных нормативных правовых актов, включая локальные акты, либо условий трудового договора. По заявлению работника индивидуальный спор может возникнуть, например, о неправомерности перевода или о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, о снятии дисциплинарного взыскания и т.д. Индивидуальные трудовые споры, как правило, возникают по поводу применения нормативных правовых актов, соглашений, коллективного договора, иных локальных актов, регулирующих трудовые отношения работников с работодателем, а также условий трудового договора.

В коллективных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, работники (их представители), а с другой - работодатель (его представители). Коллективные трудовые споры возникают по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений. Предметом коллективного спора могут быть общие требования работников в области оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие социально-экономические требования, затрагивающие коллективные интересы работников либо отдельных их категорий или профессиональных групп. Эти требования могут выдвигаться как в период принятия (заключения) коллективного договора, соглашений, так и по поводу их исполнения и применения.

Учитывая законодательство о трудовых спорах и его применение в Российской Федерации, а также опираясь на западный опыт разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), можно сделать вывод, что в основе предмета этих споров заложены *конфликты интересов.*

Индивидуальные трудовые споры как споры юридического характера, возникающие в связи с применением и толкованием действующих юридических норм, именуются *конфликтами права.*

Индивидуальные трудовые споры возникают, в большинстве случаев, из трудовых правоотношений. Коллективные споры могут возникнуть из следующих правоотношений, производных от трудовых: а) правоотношения работников с работодателем (их представителей) по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, иные организационно-управленческие правоотношения; б) правоотношения соответствующих профсоюзных органов с представителями работодателей, как правило, с участием органов исполнительной власти или местного самоуправления.

## Классификация трудовых споров по характеру

По *характеру* трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые. Споры искового характера, возникающие по поводу применения нормативных актов, договоров и соглашений, связаны с подачей заявления (предъявлением иска) в юрисдикционный орган. Это индивидуальные трудовые споры искового характера.

Споры неискового характера возникают по вопросам установления или изменения условий труда, как правило, они имеют коллективное значение и соответственно являются коллективными трудовыми спорами.

В действующем КЗоТ (СТ.219) говорится и о возможности возникновения индивидуального трудового спора неискового характера по установлению отдельному работнику новых или изменению существующих условий труда. В нынешний период эта норма применяется нечасто, поскольку установление и изменение условий труда осуществляется на основе коллективного договора, иных соглашений, касающихся всех работников, их отдельных категорий или профессиональных групп, и возникающий спор имеет коллективное значение.

## Классификация трудовых споров по способу их разрешения

В зависимости от вида трудового спора и его характера определяется *способ (порядок) его разрешения.*

Индивидуальные трудовые споры (конфликты права) как споры искового характера подлежат рассмотрению в комиссии по трудовым спорам (КТС), избираемой в организации. Если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с руководителем (администрацией) и обратился в КТС, то возник индивидуальный трудовой спор, рассматриваемый в порядке, установленном КЗоТ. При несогласии с решением КТС стороны спора вправе обратиться в суд для рассмотрения индивидуального спора. Непосредственно в суде, минуя КТС, рассматриваются споры, затрагивающие наиболее важные права, как, например, о восстановлении на работе или об отказе в приеме на работу в случаях, установленных в законе.

КТС и суд разрешают индивидуальные споры, вынося решения о восстановлении или признании права либо отказывая в иске. Данные решения обязательны для сторон, в противном случае подлежат принудительному исполнению.

Иной порядок установлен для разрешения коллективных трудовых споров неискового характера (конфликты интересов). Прежде всего стороны спора обязаны принять участие в его разрешении путем проведения примирительных процедур, включающих несколько этапов. Первый из них позволяет сторонам в непосредственных переговорах, не обращаясь к иным лицам или органам, разрешить спор. С этой целью они образуют на паритетных началах, в равном представительстве примирительную комиссию, которая может принять решение только путем соглашения, достигнутого сторонами спора.

Следующие этапы в разрешении коллективного трудового спора свидетельствуют о том, что спорящие стороны не сумели разрешить спор и вынуждены обратиться к помощи нейтральных по отношению к ним третьих лиц: посреднику и (или) трудовому арбитражу.

Участие посредника завершается принятием согласованного решения или протоколом разногласий, а рекомендации, разработанные трудовым арбитражем, приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение об их выполнении.

Следовательно, только соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, имеет для сторон обязательную силу.

Недостижение соглашения путем примирительных процедур может привести к обострению спора и забастовке. В период забастовки стороны обязаны продолжить проведение примирительных процедур до полного разрешения коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации нацелен на достижение согласия спорящих сторон путем возможного компромисса, взаимных уступок, исполнения взятых обязательств, учета взаимных интересов. В общем плане порядок разрешения коллективных трудовых споров должен способствовать развитию социально-партнерских отношений работников (их представителей) с работодателями.

### **Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

**Под индивидуальными трудовыми спорами понимаются возникающие между работником и работодателем (администрацией) разногласия по вопросам применения нормативных актов, коллективного договора, соглашения, а также условий трудового договора, неурегулированные ими при непосредственных переговорах и о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган.**

Одной стороной индивидуального трудового спора является отдельный работник.

В юрисдикционный орган (КТС, суд) может обратиться любой работник независимо от того работает ли он по совместительству или на условиях неполного рабочего дня либо, будучи студентом, принят на работу по трудовому договору.

Другой стороной спора является работодатель: организация (юридическое лицо), от имени которой выступает руководитель, иной орган управления (администрация) либо индивидуальный предприниматель, зарегистрированный в установленном порядке без образования юридического лица.

**Предметом индивидуального трудового спора, является требование работника о восстановлении или признании трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать на основании закона, иных нормативных актов, коллективного договора, соглашения, а также условий его трудового договора.**

Это могут быть споры о переводе на другую работу, изменении существенных условий труда, оплате труда, времени отдыха, восстановлении на работе и т.д.

Работнику следует **обращаться в юрисдикционный орган в сроки, установленные в законе**: до истечения трехмесячного срока со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении работник может обратиться в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. С момента обращения работника в соответствующий орган возникает индивидуальный трудовой спор.

**Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС** регулируется КЗоТ (гл.XIV).

КТС по своей правовой природе является выборным органом работников. Организация, сроки и порядок работы, компетенция КТС предусмотрены ст.203 - 207 КЗоТ. Члены КТС избираются на общем собрании (конференции) работников организации (предприятия) с числом работающих не менее 15 человек. Избранными считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которые проголосовало более половины присутствующих на собрании (конференции). Общему собранию (конференции) предоставлены широкие права: оно принимает решение о порядке избрания, численности и составе КТС , сроке ее полномочий. По решению общего собрания (конференции) работников организации могут быть созданы комиссии по трудовым спорам и в структурных подразделениях. Эти комиссии избираются работниками структурных подразделений, действуют на тех же основаниях, что и КТС организации, но рассматривают трудовые споры в пределах полномочий указанных подразделений (ст.203 КЗоТ).

КТС организации и КТС структурных подразделений автономны, они не подконтрольны и не подчинены друг другу и функционируют самостоятельно.

КТС избирает из своего состава председателя, заместителей председателя и секретаря комиссии.

КТС является обязательным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организации, за исключением споров, для которых законом установлен иной порядок их рассмотрения (ст.204 КЗоТ). КТС рассматривает споры между работником и работодателем (администрацией), возникающие по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, других соглашений о труде, а также условий трудового спора.

КТС не вправе разрешать индивидуальные трудовые споры, подлежащие рассмотрению непосредственно судами (ст.210 КЗоТ) или в особом порядке (ст.218 КЗоТ), а также трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда, которые разрешаются, как известно, администрацией и соответствующим профсоюзным органом в пределах предоставленных им прав (ст.219 КЗоТ).

Вопрос о подведомственности того или иного спора КТС решается на ее заседании. Установив, что спор не входит в ее компетенцию, комиссия выносит об этом соответствующее решение.

В то же время суд не может принимать к своему производству подведомственные КТС споры, если они не были ею рассмотрены. Это положение согласно ст.129 ГПК РСФСР является основанием для отказа в принятии искового заявления. Данный отказ не препятствует вторичному обращению в суд с заявлением по тому же трудовому спору, если будет устранено допущенное нарушение, то есть после рассмотрения трудового спора в КТС.

Для обращения в КТС установлен трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Пропуск этого срока не означает, что заявление работника не будет принято и спор не подлежит рассмотрению. Если срок пропущен по уважительным причинам, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу (ст.205 КЗоТ). Уважительность причин пропуска указанного срока оценивается самой комиссией на ее заседании. Уважительными причинами признаются, например, болезнь работника, служебная командировка, отпуск и др.

КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника и представителя работодателя (администрации). Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии его заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно (ч.1 ст.206 КЗоТ). При этом сроки рассмотрения спора в КТС исчисляются с момента подачи второго заявления, но с учетом трехмесячного срока, установленного для обращения в КТС.

КТС имеет право вызвать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюза, действующих в организации. По требованию комиссии администрация обязана представлять необходимые расчеты и документы. Заседания КТС проводятся открыто, на них могут присутствовать работники организации (предприятия).

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины избранных в ее состав членов. Руководит заседание председатель или его заместитель, а протокол заседания комиссии ведет секретарь КТС. В протоколе отражаются ход рассмотрения спора и все возникающие вопросы, как, например, ходатайства сторон, их аргументация, выступления свидетелей, экспертов, оценка письменных доказательств и других данных по рассматриваемому спору.

КТС принимает решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение (ч. 1 ст. 207 КЗоТ).

Решение должно быть мотивированным, основанным на материалах дела и принятым в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами о труде, соглашением, коллективным договором и с учетом условий трудового договора (контракта). Таким же должно быть и особое мнение по спору членов КТС, которые излагают его в протоколе заседания.

Копии решения КТС вручаются работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения.

Принятое КТС решение может быть обжаловано в суд заинтересованным работником или администрацией в течение десятидневного срока со дня вручения им копии решения.

В суд может обратиться профсоюз с обжалованием решения КТС, представляя интересы работника, являющегося членом данного профсоюза.

Если решение КТС противоречит законодательству, органы прокуратуры, осуществляя государственный надзор за законностью, вправе обратиться в суд, чтобы спор был принят к рассмотрению.

Индивидуальный спор может быть перенесен в суд для рассмотрения и по такому основанию, как несоблюдение сроков разрешения спора в КТС. Если КТС в установленный десятидневный срок со дня поступления заявления не рассмотрела спор, заинтересованный работник вправе перенести его рассмотрение в суд (ч. 1 ст. 208 КЗоТ).

Данное положение закона действует, за исключением случаев, когда спор оставлен без рассмотрения в связи с неявкой работника на заседание комиссии либо его вторичной неявкой без уважительных причин, повлекших за собой снятие его заявления с рассмотрения в КТС (ч. 1 ст. 206 КЗоТ).

Решения, принятые КТС, не нуждаются в последующем утверждении и не пересматриваются. При неточности, допущенной в решении КТС, выносится дополнительное решение для разъяснения ранее принятого.

Суд не имеет надзорных или контрольных полномочий по отношению к КТС и не вправе пересмотреть, изменить или отменить решение КТС.

Решения КТС имеют обязательную силу и должны исполняться работодателем (администрацией) в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование, кроме решений о восстановлении на работе, которые подлежат немедленному исполнению.

Если КТС признает незаконным увольнение или перевод работника на другую работу, то решение о его восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению (ст.215 КЗоТ). В случае неисполнения администрацией решения КТС в установленный срок работнику выдается указанной комиссией удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или администрация обратились в суд с жалобой в установленный срок.

Выданное КТС удостоверение при неисполнении решения комиссии предъявляется работником не позднее трехмесячного срока со дня его получения в суд. На основании этого удостоверения судебный исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

Если работником пропущен установленный трехмесячный срок по уважительным причинам, то КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

**Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде**, как и иных гражданских дел, регулируется ГПК РСФСР, а также и КЗоТ РФ (ст.210-217 гл. ХIV). Суд учитывает и процессуальные особенности, свойственные рассмотрению именно трудовых дел.

Трудовые споры, подведомственные суду, подразделяются в зависимости от того, подлежат ли они внесудебному разрешению, то есть подведомственны КТС, либо непосредственно рассматриваются в суде, минуя КТС. В соответствующем порядке они закреплены в КЗоТ (ст.210, 208) и разделены на две группы.

К *первой группе* отнесены рассматриваемые в суде трудовые споры:

по заявлению работника, администрации или соответствующего профсоюзного органа, защищающего интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству;

по заявлению работника, если КТС не приняла решения по спору в установленный срок.

Трудовые споры, отнесенные к этой группе, рассматриваются в КТС, а затем в суде. В этих случаях суд не наделен правом пересмотра решений КТС в порядке надзора либо второй инстанции. Суд рассматривает трудовой спор как первая судебная инстанция. При несоблюдении внесудебного порядка рассмотрения трудового спора в КТС, то есть при обращении в суд, минуя КТС, судья единолично отказывает в принятии заявления (п.2 ст.129 ГПК).

Во вторую группу входят трудовые споры, которые, минуя КТС, рассматриваются непосредственно в суде по заявлениям:

работников тех организаций, где КТС не избираются (численность организации менее 15 человек) или почему-либо не созданы;

работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора (контракта), об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;

администрации о возмещении работником материального ущерба, причиненного организации (работодателю) (ст. 122 КЗоТ).Непосредственно в судах рассматриваются также споры об отказе в приеме на работу:

лиц, приглашенных в порядке перевода из другой организации;

молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования;

других лиц, с которыми администрация (руководитель) организации в соответствии с законодательством была обязана заключить трудовой договор (контракт). К числу «других лиц», с которыми администрация обязана заключить трудовой договор (контракт) относятся, например, работники, не достигшие 18 лет и направленные на работу в организацию в счет квоты.

Для обращения в суд с заявлением (иском) по индивидуальным трудовым спорам установлены определенные сроки:

1. по делам об увольнении - месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
2. по остальным трудовым спорам - трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
3. по вопросам обжалования решений КТС - десятидневный срок со дня вручения копий решения;
4. по вопросам взыскания с работника материального ущерба - один год со дня обнаружения ущерба, причиненного работником организации (работодателю).

Пропуск срока обращения в суд не предусмотрен законом в качестве основания к отказу суда в приеме и рассмотрении искового заявления. При пропуске работником или администрации срока обращения в суд исковое заявление принимается и рассматривается судом одновременно с выяснением причины пропуска срока обращения в суд.

Признав причины пропуска срока уважительными, суд может восстановить этот срок (ст. 211 КЗоТ). В законе не определено, какие причины считать уважительными. Это решается судом. Восстанавливая срок или отказывая в его восстановлении, суд должен указать в своем решении те или иные причины, которые он признал уважительными или не уважительными.

Поскольку нарушенные трудовые права должны быстро восстанавливаться, в гражданском процессуальном законе установлены сокращенные сроки рассмотрению трудовых дел судом первой инстанции.

Если стороны находятся в одном городе или районе, то трудовые дела рассматриваются судом не позднее десяти дней, а в других случаях - не позднее двадцати дней со дня окончания подготовки дела к судебному разбирательству (ст. 99 ГПК).

Рассмотрение трудовых споров в суде отличается **процессуальными особенностями.** Процессуальное положение сторон, других участников гражданского процесса, их права и обязанности определены ГПК РСФСР.

Сторонами по любому гражданскому делу являются субъекты спорного материального правоотношения, а по трудовому делу, исходя из субъектного состава трудового правоотношения, сторонами всегда будут работник и работодатель.

Как известно, стороны гражданского процесса - это истец и ответчик, а по трудовым делам соответственно истцом всегда является работник, а ответчиком - работодатель. Исключительный случай - когда работодатель (администрация), обращаясь в суд с иском о возмещении материального ущерба, причиненного работником, выступает в качестве истца, а ответчиком по данной категории дел является работник, нанесший ущерб имуществу работодателя. Во всех иных случаях истцом будет работник.

Даже если трудовое дело в интересах работника было начато по заявлению профсоюзов или прокурора, а также независимо от того, что оно возбуждено по заявлению администрации, не согласной с решением КТС, суд разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства. Во всех случаях указанный работник извещается о возникшем процессе и участвует в нем в качестве истца.

По общему правилу граждане могут лично осуществлять свои процессуальные права при наличии у них процессуальной дееспособности, которая наступает в полном объеме с 18-летнего возраста, то есть с достижением совершеннолетия.

Особенность трудовых дел заключается в том, что стороной трудового спора может быть лицо, наделенной трудовой правосубъектностью (праводееспособностью), возникающей у лица с 15-летнего возраста, а в установленных законом случаях - с 14 лет (ст. 173 КЗоТ). При вступлении в трудовое правоотношения с работодателем на основе трудового договора, несовершеннолетние работники могут в трудовом споре занимать процессуальное положение стороны, лично защищать в суде свои трудовые права и охраняемые законом интересы (ст. 32 ГПК).

От имени работодателя - организации (юридического лица) выступает руководитель (администрация, иной орган управления) на основании устава, иных соответствующих документов. Сотрудник юридической службы может представлять интересы работодателя при наличии правильно оформленной доверенности. Доверенность от имени юридического лица (организации) выдается руководителем соответствующей организации (ч. 3 ст. 45 ГПК).

Процессуальной особенностью трудовых дел, также является участие профсоюзов в защите трудовых прав работников.

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры (ч. 1 ст. 23 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Уполномоченные профессиональными союзами могут быть представителями в суде по делам работников (п. 3 ст. 44 ГПК). Они должны представить документы, удостоверяющие поручение на осуществление представительства по трудовому делу от соответствующей организации. Никаких дополнительных доверенностей от самого работника на выступление в суде уполномоченного профсоюзами не требуется. Необходимость в доверенности возникает лишь в том случае, когда работник доверяет своему представителю совершать такие распорядительные действия, как отказ от иска или заключение мирового соглашения и др.

Особенность трудовых дел заключается и в том, что по делам об увольнении или переводе работников суд может по своей инициативе привлечь к участию в деле в качестве третьего лица на сторону ответчика должностное лицо, виновные в незаконном увольнении или переводе (ст. 214 КЗоТ, ст. 39 ГПК). Процессуальное положение такого должностного лица необычно. В качестве третьего лица, не заявлявшего самостоятельных требований на предмет спора, данное должностное лицо одновременно может являться ответчиком по отношению к работодателю (организации) и в том же процессе быть представителем интересов этой организации.

Если суд устанавливает, что увольнение или перевод работника были произведены с явным нарушением закона, в том же процессе он должен возложить на виновное должностное лицо обязанность возместить организации (работодателю) ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Размер присуждаемых в этих случаях сумм определяется законодательством о труде (ст. 39 ГПК). Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица (ст. 214 КЗоТ).

По общему правилу при разрешении гражданских дел каждая сторона доказывает те обстоятельства, на которые ссылается как на основания своих требований и возражений.

По трудовым спорам о восстановлении на работе, как свидетельствуют судебная практика, основная обязанность представления доказательств лежит на работодателе (организации), являющимся ответчиком по делу. В организации, как правило, находится документация необходимая для рассмотрения трудового спора, особенно при увольнениях, когда требуется наличие таких данных, как докладные и объяснительные записки, акты, фиксирующие различные фактические обстоятельства, программы и графики работ и их выполнение и т.п.

Работнику - истцу в процессе принадлежит право изменения предмета или основания иска, а также право увеличить или уменьшить размер исковых требований, он вправе отказаться от иска.

Работодатель. представляющий его интересы руководитель (администрация) в качестве ответчика вправе признать иск, что не прекращает процесса рассмотрения трудового дела. При условии что суд примет признание иска ответчика, оно может быть положено в основу решения об удовлетворении исковых требований работника.

Истец и ответчик имеют право на заключение мирового соглашения, которое приобретает силу только после его утверждения судом. Если указанное соглашение противоречит закону или нарушает трудовые права работника и охраняемые законом интересы сторон, суд не утверждает этого мирового соглашения. В судебной практике обращается особое внимание на необходимость тщательной проверки мирового соглашения.

В силу закона (ст. 212 КЗоТ) работники (а также выступающие в их защиту профсоюзные органы) при подаче заявления в суд о рассмотрении индивидуальных трудовых споров освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственная пошлина и др.). Однако в случаях удовлетворения иска суд обязан взыскать с ответчика пошлину в доход государства (ст.95 ГПК).

П процессе рассмотрения индивидуального трудового спора суд исследует все материалы дела, заслушивает свидетелей, экспертов, дает оценку позициям истца и ответчика. Если спор был рассмотрен КТС, то суд исследует и решение КТС наряду с другими материалами дела.

С учетом всех обстоятельств дела и на основе закона суд принимает обоснованное и мотивированное **решение**, в котором содержится вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. По денежным требованиям указывается конкретная сумма, подлежащая удовлетворению в пользу работника, либо сумма взыскиваемая с работника в погашение материального ущерба, нанесенного имуществу работодателя (организации - юридического либо индивидуального предпринимателя).

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе. При вынесении такого решения суд одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 1 ст. 213 КЗоТ).

Если формулировка причины увольнения признана неправильной или не соответствующей действующему законодательству, суд обязан изменить ее и указать в решении в точном соответствии с законом и ссылкой на соответствующую статью закона.

При условии, что указанная формулировка, внесенная в трудовую книжку работника, препятствовала его поступлению на новую работу, суд одновременно принимает решение о выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула (ч. 4 ст. 213 КЗоТ).

При наличии соответствующего заявления работника суд выносит решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию с выплатой всех причитающихся ему сумм за время вынужденного прогула и др.

Судебной решение по трудовому делу будет законным, если оно вынесено с точным соблюдением норм ГПК и в соответствии с нормами законодательства о труде, которые применяется к данному трудовому правоотношению, из которого возник трудовой спор.

Решение суда может быть обжалование сторонами спора в вышестоящий суд в течение десяти дней. В тот же срок решение может быть опротестовано прокурором.

Решение суда по трудовому спору **приводится в исполнение** по общему правилу, после вступления его в законную силу. Но исполнение решений по некоторым трудовым спорам отличается определенными особенностями.

Решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению (ч. 1 ст. 215 КЗоТ. П. 4 СТ. 210 ГПК). Решение суда о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц, также должно немедленно исполняться (п. 2.ст. 210 ГПК).

Особенность немедленного исполнения решений заключается в том, что и при таком немедленном исполнении могут быть обжалованы или опротестованы вынесенные решения в кассационном порядке. При отмене решения в дальнейшем или если в иске будет отказано при новом рассмотрении дела в суде первой инстанции (либо иск оставлен без рассмотрения), по общему правилу допускается поворот исполнения решения в случаях, предусмотренных законом. Однако при отмене решения в порядке надзора по трудовому спора обратное взыскание с работника сумм, выплаченных по решению КТС или суда, допускается только, если отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 217 КЗоТ, ч. 3 ст. 432 ГПК).

При задержке работодателем (администрацией) исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника суд выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки (ч. 2 ст. 215 КЗоТ). Такое решение выносит суд, принявший решение о восстановлении работника на работе, при его обращении с заявлением о неисполнении вынесенного решения.

Во всех случаях, если решения суда по трудовым спорам добровольно не выполняются, при обращении работника осуществляется принудительное исполнение через судебного исполнителя в установленном порядке.

### **Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров**

Конституция Российской Федерации предусматривает право на коллективные трудовые споры и их разрешение в порядке, установленном федеральным законом, включая право на забастовки (ч. 4 ст.37).

В соответствии с конституцией Российской Федерации 23 ноября 1995 года принят Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (далее - Федеральный закон), и ныне в России не действует закон бывшего СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)».

Названным Федеральным законом предусмотрено, что порядок (способ) разрешения возникающих коллективных трудовых споров прежде всего направлен на их рассмотрение в рамках установленной примирительной процедуры. Стороны спора - работники и работодатели (их представители) - как социальные партнеры ищут выход из конфликта путем консенсуса и достижения соглашений. Лишь в самой критической стадии, когда исчерпаны все установленные процедуры, работники прибегают к забастовке для разрешения спора. И при забастовке существует один путь разрешения коллективного спора - это достижение соглашения, возможного компромисса на основе взаимных уступок, путем продолжения примирительных процедур.

Данный порядок согласуется с доктриной Международной организации труда (МОТ), по которой в социальном диалоге работников и работодателей (их представителей) выделены три следующих аспекта. Во - первых, автономия сторон (социальных партнеров), во - вторых определенное их равновесие («баланс сил») и наконец, в - третьих, важная роль отводится использованию процедурных норм («правил игры») в переговорах, заключении соглашений (коллективного договора) и при рассмотрении споров, а также когда используется крайнее средство разрешения спора - забастовка.

Федеральный закон укладывается и в рамки требований Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, согласно которому государство, участвующее в этом Пакте, обязываются обеспечить право на забастовку при условии его осуществления в соответствии с законом страны.

Право на забастовку гарантируется Конституцией Российской Федерации (ч. 4 ст. 37) и закрепляется указанным Федеральным законом с учетом того важного принципа, что ограничения права на забастовку допустимо лишь для тех категорий работников, характер деятельности которых и возможные последствия прекращения ими работы диктуют необходимость запрета на проведение забастовки. В противном случае это может создавать угрозу основам конституционного строя, безопасности государства, здоровью других лиц, что прямо вытекает из положений Конституции Российской Федерации как основание для возможного ограничения прав и свобод (ст. 55). Данное положение соответствующим положением закреплено в Федеральном законе (п. 5 ст. 1, п. 2 - 4 ст. 17).

Таким образом, Федеральный закон в большей мере, нежели ранее действовавший союзный закон, учел международный опыт в разрешении коллективных трудовых споров, включая порядок реализации права на забастовку.

В Федеральном законе установлены правовые основы и способы разрешения указанных споров, легализованы основные понятия, такие как коллективный трудовой спор, примирительная процедура, представители работников и работодателей, забастовка и др.

О широкой сфере действия закона свидетельствует то, что установленные им нормы распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников и работодателей и их представителей. Разрешения коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, не является предметом данного Федерального закона. Защита индивидуальных трудовых прав работника и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров предусмотрены нормами КЗоТ и ГПК и были ранее рассмотрены. В данном законе, кроме того, содержится положение, согласно которому федеральным законом может быть установлен иной порядок разрешения коллективных трудовых споров (п. 4.ст. 1).

Понятие коллективного трудового спора приведено в ст.2 закона: **«Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений»**

Из данного определения следует, что *стороны* коллективного трудового спора - это работники и работодатели, а *предметом* спора являются права и законные интересы, по поводу которых возникли указанные в Законе неурегулированные разногласия. Например, при установлении или изменении социально - экономических условий труда и его оплаты или при заключении, изменении коллективного договора или соглашения могут возникать разногласия по поводу установления новых или изменении действующих норм труда, систем и размеров оплаты труда по категориям и профессиональным группам работников, режимы труда и отдыха, дополнительных отпусков, состояние охраны труда, подготовки кадров и др. Следовательно, в этих спорах отстаиваются коллективные социально - экономические интересы и права работников, почему они и определяются как *конфликты интересов* и отличаются, как мы знаем, от индивидуальных трудовых споров, именуемых *конфликтами права.*

Стороны в коллективных трудовых спорах осуществляют свои полномочия через представителей.

*Представители работников* - органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, или органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительство и уполномоченные им.

Орган общественной самодеятельности может быть образован только в организации (предприятии) и представлять работников как сторону коллективного трудового спора, не выходя за рамки организации (предприятия). Профессиональные союзы в лице своих органов традиционно представляют работников как на уровне организации, так и во всех других случаях разрешения коллективных трудовых споров, выходящих за пределы организации (предприятия).

*Представители работодателей* - руководители организации или другие лица, полномочные в соответствии с уставами организациями, иными правовыми актами, либо полномочные органы объединений работодателей или иные уполномоченные работодателями органы.

За пределами организации, на более высоких уровнях сторонами коллективного трудового спора выступают объединения работодателей, а от имени работников - соответствующие органы профсоюзов и их объединения. Если возникает коллективный трудовой спор, например, при заключении отраслевого (тарифного) соглашения, то сторонами спора выступают соответствующие отраслевые профсоюзы и объединения работодателей отрасли. Однако до настоящего времени в Российской Федерации не принят нормативный правовой акт, регулирующий порядок создания и функционирования объединений работодателей, что вызывает некоторые трудности в применении Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Если между работниками и работодателем возникают разногласия, они могут быть урегулированы. **Правом выдвижения требований работодателю при возникших разногласий обладают работники и их представители.**

Работники организаций (филиала, представительства) выдвигают требования работодателю на собрании (конференции) и принимают их большинством голосов. Одновременно с этим работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении спора.

Представители работников выдвигают требования в порядке, установленном уставом или решением собрания (конференции) работников, образовавшего представительный орган. Профсоюзы и их органы, будучи представителями, выдвигают требования и принимают иные решения в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) или положением о первичной профсоюзной организации. Орган общественной самодеятельности выдвигает требования в порядке, установленном решением собрания (конференции) работников, образовавшего этот представительный орган. При выдвижении одинаковых требований различными представителями работников, они вправе сформировать единый орган для участия в разрешении данного коллективного трудового спора. Поскольку Федеральный закон не определяет, каким образом формируется такой орган, порядок его образования может быть установлен на собрании (конференции) решением работников либо самими представителями по достигнутому между ними соглашения. Сформированный единый орган участвует в разрешении данного коллективного спора.

**Принятые требования в письменной форме направляются работодателю,** а копия этих требований может быть направлена в специально созданную в составе Минтруда России Службы по урегулированию коллективных трудовых споров (далее - Служба), имеющую свои региональные органы. В этом случае Служба обязана проверить, получены ли работодателем требования работников.

Федеральным законом предусмотрено участие Службы в урегулировании коллективных трудовых споров. Данная Служба является государственным органом, содействующим разрешению коллективных споров как путем организации примирительных процедур, так и принимая в них участие. На Службу возложены обязанности: вести уведомительную регистрацию коллективных споров, проверять в случае необходимости полномочия представителей сторон, формировать список посредников и трудовых арбитров, выявлять и обобщать причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливать предложения по их устранению, оказывать методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения коллективных трудовых споров.

Служба организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Служба также организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур. Действует данная Служба в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и Положением. Работники Службы пользуются правом беспрепятственного, при предъявлении удостоверения установленного образца, посещения организаций, филиалов, представительств в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти конфликты (ст. 11 Федерального закона).

Федеральный закон обязывает представителей работодателя не препятствует проведению собранию (конференции) по выдвижению требований и предоставлять для этого необходимое помещение. При уклонении представителей работодателя от этих обязанностей, а также от получения требований работников указанные представители могут подвергаться дисциплинарному взысканию или штрафу в порядке, установленном данным Федеральным законом (ст. 20).

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования и в течение трех рабочих дней со дня их получения сообщить о своем решении представителю работников в письменной форме. Если требования работодателем удовлетворяются, то спор не возникает, поскольку разногласия урегулированы. В том случае, когда работодатель полностью или частично отклоняет требования, возникающий спор - как неурегулированные разногласия - подлежит разрешению на основе примирительных процедур. Спор возникает и в том случае если работодатель не сообщает в установленный срок о своем решении, либо в ходе коллективных переговоров, когда составлен протокол разногласий.

Необходимо выяснить **и момент начала коллективного трудового спора.** Им является день сообщения указанного решения работодателя при отклонении им требований (или части требований) работников либо несообщение своего решения в установленный трехдневный срок, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров, осуществляемых до заключения коллективного договора или соглашений.

Возникший коллективный трудовой спор стороны спора разрешают в рамках установленной законом **процедуры.** Эта процедура состоит из нескольких этапов, среди которых *рассмотрение спора в примирительной комиссии* является первым и обязательным этапом. При недостижении соглашения в указанной примирительной комиссии стороны спора могут переходить к его *рассмотрению с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже*.

В законе определены два обязательных этапа разрешения коллективного трудового спора: первый, миновать который нельзя, - это рассмотрение спора примирительной комиссией; второй этап может определяться по выбору сторон - рассмотрение спора с участием посредника и (или) трудовым арбитражем. Это означает, что при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны спора продолжают примирительные процедуры, выбирая один из возможных этапов рассмотрения спора. Они вправе прибегнуть к участию посредника, если договорились о таком участии, и далее обратиться в трудовой арбитраж либо ограничиться участием посредника или трудового арбитража. Если же стороны, не достигнув соглашения в примирительной комиссии, не могут договориться о выборе следующего этапа рассмотрения спора, то они должны разрешить коллективный спор с помощью трудового арбитража.

Таким образом, трудовой арбитраж может быть создан для рассмотрения коллективного трудового спора, как сразу после рассмотрения данного спора в примирительной комиссии, так и после рассмотрения спора с участием посредника.

Федеральным законом предусматривается такой же порядок рассмотрения споров, возникающих при коллективных переговорах по заключению коллективного договора или соглашения. В этих случаях, как известно, составляется протокол разногласий, дата составления которого свидетельствует о начале спора.

При всех ситуациях, если возникает коллективный трудовой спор, стороны (их представители) переходят к созданию примирительной комиссии. **Примирительная комиссия** создается не позднее трех рабочих дней с момента возникновения спора, а формируется из представителей сторон этого спора на равноправной (паритетной) основе. Работодатель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ней. Создание примирительной комиссии должно быть оформлено приказом работодателя и решением представителя работников. Спор должен быть рассмотрен комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа об организации комиссии.

На работодателя возлагается обязанность по созданию необходимых условий для работы примирительной комиссии.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон и составляется в письменной форме. Оно оформляется, как правило, протоколом. Данное решение для сторон имеет обязательную силу и исполняется в порядке и в сроки, которые установлены в нем самом. Обычно в протоколе формулируется решение комиссии, уточняются присутствующие представители каждой стороны и дата принятия решения, закрепляются подписи всех представителей сторон, а также могут быть указаны сроки исполнения каждого требования.

Если соглашение достигнуто между сторонами в процессе рассмотрения спора примирительной комиссией, то, как уже говорилось, коллективный трудовой спор перестает существовать, ибо исчерпал себя.

При недостижении соглашения в примирительной комиссии стороны должны перейти к следующему этапу процедуры разрешения спора. Как известно, в случае согласия обеих сторон для рассмотрения коллективного трудового спора может быть привлечен **посредник.** Он может быть приглашен по соглашению сторон спора независимо от Службы по рассмотрению коллективных трудовых споров или по ее рекомендации. Однако, если в срок до трех рабочих дней с момента обращения в Службу, стороны не достигнут соглашения по кандидатуре посредника, этот посредник назначается Службой.

Появление посредника - лица нейтрального, которое определяет порядок рассмотрения коллективного трудового спора по соглашению с самими его сторонами - предполагает поиск компромиссного решения для выхода из критической ситуации в споре.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи календарных дней с момента его приглашения (назначения) и завершается принятием согласованного решения или составлением протокола разногласий. Таким образом, посредник не дает обязательный решений или даже рекомендаций, он предлагает варианты примирения для выхода на соглашение, а стороны выбирают и принимают согласованное решение либо не принимают окончательного согласованного решения, а составляют протокол разногласия.

При недостижении сторонами соглашения с участием посредника либо если стороны не достигли соглашения об участии посредника - во всех этих случаях они должны приступить к созданию трудового арбитража в срок не позднее трех дней с момента окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником, если он привлекался к рассмотрению спора. **Трудовой арбитраж**  как временно действующий орган формируется по соглашению сторон в составе трех человек к из числа трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных самими сторонами спора.

Создание, состав, регламент и полномочия трудового арбитража оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и Службы.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон, получает необходимые документы и сведения, касающиеся спора, информирует, если это необходимо, органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях спора, а также разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора. Эти рекомендации передаются сторонам и приобретают для них обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении.

Федеральным законом предусматривается, что при уклонении работодателя от создания трудового арбитража или рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, а также от выполнения его рекомендаций, если достигнуто соглашение об их обязательности, - во всех этих случаях работники могут приступить к проведению забастовки.

Если же в ходе разрешения коллективного трудового спора сторонами достигнуто соглашение, то оно имеет для них обязательную силу, а контроль за его исполнением осуществляется самими сторонами коллективного трудового спора. Устанавливается также ответственность за невыполнение этого соглашения. Представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу в порядке, установленном Федеральным законом (ст. 21). Следовательно, если работодатель уклоняется от участия в создании или в работе примирительной комиссии, - спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж, а если он уклоняется и от создания трудового арбитража либо рассмотрения в нем спора или выполнения рекомендаций последнего (если достигнуто соглашение об их обязательности), то работники могут приступить к проведению забастовки (ст. 10 Закона). Эти положения Федерального закона, как и участия посредника в разрешении спора, являются более демократичными по сравнению с положениями ранее действующего союзного закона. В период действия союзного закона нередко по вине представителей работодателя срывался примирительный порядок разрешения споров, а проводимые забастовки в этих условиях признавались незаконными по решению судебных органов. Российский Федеральный закон отличается от союзного и предусмотренными в нем мерами, которые направлены на более действенный механизм разрешения коллективных трудовых споров, наряду с ответственностью представителей работодателя за нарушение примирительной процедуры.

В поддержку своих требований в ходе разрешения коллективных трудовых споров работники имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирования в соответствии с законодательством. Ни одна из сторон коллективного спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Закон также обязывает представителей спорящих сторон, примирительную комиссию, посредника, трудовой арбитраж и Службу по рассмотрению коллективных трудовых споров использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего спора.

В случае необходимости предусматривается возможность продления сроков для проведения примирительных процедур по соглашению сторон коллективного трудового спора. Но исчисление всех сроков, предусмотренных в Законе, осуществляется в рабочих и календарных днях, что может, учитывая положения ст. 221 КЗоТ об исчислении сроков, повлечь за собой удлинение примерного расчетного срока для проведения примирительных процедур.

Впервые в Российской Федерации в указанном Федеральном законе появилось понятие **гарантий для работников в связи с разрешением коллективного трудового спора.** В законе предусмотрено, что члены примирительной комиссии, посредники, трудовые арбитры, представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя (администрации) без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа.

При всей значимости примирительной процедуры разрешения коллективных трудовых споров она ни всегда дает положительный эффект в виде принятого решения на основе достигнутого соглашения сторон. Возможна ситуация, когда спор остается не решенным и последним средством его разрешения становится **забастовка**. Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации признается право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора возможность проведения забастовки возникает в следующих случаях: во - первых, если примирительные процедуры не привели к разрешению спора; во - вторых, когда работодатель уклоняется от примирительных процедур; в - третьих, при невыполнении работодателем соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

В Федеральном законе дается следующее определение забастовки: «**это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора»** (п. 6 ст. 2). Следовательно, забастовка связана с полным или частичным временным прекращением работы путем невыполнения трудовых обязанностей либо невыхода на работу, а главное, что эти действия основаны на добровольном участии работников.

То, что участие забастовки является добровольным, особо подчеркивается в Федеральном законе, поскольку никто не может быть принужден к участию или отказу от участия забастовки (ст. 13). Недопустимы такие методы, как всевозможные угроза руководителя (администрации) по отношению к тем, кто прекратил работу.

Более того, законом предусмотрено юридическая ответственность, которая применяется к лицам, принуждающим работников к участию или отказу от участия забастовки, а представителей работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие (п. 3 и 4 ст. 13).

Право на забастовку подкрепляется наличием гарантий защиты от увольнений за участие в забастовках.

В Федеральном законе задача сбалансирования интересов бастующих работников и интересов общества решается в соответствии со ст. 55 Конституции Российской Федерации. Исходя из общественных интересов незаконными признаются забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц. Незаконными будут забастовки работников Вооруженных Сил Российской Федерации, правоохранительных органов, органов Федеральной службы безопасности, поскольку при этом создается угроза обороне страны и безопасности государства. Право на забастовку может быть ограничено в соответствии с законом о чрезвычайном положении. Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных соответствующими статьями Федерального закона (ст. 3 - 8, 12 - 16).

По вопросу об ограничении права на забастовку следует учитывать и постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применение судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия». Это постановление содержит указание о необходимости судам иметь ввиду, что ограничения права на забастовку в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ч. 3 ст. 17, ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации) допустима лишь для тех категорий работников, в отношении которых с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы необходимость запрета на проведение забастовки прямо вытекает из названных выше положений Конституции.

Ограничения права на забастовку большего круга работников, чем это необходимо для достижения целей, названных ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции, является неправомерным.

Осуществление права на забастовку не должно нарушать права и свободы других лиц.

Проведение забастовки носит общий характер, поскольку затрагивает коллективные интересы всех работников и касается каждого отдельного работника. Решение забастовки принимается на собрании (конференции) работников или членов профсоюзной организации и считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции). При этом на собрании (конференции) должно присутствовать ни менее двух третей общего числа работников, членов профсоюзной организации (делегатов конференции). В этом случае собрание будет считаться правомочным.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указывается: основание ее объявления и проведения (перечень разногласий сторон, дата и время начала, ее продолжительность и предполагаемое количество участников, наименование органа, возглавляющего забастовку и состав представителей работников, а также предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в период проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая *предупредительная забастовка,* о которой работодатель извещается не позднее чем за три рабочих дня. При проведении предупредительной забастовки, возглавляющий ее орган обеспечивает минимум необходимых работ (услуг), предусмотренных законом (п. 3 и 4 ст. 16 Федерального закона). Работодатель должен предупредить указанную службу о любой предстоящей забастовке.

*Забастовку возглавляет* избранный собранием (конференции) работников орган или соответствующий орган профсоюза (например профсоюзный комитет организации). Данный орган действует в пределах прав, предусмотренных законом. Он вправе созывать собрание (конференции) работников, получать от работодателя необходимую информацию, привлекать специалистов по спорным вопросам, а также вправе приостановить забастовку. Для возобновлении забастовки не требуется повторного рассмотрения спора по этапам примирительной процедуры, но работодатель и Служба должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня. Полномочия органа, возглавляющего забастовку, прекращаются в случае подписания соглашения об урегулировании спора или в случае признания забастовки незаконной, если иное не было предусмотрено решением общего собрания (конференции).

В Федеральном законе определены *обязанности сторон в ходе забастовки,* главной из которых является продолжение разрешения спора путем проведения примирительных процедур. В этот период работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование с целью побудить работодателя и его представителей к примирению и достижению необходимого соглашения.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять необходимые меры к обеспечению в период забастовки общественного порядка, жизнеспособности организации, сохранность имущества организации (работодателя) и физических лиц, а также работы машин и оборудования, остановка которых создает непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Впервые в Российской Федерации данный Закон закрепил *минимум необходимых работ (услуг),* который должен быть обеспечен при проведении забастовки в тех организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Этот минимум работ определяется соглашением сторон совместно с государственным органом исполнительной власти или органом местного самоуправления в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. При недостижении соглашения он устанавливается самим органом исполнительной власти или органом местного самоуправления. В противном случае забастовка может быть признана незаконной в связи с необеспечением установленного минимума работ (услуг).

В случаях, установленных в Федеральном законе, как известно, может быть принято решение о незаконности забастовки. Такое решение принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора. Решение суда доводится до сведения работников. Вступившие в законную силу решения суда о незаконной забастовке подлежит немедленному исполнению. Это означает, что работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения органу, возглавляющему забастовку. В случае создания угрозы жизни и здоровью людей суд вправе отложить начавшуюся забастовку на срок до тридцати дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок. Президент и Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней в случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или ее отдельных территорий.

Необходимо обратить внимание на то, что при невозможности проведения забастовки работниками, когда законом ограничено право на забастовку, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Президент России.

Федеральный закон в специальной статье (ст. 19) закрепляет *гарантии и правовое положение работников* в связи с проведение забастовки. Участие работников в забастовке не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, а следовательно, не влечет применение мер дисциплинарных взысканий. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность, но заработную плату работодатель вправе им не выплачивать, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

В то же время Федеральный закон предусматривает, что коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора могут быть предусмотрены компенсационный выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Забастовка нередко не позволяет трудиться работникам, которые не принимают в ней участие с учетом этих обстоятельств в Федеральном законе содержится положение, устанавливающие обязанность организации (работодателя) сохранять за такими работниками заработную плату в размерах не ниже, предусмотренных ст. 91 КЗоТ, то есть как за простой не по вине работника. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу, как при простое не по вине работника. Более льготный, чем предусмотренный законодательством о труде порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, может быть предусмотрен коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми при разрешении спора.

Запрещение *локаута* в Федеральном законе является значительным демократическим достижением. Как определено в Федеральном законе локаут - это увольнение работников по инициативе работодателя в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также реорганизация или ликвидация организации, филиала, представительства. Угроза локаута не может остановить многочисленные забастовки, причины возникновения которых кроются в нарушениях оплаты труда или условий труда и более всего связаны с социально - экономической сферой. Локаут мог бы лишь усугубить экономическую ситуацию и социальную напряженность в обществе, если бы на рынке труда дополнительно появлялось значительное число уволенных работников.

Требования Федерального закона в отношении проведения забастовок подкреплены рядом санкций, применяемых к нарушителям законов как со стороны представителей работодателей, так и работников и профсоюзной организации.

Федеральным законом предусмотрено **ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.** Такая ответственность может наступить для лиц, являющихся представителями работодателя, как известно, в нескольких случаях (ст. 20, 21). Представители работодателя уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, а также не предоставляющие помещения для проведения общего собрания (конференции), подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке. Представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедурой, подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Дисциплинарная ответственность работников связана с правовыми последствиями забастовки, признанной по решению суда незаконной либо приостановленной, а также в случае решения суда об ее отсрочке.

Если работники, приступили к проведению забастовки или не прекратили ее на следующий день после того, когда сведения органа, возглавляющего забастовку, было доведено решение суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, - во всех этих случаях указанные работники могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая забастовку после признания ее незаконной, обязана возместить работодателю убытки, причиненные незаконной забастовкой, З а счет своих средств в размере, определенном судом. Эта мера сказывается на финансовом положении профсоюзов.

Учитывая нежелательные последствия забастовки (потеря конкурентоспособности организации или банкротство, а также потеря заработка работниками и др.), целесообразно находить иные пути разрешения коллективного трудового спора, используя примирительные процедуры и достигая соглашений, не прибегая к забастовке.

# Нормативная основа разрешения трудовых споров

**Нормативную основу разрешения трудовых споров** составляет Конституция Российской Федерации и федеральные законы.

Конституцией Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждому предоставлено право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ст.45). Согласно ст.46 Конституции каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

В Конституции признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (п. 4 ст. 37).

КЗоТ РФ (гл. XIV) и Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» обеспечивают защиту прав и коллективных интересов работников и работодателей (их представителей) путем рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС и суде, а разрешение коллективных трудовых споров и проведение забастовки - на основе примирительных процедур и специально создаваемых органов.

Нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения трудовых споров, образуют самостоятельный институт трудового права. При рассмотрении трудовых споров возникают производные от трудовых правоотношения по рассмотрению трудовых споров. Например, такие отношения возникают между КТС и спорящими сторонами, а также другими участниками (экспертами, свидетелями и т.д.) при рассмотрении индивидуального трудового спора.

При разрешении коллективных трудовых споров отсутствует орган, выносящий обязательные для сторон решения, за исключением признания забастовки незаконной или законной по решению суда. Такое решение суд выносит, когда имеет место забастовка. На всех этапах примирительной процедуры разрешения коллективного трудового спора нет специального и постоянно действующего органа, наделенного юрисдикцией для вынесения обязательных для сторон решений, которые подлежат принудительному исполнению. Обязательным для сторон является только решение, принятое по соглашению сторон, в том числе на этапе разрешения спора в примирительной комиссии, которая формируется из представителей сторон на равноправной основе.

Можно сказать, что правоотношения по разрешению коллективного спора, возникающие между работниками и работодателями (их представителями) и органами, участвующими в разрешении спора, носят *процедурный характер.*

Порядок рассмотрения трудовых споров в Российской Федерации носит достаточно прогрессивный характер. Свидетельством этого является участие профсоюза в интересах работника в урегулировании индивидуального трудового спора, рассмотрение спора КТС, избираемой общим собранием работников организации, гарантированная работнику возможность обращения в суд за защитой своего права и др. При урегулировании коллективных трудовых споров в примирительных процедурах участвуют представители работников, избираемые в организации, либо представители профсоюза.

# Заключение

На предприятиях нередко возникают разногласия между отдельными работниками и администрацией по отдельным вопросам, связанным с их трудовой деятельностью. Когда эти разногласия не удается урегулировать при непосредственных переговорах рабочего или служащего с администрацией и они становятся предметом разбирательства в органах, которым это право предложено по закону, их называют трудовыми спорами.

Таким образом, **под трудовыми спорами принято понимать неурегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о труде и условий трудового договора или установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.**

Вступая в трудовые отношения, принимая и увольняя работников, работодатель должен быть знаком с принципами трудового законодательства. При возникновении споров закон чаще всего становится на сторону работника; и не соблюдая его, поступая “как все”, работодатель совершенно неожиданно для себя может оказаться в роли ответчика в гражданском и даже подсудимого в уголовном деле. Несмотря на то, что практика трудовых отношений, особенно на небольших частных предприятиях, часто далека от установлений законодательства, при обращении в суд с этими установлениями строго считаются; и нарушенные права (как правило, работника) восстанавливаются. Таким образом, знание прав и обязанностей полезно как работодателю, так и работнику.

В качестве примера привожу данные по ОАО “Дизельпром” с количеством работающих - 1040 человек на 1998г.

Всего было рассмотрено 244 индивидуальных трудовых спора.

Из них:

- 241 - рассмотрено Комиссией по трудовым спорам.

(Было выдано 241 решений и удостоверений КТС о взыскании долга по заработной плате.)

- 3 - рассмотрено районными судами .

(Вынесено 3 судебных приказа о взыскании задолженности по зарплате.)

Другие виды трудовых споров в 1998г. не рассматривались.

К данной курсовой работе прилагаются формы заявления, протокола заседания КТС, удостоверения и решения КТС.

# Список используемой литературы

*Безина А.К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань, 1989.

*Бугров Л.Ю.* Право на забастовку //Советское государство и право. 1989. № 9.

*Ершов В.* Судебное толкование трудовых норм //Российская юстиция. 1993. № 3.

*Зайкина А.Д.* Российское трудовое право. Учебник для вузов*,* Москва, ИНФРА М-НОРМА, 1997г.

*Иванов С.А.* Трудовое право и рыночная экономика //Вестник Московского университета. Серия «Право». 1992. № 4.

*Ключев А.А.,. Прудинский А.М.* Мастеру и начальнику цеха о трудовом законодательстве. Москва. “Юридическая литература”,1990г.

*Никитинский В.И., Хохрякова О.С.* Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) комментарии и размышления // Социалистический труд. 1990. № 2.

*Ставцева А.И.* Судебная защита трудовых и иных социальных прав граждан // Юридический бюллетень предпринимателя. 1997. № 3.

*Сыроватская Л.А.* Трудовое право. Москва, “Высшая школа”, 1995г.

*Толкунова В.Н.* Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1993.

*Федин Д.* Две редакции одного закона о забастовках: сравнительный анализ // Государство и право. 1992. № 3.