

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Трудовые споры, причины возникновения и нормативная основа трудовых споров	5
2 Принципы рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	10
Заключение	13
Список использованных источников	15

## **Введение**

Изменения в характере труда, связанные экономическими, социальными преобразованиями в связи с переходом России к рыночной экономике, указывают на необходимость совершенствования правового механизма защиты и реализации, трудовых прав работников. Без должного совершенствования сложно обеспечивать стабильность в социально-трудовых отношениях. Данные отношения являются основными, так как они определяют трудовое поведение и общественную мораль.

Трудовой спор — это разногласия между работодателем (или его представителями) и работником (работниками) по вопросам регулирования трудовых отношений.

Виды трудовых споров:

- индивидуальные трудовые споры — когда они затрагивают интересы отдельных работников;

- коллективные трудовые споры — когда затронуты интересы всего трудового коллектива (например, невыполнение работодателем коллективного трудового договора) или его части (отдельного структурного подразделения).

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

Индивидуальный трудовой спор — в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## **1 Трудовые споры, причины возникновения и нормативная основа трудовых споров**

Стабильность трудовых правоотношений является одним из важных условий экономического и социального развития общества. В свою очередь, стабильность в сфере применения труда во многом обеспечивается соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда. Даже не обращаясь к данным судебной статистики, Генеральной прокуратуры РФ и Роструда, можно констатировать снижение уровня законности и частое несоблюдение трудовых прав работников. Подтверждением этому являются широко практикуемые выплаты так называемой серой зарплаты, частые задержки либо вообще невыплата заработной платы, значительное снижение по сравнению с условиями трудового договора размера оплаты труда, с которым работники вынуждены соглашаться из-за опасения потерять работу, а также незаконные увольнения с работы или фальсифицированные основания увольнения с работы отдельных групп работников и т.п. Подобные нарушения, не имея тенденции к снижению, диктуют необходимость повысить защиту трудовых прав и свобод, прежде всего работников. Значение имеют все способы защиты, установленные в ст. 352 ТК РФ.

Право на судебную защиту является наиболее действенной гарантией защиты трудовых прав и свобод. В соответствии с ч. 1 ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

На положениях Конституции РФ (ч. 4 ст. 37) основан важный принцип трудового права – обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку в порядке, определенном ТК РФ и иными федеральными законами.

Необходимо отметить, что работнику предоставляется право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами (ст. 21 ТК РФ).

Рассмотренные базовые положения Конституции РФ, дополненные основными принципами трудового права, положены в основу норм в целом разд. XIII ТК РФ, охватывающих защиту трудовых прав и свобод, способы их защиты, включая судебную защиту, порядок и органы рассмотрения трудовых споров.

Столкновение противоречивых интересов работодателя и работников (трудового коллектива работников) либо нарушение работодателем трудовых прав работника нередко порождают разногласия между ними; будучи неурегулированными, они перерастают в трудовые споры – коллективные или индивидуальные.

Трудовые споры различаются по субъектному составу (стороны спора), предмету, характеру спора. Трудовые споры разграничиваются также в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают. В соответствии с этими основаниями можно дать примерную классификацию трудовых споров. По субъектному составу все споры делятся на индивидуальные и коллективные.

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

Как видно из этого определения, одной стороной индивидуального трудового спора является работодатель, а другой – работник. Помимо работника (физического лица, вступившего в трудовые отношения с работодателем) выделяется в качестве "стороны" указанного спора также лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем (бывший работник), или лицо, желающее заключить трудовой договор и поступить на

работу, но которому в этом отказано работодателем.

В законодательной формулировке отражено то, что возникновению индивидуального трудового спора предшествуют переговоры сторон трудового правоотношения, т.е. необходимость урегулировать возникшие разногласия, что определено в понятии "индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником...".

Урегулирование возникших разногласий предусмотрено ч. 2 ст. 385 ТК РФ. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются КТС и суд. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в КТС и суде регулируется гл. 60 ТК РФ.

Предметом индивидуального трудового спора является требование работника о восстановлении нарушенных трудовых прав или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать. Таким образом, споры возникают по поводу применения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, а также условий трудового договора. Это юридические споры или так называемые конфликты права.

Согласно определению, данному в ст. 398 ТК РФ, коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Сторонами коллективного трудового спора являются работники и работодатель (работодатели). В ст. 398 ТК РФ указано также на представителей работников и работодателей, которые выступают в интересах представляемой стороны (работников или работодателей). Коллективные

трудовые споры возникают по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Данные коллективные трудовые споры, затрагивающие коллективные интересы работников, отдельных их категорий или профессиональных групп, определяются как экономические споры, именуемые также конфликтами интересов.

Индивидуальные трудовые споры возникают из трудовых правоотношений. Коллективные трудовые споры могут возникнуть из непосредственно связанных с трудовыми иных правоотношений (организационно-управленческих, по социальному партнерству и др.).

По характеру трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые. Споры искового характера – это индивидуальные споры. Они предполагают подачу заявления (предъявление иска) в органы по рассмотрению трудовых споров. Такими органами являются КТС и суд, решения которых, вступившие в законную силу, становятся обязательными для сторон: работника и работодателя. Споры неискового характера имеют коллективное значение и являются коллективными трудовыми спорами, для разрешения которых в каждом отдельном случае создаются соответствующие примирительные органы. Первым и обязательным органом является примирительная комиссия, создаваемая на паритетной основе из равного числа представителей от работников и от работодателя. Примирительная комиссия принимает решение по соглашению сторон. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного спора согласно ст. 402 ТК приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

В зависимости от вида трудового спора и его характера определяется способ (порядок) разрешения индивидуальных или коллективных трудовых

споров.

Зная стороны и предмет трудовых споров, нетрудно определить, что они вызываются разными причинами. Индивидуальные трудовые споры чаще всего возникают из-за нарушений работодателем трудовых прав работника, которые могут быть результатом невысокого уровня правосознания либо недостаточности правовых знаний или проявления пренебрежительного отношения к соблюдению трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений, условий трудового договора работника. Причинами индивидуального трудового спора может быть и недостаточность правовых знаний работника или его добросовестное заблуждение, хотя может быть и иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия работодателя.

Причины коллективных трудовых споров сосредоточены в экономической области, охватывающей коллективные интересы работников по установлению и изменению условий труда, включая заработную плату, а также заключение, изменение или выполнение коллективных договоров, соглашений.

Определенный ТК РФ порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров призван обеспечить защиту трудовых прав и свобод работников от любых нарушений, а также направлен на защиту трудовых прав и свобод работодателей от действий недобросовестных работников, нарушающих условия трудового договора, правила внутреннего трудового распорядка.

Нормативную базу рассмотрения и разрешения трудовых споров составляют Конституция РФ (ст. 2, 37, 45, 46) и соответствующие ей основные принципы (ст. 2 ТК РФ), ТК РФ, иные федеральные законы. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров и органы по их рассмотрению установлены в гл. 60 ТК РФ. Указанными органами являются КТС, создаваемая у работодателей, и суд. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС регулируется ТК РФ, в суде –

гражданским процессуальным законодательством.

Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров предусмотрен гл. 61 ТК РФ.

Нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, образуют самостоятельный институт трудового права. При рассмотрении трудовых споров возникают непосредственно связанные с трудовыми процессуальные правоотношения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Это процессуальные правоотношения, субъектами которых, как правило, являются работодатель, работник и орган, рассматривающий данный трудовой спор: КТС или суд. Завершение этого правоотношения связано с принятием компетентным органом (КТС, суд) решения по трудовому спору, обязательному для сторон. В процедуре рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров отсутствует юрисдикционный орган, выносящий обязательное для сторон решение, за исключением случаев признания забастовки незаконной (или законной), осуществляемого судом. Стороны спора формируют примирительную комиссию, а при недостижении согласия в ней путем переговоров решают вопрос о посреднике и (или) о трудовом арбитраже. Возможно разрешение спора путем забастовки, проводимой в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. При коллективных трудовых спорах возникают процедурные правоотношения.

## **2 Принципы рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров**

Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров базируется на основных принципах трудового права и демократических принципах разбирательства, которые являются принципами самостоятельного института трудового права – трудовые споры. Данные принципы имеют некоторые различия применительно к характеру

разбирательства индивидуальных или коллективных трудовых споров.

К принципам при индивидуальных трудовых спорах можно отнести:

Принцип выборности представителей от работников в КТС на общем собрании (конференции) работников или делегирование профсоюзом (иным представительным органом) с последующим утверждением этих представителей в КТС на общем собрании (конференции) работников, а также само функционирование этой комиссии, что обеспечивает доступность КТС для обращения работников.

Принцип гласности выражает открытый характер деятельности КТС, на заседаниях которой при рассмотрении споров могут присутствовать все желающие работники.

Принцип законности, объективности и полноты исследования обстоятельств спора требует от членов КТС всестороннего изучения материалов и рассмотрения доказательств, на основе которых выносится обоснованное и законное решение.

Принцип быстроты рассмотрения спора обеспечивается краткими сроками, установленными непосредственно в законе, и принцип бесплатности рассмотрения этих споров также закреплен в законе.

Принцип обеспечения реального исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам выражается в том, что в случае неисполнения решения работодателем это решение подлежит исполнению в принудительном порядке.

К принципам рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, кроме указанного участия профсоюзов (иного представителя) работников, можно отнести и ряд других:

Принцип автономии и равноправия спорящих сторон, означающий, что стороны независимы друг от друга, решения принимают по взаимному соглашению и как равноправные социальные партнеры стороны используют все возможности для диалога, а в дальнейшем – для разрешения спора и достижения соглашения. Их цель – поиск возможного компромисса на

основе взаимных уступок и консенсуса.

Принцип примирительного разрешения коллективного трудового спора заключается в том, что стороны на всех этапах примирительных процедур не должны уклоняться от участия в них и обязаны соблюдать процедурные нормы. В период проведения забастовок они призваны продолжать поиски для достижения соглашения, поскольку забастовка – не просто обострение конфликта, а способ разрешения спора.

Принцип свободного и добровольного участия в забастовке означает, что каждый свободен добровольно решать, принимать ли участие в предстоящей забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут юридическую ответственность в порядке, установленном законом.

Принцип обязательности исполнения соглашений, достигнутых спорящими сторонами, или решений, выносимых судом о признании забастовки незаконной, означает, что в первом случае соглашение сторон является окончательным и имеет для них обязательную силу, а во втором случае подлежит немедленному исполнению решение суда, вступившее в законную силу. Представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по достигнутому соглашению, несут юридическую ответственность в установленном законом порядке. С другой стороны, работники, не приступившие к работе при вынесении решения суда о признании забастовки незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, а профсоюзная организация, объявившая и не прекратившая такую забастовку, на основании судебного решения возмещает работодателю причиненные убытки.

## **Заключение**

Под трудовыми спорами понимаются разногласия субъектов трудового права связанные с вопросами применения трудового законодательства или об установлении новых условий труда. Трудовые споры возникают по причинам как объективного, так и субъективного характера.

Индивидуальный трудовой спор - неурегулированное разногласие между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Также индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры являются самым распространенным видом споров в настоящее время. Понятие индивидуального трудового спора подразумевает неурегулированные разногласия и конфликты между сотрудником и работодателем, касающиеся применения законов. Несоответствие нормам трудового права приводит к возникновению индивидуальных трудовых споров. Такие дела обычно решаются органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, например комиссией или судом. Обычно хорошие юристы предлагают клиентам решить конфликт до суда. Такой досудебный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров считается в юридической практике наиболее эффективным и быстрым методом решения спора.

Очень часто подобное дело, оказывается, по сути, психологическим конфликтом двух сторон индивидуального трудового спора - начальника и подчиненного. Поэтому уволенный сотрудник часто отказывается решать спор в комиссии, организованной по такой необходимости, состоящей из

коллег и сослуживцев, и обращается за защитой своих прав и интересов в суд. Почти все индивидуальные трудовые споры в суде рассматриваются мировыми судьями, а некоторые рассматривают районные суды.

Понятие коллективных трудовых споров включает в себя конфликты, вызванные несоответствующими закону условиями труда, отказом работодателя прислушаться к мнению работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права. Сторонами коллективных трудовых споров выступает группа сотрудников и работодатель. Для таких процессов в законодательстве предусмотрен сложный порядок регулирования коллективного трудового спора, подразумевающий участие государственных органов.

Сейчас такие споры встречаются очень часто. Возникают они по разным причинам, но судебная практика доказывает, что существует много способов разрешения коллективных трудовых споров. Существует порядок рассмотрения и урегулирования таких конфликтов. Коллективные трудовые споры рассматриваются в несколько этапов. На предприятиях создают примирительную комиссию или трудовой арбитраж, которые выясняют вид и содержание коллективного трудового спора, и приводят в действие исполнение решений по трудовым спорам. Это решение считается законным и исполняется сторонами в надлежащем порядке.

## Список использованных источников

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Федеральный закон от 23.11.1995 N 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Гейхман, В. Л. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2014. — 548 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. — М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2014 — 1680 с.
6. Пискарев, И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров. Учебное пособие / И.К. Пискарев. - М.: Проспект, 2015. - 423 с.
7. Судебная практика по трудовым спорам. Практическое пособие. - М.: Проспект, 2017. - 332 с.
8. Трудовое право России: учебник / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред.: Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. - 3-е изд. - Москва : ИНФРА-М: Контракт, 2014. - 648 с.