

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Морозова Марина Витальевна

студент, Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования Московский финансово-промышленный университет «Синергия», РФ, г. Москва

К сожалению, между Работниками и Работодателями не редко могут возникать разногласия. Например, касательно заработной платы, времени и условий труда. Если такие конфликты затрагивают не личные, а рабочие отношения, закон считает их трудовыми спорами.

Таким образом, под понятие трудовые споры подразумеваются разногласия между Работодателем и Работником(ами) по вопросам, исходящим из трудовых отношений.

Практика подтверждает, что значительную часть конфликтных ситуаций возможно уладить мирным путем и в досудебном порядке разными способами:

- переговоры сторон;
- посредничество (медиация);
- КТС,

т.е. процедура решения трудовых споров не всегда предполагает обращение в суд.

Однако, в любом случае, когда возникает конфликт, рекомендуется привлечь для его разрешения грамотного специалиста - юриста. Тем более, что споры между начальниками и подчиненными могут начаться стихийно и в любой момент. Например, если вновь нанятый Работник недоволен тем, как отдел кадров оформил/не оформил его в штат - это вопрос именно трудового законодательства. И, если Работодатель подозревает Работника(ов) в передаче информации конкурентам, в порче имущества, или просто халатном отношении к своим обязанностям - это тоже трудовой конфликт.

В свою очередь Споры распределяются на:

1. Индивидуальные - разногласия, подлежащие регулированию, между Работодателем и Работником, заявленные в КТС спорам или суд.
2. Коллективные - разногласия, подлежащие регулированию, между Работниками и Работодателями в вопросах установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров.

В любом случае, вопросы разрешения Индивидуальных и Коллективных Трудовых Споров регулируются Трудовым Кодексом РФ (главы 60 и 61).

В отличие от Коллективных Трудовых Споров, которые рассматривают примирительная комиссия, привлеченный посредник или трудовой арбитраж, Индивидуальные Трудовые Споры рассматривают комиссии по трудовым спорам и суды.

Последовательность решения и судебная практика индивидуальных трудовых споров

В июле 2023г. Роструд анонсировал сервис на портале «Онлайнинспекция.рф» по урегулированию разногласий между Работодателем и Работником. В «Онлайнинспекция.рф» рекомендуется обратиться для разрешения трудового спора без участия трудовой инспекции или суда. Если в течение 10 рабочих дней Работодатель не отреагирует на обращение Работника, то система поможет перенаправить жалобу в региональную Государственную Инспекцию Труда (ГИТ). Таким образом, было решено напомнить, как Работодателю законно действовать при возникновении трудовых споров и избежать доведение дела до ГИТ или судебных инстанций.

Журнал «Кадровое дело» на своем сайте приводит интересную практику по индивидуальным спорам:

1. Работник уволился по соглашению сторон с выплатой компенсации. Работодатель выплатил Работнику окончательный расчет с опозданием на 48 дней, а выходное пособие Работник так и не получил. Работник пошел в суд с требованием взыскать выходное пособие, компенсировать задержку выплаты и моральный вред. Суд поддержал работника и указал, что повышенный размер компенсации не противоречит закону (апелляционное определение Мосгорсуда от 05.09.2023 по делу № 33-36759/2023).
2. Стороны заключили соглашение о расторжении трудового договора с выплатой компенсации. И после Работник перестал выходить на работу. Работодатель требовал от Работника объяснить отсутствие на рабочем месте, а после отказался от заключенного соглашения и уволил Работника за прогул. Работник обжаловала увольнение в суде. Суд решил признать приказ об увольнении за прогул незаконным, в выплате компенсации отказать (решение Кировского районного суда г. Омска Омской области от 28.02.2020 № 2-411/2020).

Последовательность решения и судебная практика коллективных трудовых споров

1. Рассмотрение спора примирительной комиссией — это обязательная процедура, которую стороны должны использовать. Документ о создании комиссии оформляется приказом директора и решением представителя трудящихся организации.

Орган создается в следующие сроки: при возникновении коллективного конфликта на локальном уровне социального партнерства — в срок до двух рабочих дней со дня начала такого спора; при возникновении разногласий на иных уровнях социального партнерства — до трех рабочих дней.

В первом случае спор рассматривают до 3 рабочих дней, а во втором — до 5 дней со дня издания актов о создании комиссии.

Если здесь согласие не достигнуто, то стороны переходят к следующей примирительной процедуре.

- 2) Урегулирование с участием посредника или в трудовом арбитраже. Этот вид переговоров стороны проводят не позднее следующего рабочего дня после того, как примирительная комиссия составит протокол разногласий.

Если согласие сторонами не достигнуто, то оформляется протокол об отказе от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам об участии в трудовом арбитраже. Здесь сроки рассмотрения — до 3 и 5 рабочих дней со дня приглашения посредника. Завершается это принятием согласованного решения или составлением протокола разногласий. Если мирные действия не помогли, то сотрудники вправе перейти к забастовке. Но, чтобы она не имела негативных последствий для вас, надо строго соблюсти правовые нормы и все правильно организовать. В России в последние годы забастовки — это редкое явление, но из СМИ иногда приходят новости о тех или иных трудящихся, которые парализовали деятельность предприятия из-за забастовочного движения. В СССР они запрещались, в новое время администрации противостоят такому способу путем подачи иска о признании забастовки недействительной. Если иск удовлетворен, то к бастующим применяются меры дисциплинарной ответственности.

Самая успешная и грамотно проведенная забастовка нового времени в нашей стране прошла на заводе «Форд» во Всеволожске. В ней участвовали 1400 человек. Завод понес убыток в размере 4 млн долларов из-за остановки. Руководство обращалось в суд — вплоть до Верховного Суда, но дело решилось в пользу бастующих. Успех заключался в том, что забастовочный комитет грамотно провел все этапы: конференции, на которых утвердили требования, а поскольку примирительные процедуры не дали результатов, люди объявили стачку, о которой предупредили руководство своевременно. Стачки прерывались и возобновлялись. О каждом этапе работодатель уведомлялся. Среди работников комитет осуществлял информационную работу.

Есть ситуации, когда стачки проводились с нарушениями, что привело к признанию их недействительными и другим негативным последствиям. В частности, применение дисциплинарной ответственности к лицу за участие в забастовке стало предметом рассмотрения Европейского суда по правам человека в деле «Огневенко против Российской Федерации». В данном случае забастовка состоялась в ОАО «РЖД», где заявитель исполнял трудовую функцию машиниста электропоезда. Закон России запрещает бастовать работникам железнодорожного транспорта, ответственным за движение поездов, маневровую работу, обслуживание пассажиров. В связи с этим заявитель был уволен за участие в стачке.

Какие споры можно решить только в суде

Отвечая на этот вопрос посвящена ст. 391 Трудового Кодекса РФ, в которой перечислены разногласия, которые решаются не в КТС, а исключительно в судебном порядке:

- об отказе в приеме на работу;
- иски к Работодателям, являющимся религиозной организацией или физическим лицом без статуса ИП;
- о восстановлении на работе;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- о переводе на другую работу;
- об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- о нарушениях со стороны работодателя при обработке и защите персональных данных сотрудника;
- о компенсации морального вреда работнику;
- по иску работодателя — о возмещении причиненного работником ущерба.

Также, именно судебные инстанции рассматривают индивидуальные трудовые споры, по которым не принято решение КТС; при несогласии одной из сторон с принятым решением; по заявлению прокурора, который посчитает решение КТС незаконным.

Список литературы:

1. Электронный ресурс <https://www.kdelo.ru/art/383155-individualnye-trudovye-spory-18-m7https://pravo.ru/story/229204/>
2. Электронный ресурс <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/>
3. Электронный ресурс <https://valen-legal.com/ru/news/trudovye-spory-i-poryadok-ih-razresheniya/>

4. Электронный ресурс <https://git78.rostrud.gov.ru/>
5. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/aa6ecb84073a90effcb17d8072f725020eb3a7ee/
6. Электронный ресурс <https://suvorov.legal/trudovye-spory>
7. Электронный ресурс <https://ppt.ru/art/tk/trudovye-spory-vidy-i-poryadok-rassmotreniya>