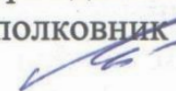


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «НИЖЕГОРОДСКАЯ
АКАДЕМИЯ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

Кафедра гражданского права и процесса

УТВЕРЖДАЮ
Начальник кафедры
гражданского права и процесса
полковник полиции
 М.В. Карпычев
«11» марта 2020 г.

Конспект

занятия лекционного типа по теме №18

дисциплины Трудовое право
по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция
профиль подготовки – уголовно-правовой
(деятельность оперуполномоченного уголовного розыска)

(для набора 2017 года заочной формы обучения)

Разработчик(и):

Материалы, содержащиеся в конспекте занятия лекционного типа, вычитаны, цифры, факты, цитаты сверены с первоисточником. Материал не содержит сведений, доступ к которым и распространение ограничены.

Преподаватель кафедры гражданского права и процесса
капитан полиции

Ю.Ю. Гарцева

Обсужден и одобрен на заседании кафедры гражданского права и процесса
(протокол №14 от «11» марта 2020 г.).

Нижний Новгород

1.1. «Трудовые споры и порядок их разрешения» - занятие лекционного типа - 2 часа

1.2. Цель и задачи занятия.

Цель занятия: *формирование знаний о понятии трудового спора, порядке его разрешения*

Задачи занятия: *изучение о понятии трудового спора, порядке его разрешения*

1.3. Учебные вопросы:

1. Понятие трудового спора.
2. Порядок разрешения трудового спора.

1.4. Рекомендуемая литература по данному занятию:

1. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 503 с. - (Dura lex, sed lex). - Библиогр. в кн.. - ISBN 978-5-238-02503-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=446575> (27.03.2017).

2. Воробьев В.В. Трудовое право: основные определения и правовые категории. - Н.Новгород. 2009.

3. Головина С.Ю. Трудовое право России: учеб. для бакалавров / С.Ю. Головина, М.В. Ю.А. Кучина. – М.: Юрайт, 2012. – 379 с.

4. Костян И.А. Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Судья. 2014. № 9 // СПС «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/>

5. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // КонсультантПлюс, http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/, свободный доступ (дата обращения: 24.03.2020 г.)

Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. – СПб филиал ГУ ВШЭ, 2008. – 116 с.

Трудовой спор – это разногласия между работником и работодателем по вопросам, касающимся трудовых отношений, которые требуют вмешательства уполномоченных органов. Есть 2 вида трудовых споров¹:

- индивидуальный трудовой спор (ИТС), когда спор возникает между сотрудником и работодателем;
- коллективный трудовой спор (КТС), когда в споре участвует группа сотрудников и работодатель.

Порядок их разрешения существенно отличается.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Рассмотрение ИТС описано в главе 60 ТК РФ. В решении могут участвовать комиссии по трудовым спорам или же судебные органы (если все иные способы решения вопроса не дали результата). Таким образом, есть 2 пути решения ИТС – досудебный и судебный.

При возникновении ситуации, в которой работник считает, что его права были ущемлены, он направляет жалобы в письменном виде в трудовую комиссию или же в суд в течение 3-х месяцев с момента, когда он узнал о нарушении. Причём ИТС может возникнуть даже с уже уволенным или еще не принятым сотрудником, которому отказали в заключении договора.

В досудебном порядке ИТС рассматривает Комиссия по трудовым спорам. Она принимает, регистрирует заявление работника, и обязана рассмотреть его в течение 10 дней со дня подачи. В комиссию входит одинаковое количество представителей работодателя и сотрудников. Заседания проводятся в нерабочее время и при обязательном присутствии заявителя.

В ходе рассмотрения спора ведется протокол, а по итогам принимается решение комиссии. Копия решения направляется обеим сторонам спора в

¹Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. – СПб филиал ГУ ВШЭ, 2008. – 116 с.

трехдневный срок, и оно является обязательным к исполнению. Если решение устраивает обе стороны, трудовой спор прекращается. Любая из сторон может обжаловать принятое решение в течение 10 дней с момента получения документов. По истечении этого срока, дается 3 дня на исполнение решения комиссии.

Если комиссия обжалование в 10-дневный срок не рассмотрела, спор можно перенести в суд.

Трудовой спор может возникнуть не только по инициативе работника. Когда у работодателя есть претензии к сотруднику, он также вправе обратиться в суд.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Ранее порядок их разрешения регулировался законом от 23.11.95 № 175-ФЗ, но он утратил силу в 2006 году в связи с введением в действие соответствующих положений ТК РФ.

В настоящее время порядок решения КТС регулируется главой 61 ТК РФ. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров возлагается на примирительные комиссии, посредников или же Трудовой арбитраж. Группа работников письменно оформляет свои коллективные претензии (об условиях труда и его оплате, о заключении, изменении колдоговоров, других локальных актов и т.п.) и направляет их работодателю.

В двухдневный срок должна быть сформирована примирительная комиссия, которая и будет рассматривать локальный трудовой спор. Комиссия, как и в случае с ИТС, должна состоять из равного количества представителей обеих сторон. Примирительная комиссия создается с целью тщательного рассмотрения спора и его скорейшего разрешения. Срок рассмотрения – до 3-х рабочих дней.

Если какая-то из сторон уклоняется от участия в примирительной процедуре или мешает ей, то рассмотрение передается трудовому арбитражу, который формируется из представителей организации и компетентных

госорганов по урегулированию КТС. Такой арбитраж является временным и подлежит расформированию после разрешения трудового спора, для которого он создан.

Достигнутое в ходе рассмотрения спора соглашения оформляется письменно и является обязательным для каждой стороны.

Если примирительные процедуры не помогли, или работодатель не исполняет принятые комиссией или арбитражем решения, крайней мерой разрешения КТС для работников является забастовка, которая регламентируется той же 61-й главой ТК РФ (ст. 409-417 ТК РФ). Эти статьи определяют право работников на забастовку, порядок ее проведения и ответственность обеих сторон спора за незаконные действия, связанные с ней.

Таким образом, индивидуальные трудовые споры могут быть рассмотрены в досудебном порядке. В случае неудовлетворительного решения стороны могут обратиться в суд и обжаловать его. Коллективные же споры имеют только один путь разрешения – путём примирительных процедур. Способы защитить «групповые» трудовые интересы в суде законом не предусмотрено. В крайнем случае работники имеют право прибегнуть к забастовке.

Контрольные вопросы

1. В чем заключается различие между индивидуальным и коллективным трудовым спором?
2. Как происходит процесс рассмотрения индивидуальных трудовых споров?
3. В каком кодексе РФ и соответствующей главе регулируется порядок решения КТС?