

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
РАБОТНИКОВ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 4 курса 432 группы
направления 40.03.01 «Юриспруденция» юридического факультета
Сокова Александра Сергеевича

Научный руководитель
доцент, к.ф.н.,

_____ А.В. Солдунов

« ____ » _____ 2021г.

Заведующий кафедрой
д.ю.н., профессор,
заслуженный юрист РФ

_____ Г.Н. Комкова

« ____ » _____ 2021г.

Саратов, 2021

Введение. Трудовые споры актуальны с момента начала зарождения трудовых отношений, и не теряют по сегодняшний день. Каждый имеет свой взгляд на реализацию и ограничение своих прав. За последнее время пандемия дала толчок, который породил новые мотивы возникновения споров.

Работодатели и работники имеют ряд собственных взглядов и по-разному смотрят на способы их реализации или ограничение своих интересов. Каждый субъект трудовых правоотношений борется за собственные права, иногда недобропорядочным способом, или ущемляющим интересы другой стороны, на этой почве зарождаются противоречия работников с работодателями,

Наличие трудового спора, то есть разногласий между работников и работодателем отрицательно сказывается на продуктивности выполняемой работы, а значит, работодатель от этого может потерять прибыль, а работник различные поощрения. С учётом того, что в трудовой деятельности каждый заинтересован в личной и общей продуктивности труда, это значит что трудовые споры выгодно не просто разрешать, а как можно в более короткие сроки

Целью работы является исследование норм, регулирующих взаимоотношение работников и работодателей, определяющих порядок примирения сторон и поиска компромисса или следование уже определённого законному порядку в возникшей конфронтации.

Достигнуть поставленную цель возможно путём решения следующих задач:

1. Определить правовую основу трудовых споров.
2. Проанализировать общий порядок рассмотрения трудовых споров
3. Исследовать основные направления разрешения индивидуальных трудовых споров.

4. Рассмотреть виды урегулирования трудовых споров, предложенные законодателем
5. Определить специфику рассмотрения судами дел по искам о восстановлении на работе;
6. Исследовать проблемы, возникающие при рассмотрении указанной категории дел, выработать пути их разрешения.
7. Используя материалы судебной практики, рассмотреть способ урегулирования споров судебными органами.

Объектом исследования являются гражданские дела, вытекающие из трудовых отношений, а именно, индивидуальные трудовые споры, связанные с восстановлением на работе незаконно уволенных.

Предмет трудового спора – разногласия между его сторонами относительно применения положения трудового законодательства и других нормативных актов, регулирующих трудовые правоотношения.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных специалистов в области общей теории права, науки конституционного, трудового и гражданско-процессуального права: Гусова К.Н, Куренного А.М., Решетниковой И.В. , Александрова Н.Г., Воеводина Л.Д., Головановой Е.А., Передерина С.В., Пискарева И.К., Скобелкина В. Н., Смирнова О.В.

Практическая значимость работы состоит в разностороннем рассмотрении вопроса трудовых споров, с акцентом на проблематику данной темы и поиска путей разрешения возникших разногласий.

Нормативно-правовую базу исследования образуют российское законодательство, международно-правовые акты, законодательство зарубежных стран и судебная практика.

По структуре выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, разделённых на семь параграфов, заключения и списка используемой литературы.

Основное содержание работы.

Трудовой спор имеет 2 основных субъекта, он разделяется на индивидуальный и коллективный. Индивидуальный трудовой спор — разновидность трудового спора, когда разногласия происходят между работодателем и одним работником, в случаях, когда субъекты не могут прийти к согласию по вопросам применения норм трудового права. Коллективный трудовой спор — разновидность трудового спора, когда разногласия происходят между работодателем и коллективом работников, в случаях, когда субъекты не могут прийти к согласию по вопросам применения норм трудового права. Действующее законодательство разграничивает их друг от друга и устанавливает отдельный порядок рассмотрения для каждого из видов.

Трудовой спор имеет различные классификации в научной сфере:

По предмету спора 2 вида. Первый вид - иски, а второй – неиски

Виды трудовых споров по правоотношениям, из которых они возникают (вытекают из предмета трудового права):

1. Возникающие из-за нарушения трудовых правоотношений.
2. Возникающие из правонарушения отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Виды трудовых споров по предмету спора:

- Признание права, нарушение права другой стороны трудовых отношений

Признание выплат работнику, возмещение причинённого вреда

Конституция Российской Федерации, а именно статья 37, признаёт право каждого на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения право на забастовку. Так же в ней закреплена обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников, в том числе их трудовые права и законные интересы в области трудовых отношений.

Отсюда следует, что каждый работник, который считает свои права нарушенными, имеет право на квалифицированную юридическую помощь.

В соответствии со статьёй 382 Трудового Кодекса РФ трудовые споры индивидуального характера урегулируются двумя способами, с помощью Комиссий по трудовым спорам или через рассмотрение судом. Комиссии по трудовым спорам состоят из равного количества представителей от противоборствующих сторон.

Рассмотрение трудового спора КТС в качестве досудебной процедуры примирения не является обязательной, более того, в соответствии с пунктом 2 Постановления Пленума ВС РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" работник имеет право на выбор способа урегулирования разногласий между рассмотрением КТС и обращением в суд. Так же стоит отметить важный момент, часть 2 статьи 385 ТК РФ фактически обязывает работника самостоятельно или с помощью представителя попытаться решить конфликт путём прямых переговоров с работодателем, но даже если работник, сразу, без предварительных переговоров обратился в Комиссию, орган рассмотрения споров не имеет право отказать, иначе это будет являться ущемлением прав работника.

Комиссия по трудовым спорам принимает к рассмотрению все индивидуальные трудовые споры, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ, субъектом обращения выступает работник, он вправе подать заявление по существу разногласий и направить его на рассмотрение в данный орган, работодатель же, не имеет возможности обращения в комиссию, в качестве инициатора.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ судебный порядок установлен для разрешения следующих категорий споров:

- о восстановлении работника на работе;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- о переводе на другую работу;

- об оплате времени вынужденного прогула;
- о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника.

В судебном порядке также будут рассматриваться споры по заявлению работодателя о возмещении работником ущерба, который он причинил работодателю, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Непосредственно само заседание признаётся правомочным при соблюдении условия присутствия на нём не менее половины членов комиссии, представляющие интересы каждой стороны спора. На самом заседании ведётся протокол, в него вносятся следующие сведения: дата заседания, данные о явке работника заявителя, работодателя, свидетелей, специалистов, предоставленные вещественные доказательства, а так же иные сведения, касающиеся рассмотрения. Сам протокол должен быть подписан председателем комиссии или заместителем, а так же поставлена печать КТС.

После рассмотрения спора комиссией принимается решение по существу спора. В соответствии с частью 1 статьи 388 ТК РФ решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС. Тайна голосования обеспечивается выдачей членам КТС бюллетеней, которые затем подсчитываются.

Далее речь идёт об основных причинах обращений работников в суд. Одной из самых частых причин является увольнение, которое работники пытаются признать незаконным, однако требования истцы предъявляют разные. Некоторые хотят получить выходные пособия и прочие компенсации, другие же требуют восстановления на рабочем месте и оплаты вынужденного прогула. В соответствии с частью 1 статьи 394 ТК РФ В случае увольнения без законного основания или с нарушением порядка

увольнения либо незаконного перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на прежней работе

Если работник в своих требованиях не настаивает именно на восстановлении в рабочей должности или вообще на работе, то с его письменного согласия суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу компенсаций, о которых говорилось ранее, и об изменении формулировки основания увольнения по дискредитирующим обстоятельствам на увольнение по собственному желанию, согласно части 3 и 4 статьи 394 ТК РФ. В соответствии с частью 6 статьи 394 ТК РФ в случае, если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора истёк ко времени рассмотрения спора судом, то тогда суд, который рассматривает ИТС, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Переходя от рассмотрения индивидуальных трудовых споров к коллективным идёт описание этапов урегулирования конфликта. В отличие от индивидуального трудового спора у коллективного предварительный этап досудебного примирения является обязательным, в соответствии со статьёй 401 ТК РФ это рассмотрение спора примирительной комиссией. В соответствии со статьёй 398 ТК РФ примирительные процедуры – это рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника или в трудовом арбитраже.

Стоит отметить, что основной задачей примирительных процедур является попытка достигнуть соглашения между сторонами по возникшим разногласиям. По завершению рассмотрения коллективного трудового спора комиссия принимает соглашение, которое оформляется протоколом или же составляется протокол разногласий, эти документы подписываются представителями сторон, а так же всеми членами примирительной комиссии. Стороны коллективного трудового спора после окончания примирительных

процедур имеют право прибегнуть к следующим способам урегулирования конфликта, ими являются приглашение посредника и обращение в трудовой арбитраж.

Особенностью процедуры привлечения посредника можно считать привлечение независимого лица, перед которым стоит прежняя задача, поиск приемлемого для обеих сторон спора выхода из возникших разногласий. В соответствии со статьёй 404 ТК РФ трудовой арбитраж представляет собой временный орган, создающийся совместно сторонами и соответствующей государственной службой.

Переходим к последнему этапу, выраженному правом на забастовку. Согласно части 4 статьи 37 Конституции Российской Федерации признаётся право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Итак, в соответствии со статьёй 398 забастовка - это временный добровольный отказ работников от полного или частичного исполнения трудовых обязанностей с целью разрешения коллективного трудового спора.

Перед началом предстоящей забастовки работники обязаны оповестить о предстоящем протесте работодателя в письменном виде не менее чем за 5 рабочих дней. При предупреждении трудовому коллективу нужно указать следующие моменты: полный перечень разногласий, вытекающих из предмета трудового спора, предполагаемые дата, время и приблизительное количество работников, участвующих в акции, состав представителей, наименование органа, возглавляющего мероприятие, и предложения по минимуму выполняемых работ, которые будут выполняться работниками во время проведения забастовки.

Изучив теоретическую часть по данной теме, далее идёт обращение к материалам судебной практики. В них рассматриваются конкретные случаи коллективных и индивидуальных трудовых споров и решения судов по ним.

В конце главы содержится общий вывод о практике индивидуальных правовых споров, следует сказать, что проблема законного и справедливого разрешения конфликтов между работниками и работодателями очень актуальна, потому что каждый, стремясь за соблюдением своих интересов, может этим нарушить права другой стороны, и им будет очень сложно в конфликте придти к разрешению самостоятельно. Для этого законом предусмотрены различные органы и процедуры для разрешения возникшей конфронтации, но споры не редко доходят до суда. Коллективные споры встречаются в судебной практике гораздо реже, это можно связать с тем, что в данных спорах присутствует обязательный этап предварительных примирительных процедур, а в случае с индивидуальными трудовыми спорами, там же обязательный этап отсутствует.

Заключение. В заключении подводится итог правовых особенностей современных процедур рассмотрения трудовых споров. Перед законодателем встаёт одна глобальная проблема – это столкновение интересов. Работодатель заинтересован в извлечении максимальной прибыли, а работник в свою очередь - в максимальной оплате своего труда и получении необходимых благ, которые ему гарантированы трудовым законодательством. И можно придти к выводу, что в настоящее время соблюдение всех интересов работника становится не всегда выгодно работодателю, и наоборот, в связи с чем многие из них нарушают установленные законом нормы.

Вопросы, связанные с рассмотрением трудовых споров регулируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским процессуальным кодексом и Федеральными законами Российской Федерации.

Порядок рассмотрения трудовых споров определен Трудовым кодексом РФ лишь в общих чертах. Законодательство не регулирует вопросы о заявлении отвода одному или нескольким членам КТС и многие другие.

Это дает основание полагать, что органы разрешения споров вправе самостоятельно устанавливает процедуру разбирательства спора в той части, в которой она неопределенна Трудовым кодексом.

Обозревая судебную практику, можно так же прийти к выводу, что нарушение трудового законодательства, приводящая к трудовому спору, в наше время не редкость, а скорее постоянное явление. Нарушения могут возникнуть еще на стадии собеседования, до заключения трудового договора, при отказе работодателя в трудоустройстве, или же работодатель представляет соискателю заведомо противозаконные условия труда, отказывая от отпуска, принуждая работать сверхурочно и иными действиями.

Как видно из содержания данной выпускной квалификационной работы, законодатель регламентирует вопросы, связанные с рассмотрением трудовых споров только в общих чертах. Существует много пробелов и недоработок, которые не урегулированы Трудовым кодексом, и пути их разрешения ложатся на науку трудового права

Так же нельзя не заметить, что именно недоработка трудового законодательства способствует возникновению трудовых споров. Из содержания работы следует, что законодателем достаточно точно и полно регламентирован порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Так и ТК РФ определяет органы, уполномоченные разрешать такие споры – Комиссия по трудовым спорам и суд. Но нельзя не сказать, что полностью свои права работник может защитить только в суде. За защитой своих трудовых прав обращаются, как правило, те, кто уже прекратил свои трудовые отношения с работодателем, либо те, кто намерен это сделать, так как в ином случае, работнику будут созданы абсолютно неприемлемые условия труда, что вынудит его уволиться. И развитие такой ситуации никак не сопоставляется с правами человека, провозглашенными в Конституции Российской Федерации.