

ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. Т.Г.ШЕВЧЕНКО
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ГРАЖДАНСКОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

КУРС ЛЕКЦИЙ

Тирасполь, 2014

УДК - 349.2 (075)
ББК – 405.117я73
Т 78

Составители:

А.С. Салкуцан, доцент кафедры гражданского и трудового права юридического факультета ПГУ им. Т.Г. Шевченко, первый заместитель Председателя Верховного суда Приднестровской Молдавской Республики

О.А. Салкуцан, советник Председателя Верховного суда Приднестровской Молдавской Республики

Рецензенты:

Е.Г. Полозова, судья Верховного суда Приднестровской Молдавской Республики

Н.В. Щукина, заведующая кафедрой гражданского и трудового права юридического факультета ПГУ им. Т.Г. Шевченко, кандидат юридических наук, доцент.

Трудовые споры Курс лекций/ Сост. А.С. Салкуцан О.А. Салкуцан, - Тирасполь, 2014.

Курс лекций составлен на основе действующего законодательства с учетом судебной практики, раскрывает основные понятия, содержит порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также определяет права, обязанности и гарантии участников трудовых споров.

УДК 349.2 (075)
ББК 405.117я73

Рекомендовано Научно-методическим Советом ПГУ им. Т.Г. Шевченко

©А.С. Салкуцан, О.А. Салкуцан, составление, 2014

Учебное издание
Трудовые споры, курс лекций
Издается в авторской редакции

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Тема 1. ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	6
1. Понятие трудовых споров.....	6
2. Виды трудовых споров.....	8
3. Причины трудовых споров.....	10
4. Условия возникновения трудовых споров.....	11
Тема 2. НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ОРГАНЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	13
1. Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров.....	13
2. Система органов по рассмотрению трудовых споров, их компетенция.....	14
Тема 3. ПРИНЦИПЫ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	19
1. Понятие и значение принципов рассмотрения трудовых споров.....	19
2. Принципы рассмотрения трудовых споров.....	20
Тема 4. ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	25
1. Понятие подведомственности рассмотрения трудовых споров.....	25
2. Классификация трудовых споров по подведомственности.....	26
Тема 5. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	30
1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС.....	30
2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.....	32
Тема 6. ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ.....	36
1. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.....	36
2. Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам.....	37

Тема 7. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ.....	40
1. Международный опыт разрешения коллективных трудовых споров.....	40
2. Развитие отечественного законодательства о коллективных трудовых спорах.....	42
Тема 8. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	45
1. Определение понятия коллективных трудовых споров.....	45
2. Виды коллективных трудовых споров.....	47
Тема 9. ЭТАПЫ И ПОРЯДОК ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР РЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	49
1. Выдвижение требований работников (их представителей).....	49
2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.....	50
3. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.....	52
4. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.....	54
Тема 10. ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ.....	56
1. Понятие забастовки. Порядок объявления забастовки.....	56
2. Права и обязанности спорящих сторон при забастовке.....	58
Тема 11. ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ЗАКОННОЙ И НЕЗАКОННОЙ ЗАБАСТОВКИ.....	61
1. Незаконные забастовки.....	61
2. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.....	62
3. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.....	62
ТЕСТЫ.....	65
ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ.....	70

ВВЕДЕНИЕ

Предлагаемый курс лекций полностью соответствует учебной программе «Трудовые споры». Трудовые споры между работниками и их работодателями случаются сплошь и рядом. Современный период, к сожалению, отличается низкой правовой культурой значительной части общества, в том числе руководителей организаций, не говоря о работодателях - физических лицах. Следствием этого являются грубейшие нарушения трудовых прав работников. Необоснованные отказы в приеме на работу, увольнение с нарушением законодательства, не предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, увеличение продолжительности рабочего времени, уклонение от обязательного социального страхования, применение штрафов за нарушение трудовой дисциплины. Вот далеко не полный перечень наиболее характерных нарушений трудового законодательства и причин возникновения конфликтов между работником и работодателем.

Развитие отечественного трудового законодательства свидетельствует о восприятии прогрессивных идей социальной защищенности человека.

В Трудовом кодексе Приднестровской Молдавской Республики предусмотрен ряд действенных мер по защите трудовых прав работников. Важно только чтобы эти нормы «работали» на благо общества и каждого трудящегося человека.

Пособие состоит из курса лекций по 11 темам отражающих понятие, общие положения, характеристику трудовых споров, причины их возникновения, классификацию, порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров. При изложении каждой темы курса авторы придерживались динамики развития трудового отношения и последовательности тем в учебной программе.

В начале каждой лекции дается её план, нормативный материал и специальная литература, подлежащие изучению.

Данное пособие рассчитано на студентов юридических вузов и юридического факультета университета. В нем использовано новейшее приднестровское трудовое законодательство по состоянию на 01 февраля 2014 года.

Тема 1

ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ СПОРОВ

План

- 1) Понятие трудовых споров.**
- 2) Виды трудовых споров.**
- 3) Причины трудовых споров.**
- 4) Условия возникновения трудового спора.**

1. Понятие трудовых споров

Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров – это важнейшая форма защиты работниками своих трудовых прав, когда они, считая свои интересы нарушенными, обращаются в орган, имеющий полномочия по их разрешению (юрисдикционный орган). Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда, являющиеся непосредственным поводом спора. Когда действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Само трудовое правонарушение нельзя еще считать трудовым спором, а различная его оценка субъектами является разногласием, которое субъекты могут решить сами. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь в том случае, если оно не урегулировано самими сторонами и поэтому вынесено на рассмотрение юрисдикционного органа, т.е. оспорено действие (бездействие) обязанного субъекта, нарушившего трудовое право другого.

Работник может самостоятельно или с участием представляющего его интересы профкома урегулировать разногласие при непосредственных переговорах с администрацией. Трудовой спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа. Трудовой спор может возникнуть и без правонарушения, если субъект трудового права (работник, профком, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган,

оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта.

Следовательно, трудовыми спорами называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда. Это понятие показывает отличие трудовых споров от разногласий, решаемых самими спорящими сторонами, и указывает, что трудовые споры возникают не только из трудового правоотношения, но и из иных непосредственно связанных с ним правоотношений, в том числе из правоотношений коллективного организационно-управленческого характера.

Трудовой кодекс ПМР закрепляет понятие индивидуального трудового спора в статье 361 (ст. 381 ТК РФ). Во второй ее части также указывается, что индивидуальным трудовым спором будет и 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.

В статье 35 Конституции ПМР признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Статья 46 Конституции ПМР предусматривает, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, что решения и действия (бездействие) органов и должностных лиц могут быть обжалованы в суд. Эти положения Конституции РФ являются основой порядка разрешения всех трудовых споров.

Закон ПМР от 27 декабря 2011 г. № 248-3-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (САЗ 12-1) в ст. 25 предусматривает право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 16), имеют право на организацию и проведение в соответствии с действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя указанные мероприятия как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Трудовые споры часто смешивают со спорами о пенсиях, пособиях и услугах, а также спорами из процедурных

правоотношений по их назначению, что не относится к отрасли трудового права, а принадлежит к отрасли права социального обеспечения. Трудовые споры – это споры из правоотношений сферы действия трудового законодательства. Ими оспариваются в юрисдикционном органе разногласия по трудовым правам и исполнению трудовых обязанностей.

Глава 58 ТК ПМР (гл. 60 ТК РФ) уже в своем названии предусматривает трудовые споры, порядок разрешения которых устанавливается ими для защиты индивидуальных или коллективных трудовых прав. Трудовой спор – это спор о реализации права, предусмотренного трудовым законодательством, коллективными и другими договорами о труде или об установлении нового трудового субъективного или коллективного права (неисковые споры).

2. Виды трудовых споров

Все трудовые споры можно классифицировать по трем основаниям: по спорящему субъекту, по характеру спора, по виду спорного правоотношения.

По спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные.

В индивидуальных спорах оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, его законный интерес, в коллективных спорах – права, полномочия и интересы всего трудового коллектива (или его части), права профкома как представителя работников данного производства по вопросам труда, быта, культуры. В коллективных спорах защищаются и права трудовых коллективов, их жизненные интересы от волевого диктата административно-управленческого аппарата, в том числе министерства, ведомства как вышестоящего органа управления данным трудовым коллективом.

Коллективные споры могут возникнуть из трех правоотношений: работников организации с работодателем, его администрацией, включая и вышестоящий орган управления; профкома с администрацией; появившихся в последние годы социально-партнерских правоотношений представителей работников и работодателей с участием органов власти на территориальном уровне. Поэтому коллективные споры делятся по субъекту на споры коллектива работников организации с работодателем и споры

профкома с работодателем, а также споры по партнерским соглашениям.

По характеру спора все трудовые споры подразделяются на два вида:

1) споры о применении норм трудового законодательства, в которых защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профсоюза или права коллектива работников;

2) споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством, которые могут возникать из трудового правоотношения, — об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда (нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда).

По правоотношениям, из которых может возникнуть спор, все трудовые споры делятся на:

1) споры из трудовых правоотношений (их абсолютное большинство);

2) споры из правоотношений по трудоустройству (например, не принятого по брони инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор);

3) споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;

4) споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации работников на производстве;

5) споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятию;

6) споры из правоотношений по возмещению работодателем ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права трудиться;

7) споры из правоотношений профкома с работодателем по вопросам труда, быта, культуры;

8) споры из правоотношений коллектива работников с работодателем;

9) споры из социально-партнерских правоотношений на четырех более высоких уровнях.

Классификация трудовых споров по трем указанным основаниям необходима для того, чтобы по каждому трудовому спору правильно определить его подведомственность (индивидуальный это или коллективный спор, о применении трудового законодательства или об установлении новых условий

труда, изменении существующих, и из какого правоотношения он возник).

3. Причины трудовых споров

Причины и условия трудовых споров хотя и связанные категории, но их надо различать.

Причины трудовых споров – это негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

Условия возникновения трудовых споров – это факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно обостряют возникший спор. Но без причин сами условия не вызывают трудовой спор.

Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений «выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению», что направлено на устранение как причин, так и условий трудовых споров и их профилактику.

Причинами трудовых споров являются следующие два субъективных негативных фактора (черты) спорящих сторон (или их представителей в коллективном споре), в результате которых по-разному оцениваются фактические обстоятельства, действия:

1) отставание индивидуального сознания от общественного, отклонение его от норм общеустановленной морали (не только со стороны представителей администрации, органов управления, но и отдельных работников, нарушающих трудовую и производственную дисциплину, небрежно относящихся к вверенному имуществу предприятия, требующих не заработанной оплаты или не полагающихся им благ);

2) незнание или плохое знание трудового законодательства как отдельными руководителями производства, так и многими работниками и их представителями, т.е. низкая правовая культура, правосознание.

4. Условия возникновения трудового спора

Условия трудовых споров носят по отношению к спорящей стороне объективный характер, отражающий недостатки в работе конкретного производства, отрасли или недостатки и пробелы трудового законодательства. Условия трудовых споров могут быть двух видов: производственного и правового характера. Они связаны с организацией производства или правотворчества – принятием норм права, поэтому-то по отношению к спорящей стороне существуют объективно в нашей жизни. В настоящее время с переходом к рыночным отношениям появилась и третья, но уже объективная причина – это кризис отечественного производства.

Условия производственного характера отражают недостатки в организации труда и работы на данном производстве, в отрасли, например неритмичность работы или плохую организацию труда. В юридических вузах США, Англии и других стран изучается теория конфликтов (конфликтология), в США есть социальные центры по изучению и разрешению конфликтов, в которых подготавливают менеджеров по конфликтам.

Условия трудовых споров правового характера – это такие имеющиеся еще недостатки в правотворчестве, в принятии, создании трудового законодательства, как не совсем ясная и четкая формулировка отдельных норм или пробелы в законодательстве, позволяющие по-разному их толковать спорящими сторонами; определенное отставание отдельных норм законодательства от бурно развивающейся практики организации труда и распределения.

Если причины трудовых споров отсутствуют, то даже при наличии указанных условий (обстоятельств) трудовой спор не возникает. Профилактика трудовых правонарушений, т.е. предупреждение с учетом конкретных условий и личности работника, – это одновременно и профилактика трудовых споров, обязанность для администрации, профсоюзных органов и юридических служб предприятия.

Нормативные акты и учебная литература

Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных

Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ).

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (текущая редакция на 2013 год).

Закон ПМР от 27 декабря 2011 года № 248-3-V «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (САЗ 12-1).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.П. Сергеева. – М.: Статус, 2007.

Айман Т.О. Трудовое право. М., 2002.

Бердычевский В.С. Трудовое право. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005.

Болдырев В.А. Трудовое право России. – М.: Норма, 2006.

Гусов К.Н. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2006.

Данилов Е.П. Трудовые споры. – М.: Кнорус, 2006.

Косова Н. Трудовые конфликты и способы их разрешения: - М.: Информцентр- Директор, 2001.

Мионов В.И. Трудовое право России. Учебник. Спб., 2009.

Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М.: Юрист, 1999.

Тема 2

НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ И ОРГАНЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

План

- 1) Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров.**
- 2) Система органов по рассмотрению трудовых споров, их компетенция.**

1. Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров

Основными нормативными актами, регулируемыми трудовые отношения, в том числе и порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, являются законы Приднестровской Молдавской Республики. В первую очередь это Конституция ПМР, закрепляющая основные права в сфере труда, и среди них - право на защиту своих прав (в том числе право на судебную защиту).

К числу важнейших нормативных актов, регулирующих рассмотрение трудовых споров, относится Трудовой кодекс ПМР, в котором гл. 58 (ст. 361–377) и 59 (ст. 378–398) специально посвящены этой проблеме (в ТК РФ – глава 60, ст. 381–397 и глава 61, ст. 398–418).

Такой важный орган по рассмотрению трудовых споров, как суд, применяет нормы не только материального (ТК, другие законы и иные нормативные правовые акты), но и процессуального права, прежде всего, нормы Гражданского процессуального кодекса ПМР.

Вопросы правового регулирования трудовых отношений находят отражение и в нормативных правовых актах иного уровня - в указах Президента ПМР, постановлениях и распоряжениях Правительства ПМР, в актах министерств и ведомств. Иерархия правовых актов должна соблюдаться по всей вертикали актов, регулирующих трудовые отношения.

Принцип верховенства закона является одним из краеугольных для отечественной правовой системы и должен неукоснительно

применяться на любой стадии рассмотрения споров (в том числе и трудовых).

В числе нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, весьма значительна доля локальных нормативных актов, принимаемых на уровне конкретных работодателей - хозяйственных обществ, предприятий, учреждений, организаций, иных организационно-правовых форм.

Большое значение для рассмотрения трудовых споров имеет судебная практика. Конституция ПМР (ст. 89) закрепила право Верховного Суда ПМР давать разъяснения по вопросам судебной практики. Постановления Пленума Верховного Суда ПМР не являются официальными источниками права и не входят в систему нормативных актов, но содержат судебное толкование соответствующих вопросов, и суды, рассматривая конкретные дела, ориентируются на них и используют для выработки единообразной судебной политики. Поэтому специалисты в области трудового права и стороны трудового спора не должны игнорировать и этот источник информации.

Важное значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют постановления Пленума Верховного Суда ПМР. В первую очередь это постановления Пленума Верховного Суда ПМР «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» (№ 7 от 22.12.2010 г.); «О некоторых вопросах, возникающих при применении законодательства о компенсации морального вреда» (№ 4 от 17.12.2004 г., в ред. Постановления Пленума Верховного Суда ПМР от 22.12.2010 № 10).

В Российской Федерации: Постановление Пленума от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", а также соответствующие постановления, касающиеся вопросов применения законодательства о материальной ответственности (Постановление от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"), о труде женщин, о труде молодежи, о компенсации морального вреда.

2. Система органов по рассмотрению трудовых споров, их компетенция

Юрисдикционными органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства, являются комиссии по трудовым спорам (КТС) и суды.

КТС образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников избираются общим собранием работников организации, а представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации (ст. 364 ТК ПМР; ст. 384 ТК РФ). По решению общего собрания (конференции) могут быть образованы и КТС отдельных подразделений организации. Тогда представители работников в КТС, например, цеха, избираются трудовыми коллективами цехов и других аналогичных подразделений. Цеховые КТС действуют на тех же основаниях, что и обще заводские, в пределах своего подразделения.

В зависимости от органа различаются следующие виды разбирательства индивидуальных трудовых споров:

- КТС как избранным органом трудового коллектива;
- судебное;
- вышестоящими органами для отдельных категорий работников (судьи и др.).

Каждый из видов разбирательства трудового спора является самостоятельным, т.е. со своим началом и концом, порядком вынесения решения по спору и его исполнению. Один и тот же спор может пройти последовательно два вида разбирательства: в КТС и суде, если пожелает спорящая сторона, не удовлетворенная решением КТС.

Такой последовательный порядок (начиная с КТС как первичного обязательного органа) принято называть общим порядком в отличие от иных случаев, когда спор решается либо непосредственно судом, либо вышестоящими органами.

Все органы по рассмотрению трудовых споров наделены государством властными полномочиями решать трудовые споры. Поэтому их решения обязательны для исполнения и в специальном утверждении не нуждаются, т.е. они окончательны и могут сразу исполняться, если не обжалованы.

Согласно главы 59 ТК ПМР (глава 61 ТК РФ) органами, рассматривающими данные споры, являются: примирительные

комиссии, создаваемые для каждого такого спора; посредник; трудовой арбитраж.

Процессуальные и процедурные правоотношения по рассмотрению трудовых споров – это юридическая связь соответствующего юрисдикционного органа с участниками данного спора. Процедурные правоотношения предшествуют, как правило, процессуальным (по приему заявления в юрисдикционный орган, процедурные действия судьи по подготовке судебного заседания по разрешению спора и т.д.). Они возникают при всех видах разбирательства индивидуальных трудовых споров с момента обращения заинтересованной стороны в данный юрисдикционный орган. Основанием их возникновения является именно подача заявления, принятие к производству данного дела, а рассмотрение самого спора – это процессуальные отношения.

Процессуальное правоотношение возникает между данным органом, с одной стороны, и участником спора – с другой. Каждое лицо, участвующее в деле по рассмотрению спора (спорящие стороны или их представители, свидетели, эксперты), находится в процессуальном правоотношении только с органом, рассматривающим данный спор, т.е. это лицо обладает процессуальными правами и несет процессуальные обязанности только по отношению к этому юрисдикционному органу. Для разных органов, которые рассматривают спор, характер процессуального правоотношения зависит от того, каким законом регулируется процесс рассмотрения.

При различных ранее указанных видах разбирательства трудовых споров возникают три вида процессуальных правоотношений: трудовые процессуальные, гражданско-процессуальные и административно-процессуальные. Каждый определяется по тому юрисдикционному органу, который рассматривает трудовой спор. И один спор может быть связан с двумя видами процессуальных правоотношений при последовательном его рассмотрении в КТС, а затем, если этот спор переносится в суд, возникают гражданские процессуальные правоотношения.

Трудовые процессуальные правоотношения – это урегулированные нормами трудового права отношения по рассмотрению трудовых споров в КТС, примирительной комиссией, с посредником, в трудовом арбитраже, т. е. это юридическая связь

юрисдикционного органа, урегулированная нормами трудового права, со спорящими сторонами и другими участниками спора.

Содержанием процессуальных правоотношений является юридическая связь данного юрисдикционного органа с участниками спора, в которой субъекты правоотношения обладают определенными взаимными процессуальными правами и обязанностями. В реализации этих прав и обязанностей проходит и весь процесс рассмотрения трудового спора, когда юрисдикционный орган применяет при решении спора по существу нормы материального трудового права, осуществляя свои властные полномочия по вынесению решения по спору; после этого данные процессуальные правоотношения прекращаются. Но могут возникнуть другие правоотношения, тоже процессуального характера – по принудительному исполнительному производству решений по индивидуальному спору, если они не выполнены добровольно.

По своему характеру все они являются охранительными, а не регулятивными.

Нормативные акты и учебная литература

Конституция Приднестровской Молдавской Республики. Принята на всенародном референдуме 24 декабря 1995 года.

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ).

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-З-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (текущая редакция на 2013 год).

Постановления Пленума Верховного Суда ПМР «О применении судами Приднестровской Молдавской Республики Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики» (№ 7 от 22.12.2010 г.).

Постановления Пленума Верховного Суда ПМР «О некоторых вопросах, возникающих при применении законодательства о компенсации морального вреда» (№ 4 от 17.12.2004 г., в ред. Постановления Пленума Верховного Суда ПМР от 22.12.2010 № 10).

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.12.2006) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс. П. 5.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю".

Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. – М.: Владос, 2005.

Анцупов А.Я. Конфликтология. – СПб.: Питер, 2007.

Бердычевский В.С. Трудовое право. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005.

Мионов В.И. Практика новейшего трудового законодательства. М., 2006.

Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М.: Юрист, 1999.

Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. - М.: Юрист, 2004.

Тема 3

ПРИНЦИПЫ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

План

- 1) Понятие и значение принципов рассмотрения трудовых споров.**
- 2) Принципы рассмотрения трудовых споров.**

1. Понятие и значение принципов рассмотрения трудовых споров

В отличие от основных принципов трудового права, отражающих в кратком виде содержание норм всего трудового законодательства, принципы рассмотрения трудовых споров — это характерные черты конкретного института трудового права. В кратком виде они определяют сам порядок рассмотрения трудовых споров, его организационное построение и действия в нем субъектов процессуальных правоотношений.

Принципы порядка рассмотрения трудовых споров — основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные характерные черты этого порядка и направленность развития системы его норм. В нашей стране порядок рассмотрения трудовых споров демократичен, прост, гласен, удобен и доступен для каждого работника. Он позволяет полно, быстро, бесплатно разрешить до конца любой возникший трудовой спор и восстановить нарушенные трудовые права, законные интересы трудящихся.

Принципами рассмотрения трудовых споров являются: 1) обеспечение защиты трудовых прав работников; 2) равенство сторон спора перед законом; 3) демократизм порядка, т.е. участие широких масс трудящихся в разрешении споров; 4) простота порядка, т.е. его бесплатность, доступность и удобство обращения в юрисдикционные органы с трудовым спором; 5) законность, гласность, объективность и полнота исследования доказательств по спорам; 6) быстрота разрешения спора; 7) обеспечение реального исполнения решения по трудовому спору, восстановления нарушенных трудовых прав; 8) ответственность должностных лиц за неисполнение таких решений.

Принципы рассмотрения трудовых споров находят свое проявление и реализацию во всей деятельности юрисдикционных органов, на всех этапах развития трудового процесса. Они регулируют важнейшие стороны правоприменительной деятельности юрисдикционных органов при разрешении трудовых споров.

Каждый из принципов находит закрепление, как правило, не в какой-то определенной статье закона, а лежит в основе многих норм, отражается в ряде процессуальных правил, раскрывающих и конкретизирующих содержание данного принципа, обеспечивающих его последовательное осуществление на практике.

Рассмотрим подробнее каждый из этих принципов.

2. Принципы рассмотрения трудовых споров

Принцип обеспечения защиты трудовых прав работников означает право и обязанность юрисдикционных (уполномоченных на разрешение трудовых споров) органов на основе закона прекратить нарушение этих прав, восстановить их. (Например, при отказе администрации выплатить полагающуюся работнику заработную плату - обязать ее это сделать; при незаконном увольнении - восстановить работника на работе).

Принцип равенства сторон перед законом означает, что и работник (работники) и администрация в равной мере обязаны соблюдать трудовое законодательство, подчиняться ему и воле юрисдикционного органа при разрешении трудовых споров. Решение юрисдикционного органа обязательно для сторон спора.

Демократизм, участие трудящихся через профсоюзы, трудовые коллективы в разрешении споров. В КТС участвуют от сотрудников избранные члены трудового коллектива. Коллективные трудовые споры рассматриваются в примирительной комиссии с участием представителей трудового коллектива или профсоюза. Состав трудового арбитража комплектуется по соглашению представителей трудового коллектива или профсоюза с работодателем, администрацией. Представители профсоюзов могут выступать в суде в защиту интересов трудящихся, а также в вышестоящем органе.

Бесплатность, доступность и удобство обращения трудящихся в юрисдикционный орган с трудовым спором. Работники для разрешения трудовых споров не теряют много времени и не несут никаких материальных затрат. Все юрисдикционные органы близки к трудящимся. Спор может быть решен в КТС в той же организации,

где работает работник, и в нерабочее для него время. Примириательные комиссии находятся непосредственно на производстве и состоят из работников данного производства. Суд, рассматривающий трудовой спор, находится в том же районе, где занят работник. Коллективные трудовые споры рассматриваются примириательной комиссией и трудовым арбитражем также на производстве данного трудового коллектива и всегда бесплатно.

При предъявлении иска по трудовому спору истцы — рабочие и служащие во всех юрисдикционных органах освобождены от государственной пошлины и других расходов по ведению дела. Каждый трудящийся и представитель профсоюзного органа, трудового коллектива может получить по возникшему трудовому спору бесплатную юридическую помощь в юридических консультациях профсоюзных органов (вышестоящих). Все это создает удобство и доступность защиты трудовых прав.

Законность, гласность, объективность и полнота исследования доказательств по трудовому спору, а, следовательно, законность его разрешения. Заседания КТС и суда по трудовым спорам проводятся открыто, публично.

Органы, рассматривающие трудовые споры, обязаны решать спор в соответствии с законом, объективно и полно исследовать материалы по делу, запрашивать при необходимости дополнительные доказательства, вызывать свидетелей, приглашать экспертов.

Быстрота разрешения трудовых споров обеспечивается более краткими процессуальными и исковыми сроками.

Процессуальный срок — это установленный законом отрезок времени для процессуальных действий по начатому процессу:

- сроки рассмотрения в КТС — не более 10 дней, в вышестоящих органах — не более месяца со дня принятия заявления, в примириательной комиссии и в трудовом арбитраже — до 5 рабочих дней со дня их создания, а с участием посредника — до 7 календарных дней с момента его приглашения (назначения);

- сроки выдачи копий, выписок из решений, а также подачи замечаний на протокол заседания везде трехдневные со дня вынесения решения по трудовому спору;

- сроки обжалования решений по трудовому спору КТС в суд, а суда в вышестоящий суд — 10 дней со дня получения копии решения.

Некоторые сроки может устанавливать и изменять сам орган, рассматривающий спор, например срок исправления искового заявления или представления дополнительных доказательств по

делу. Установленные же законом процессуальные сроки он менять не может, но вправе восстановить или продлить пропущенный по уважительной причине срок по ходатайству спорящей стороны, например, восстановить срок обжалования.

Исковой, или давностный, срок – это установленный законом отрезок времени для обращения в юрисдикционный орган за защитой нарушенного трудового права или законного интереса. Поскольку пропуск срока давности для обращения влечет за собой потерю права на защиту в данном органе, исковые сроки рассматриваются как материальные сроки по осуществлению защиты материального права. Сроки давности – одна из предпосылок реализации права на защиту законных требований. Последствием истечения давностного срока по трудовому спору является утрата права на иск, а если иск уже предъявлен, то может быть вынесено решение об отказе в иске из-за пропуска срока исковой давности. Течение срока исковой давности начинается со дня, когда заинтересованное лицо узнало о нарушении его права или должно было узнать об этом.

Иск по трудовому спору – это обращение в соответствующий орган (суд) за защитой нарушенного и оспариваемого права или охраняемого трудовым законодательством интереса субъекта трудового права. Все споры о применении установленных условий труда являются исковыми. Споры об установлении новых условий труда по своему характеру являются неисковыми, так как здесь требование не о восстановлении нарушенного права (как это имеет место в исковых спорах), а об установлении нового права, новых условий труда и права на них. И законом не устанавливалось для них ранее давностных и процессуальных сроков.

Сроки по трудовым спорам следующие:

- для обращения работника с заявлением в КТС – 3 месяца; в случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу;

- для обращения работника с иском непосредственно в суд – 3 месяца, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – месяц со дня вручения приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

- для обращения работника в вышестоящий орган со спором – 3 месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а об увольнении – месяц;

– для обращения администрации в суд с иском работнику о возмещении ущерба, причиненного предприятию, – годичный исковый срок со дня обнаружения ущерба.

Исковых сроков по делам о возмещении работнику вреда на производстве не установлено.

Принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если администрация добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке через судебного пристава по соответствующим исполнительным документам.

Ответственность должностных лиц за неисполнение решений органов, рассматривающих трудовые споры, как принцип рассмотрения трудовых споров проявляется в возможности привлечения виновных должностных лиц к различным видам юридической ответственности (дисциплинарной, материальной, административной).

Необходимо отметить и тот факт, что при рассмотрении любого трудового спора важно придерживаться всех принципов. Тем самым обеспечивается наиболее полное обеспечение законности и равенства работников и работодателей перед лицом закона.

Нормативные акты и учебная литература

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (текущая редакция на 2013 год).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.П. Сергеева. – М.: Статус, 2007.

Андреев С.Е. Договор: заключение, изменение, расторжение. М.: Проспект, 1997.

Анисимов Л. Трудовые договоры. Трудовые споры - М.: Бератор - Пресс, 2003.

Гусов К.Н. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2006.

Данилов Е.П. Трудовые споры. – М.: КНОРУС, 2006.

Егоров Н.Д. Гражданско - правовое регулирование общественных отношений: единство и дифференциация. - М.: Норма, 1998.

- Желтов О.Б. Трудовое право. – М.: Эксмо, 2005.
- Косова Н. Трудовые конфликты и способы их разрешения: - М.: Информцентр- Директор, 2001.
- Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. - М.: Юрист, 2004.
- Трудовое право / Под ред. О.В.Смирнова М., 2006.

Тема 4

ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

План

- 1) Понятие подведомственности рассмотрения трудовых споров.**
- 2) Классификация трудовых споров по подведомственности.**

1. Понятие подведомственности рассмотрения трудовых споров

Подведомственность индивидуальных трудовых споров – это круг категорий индивидуальных трудовых споров, разрешать которые уполномочен тот или иной юрисдикционный орган. Именно по совокупности категорий индивидуальных трудовых споров, которые тот или иной юрисдикционный орган вправе рассматривать, проводится разграничение подведомственности юрисдикционных органов. Решение соответствующего юрисдикционного органа по индивидуальному трудовому спору будет иметь юридическую силу только в том случае, когда оно вынесено по подведомственному ему делу.

При определении подведомственности каждого индивидуального трудового спора следует сначала выяснить, какова разновидность спора, затем выявить его характер и далее установить, из какого правоотношения сферы трудового права он вытекает.

Подведомственность трудовых споров и компетенция юрисдикционного органа, рассматривающего трудовой спор, – это два тесно связанных понятия, но не идентичные по своему характеру и содержанию.

Компетенция юрисдикционного органа представляет собой юридическую сферу деятельности, обусловленную его задачами и функциями в области трудовых споров. Компетенция включает в себя как правомочие по принятию спора к рассмотрению, так и правомочие рассматривать споры с соблюдением процессуального порядка и выносить решение по спору. Подведомственность споров затрагивает только первое из указанных правомочий, т.е. правомочие по принятию к рассмотрению подведомственного данному органу

спора. Следовательно, понятие компетенции шире по своему содержанию, нежели такая категория, как подведомственность.

Юрисдикционный орган, принимая дело к своему производству, обязан выяснить основной вопрос – о подведомственности трудового дела. Таким образом, подведомственность можно расценивать в качестве предпосылки права на предъявление требования.

Подведомственность – это признак, своего рода внешний показатель компетенции юрисдикционного органа по разрешению индивидуальных трудовых споров. Иными словами, это правовое закрепление круга вопросов, составляющих предмет индивидуального трудового спора, для рассмотрения которого установлены определенная процедура и органы, способные наиболее эффективно разрешить возникший спор по существу.

2. Классификация трудовых споров по подведомственности

По подведомственности индивидуальные трудовые споры условно можно классифицировать на следующие группы:

а) рассматриваемые в общем порядке, предусматривающем две стадии:

- досудебная (первоначальное рассмотрение заявления субъекта трудового спора в КТС с вынесением решения в установленном законом порядке);

- судебная (передача индивидуального трудового спора на разрешение в суд общей юрисдикции в связи с обжалованием решения КТС заинтересованной стороной);

б) рассматриваемые непосредственно в судебном порядке (использование норм трудового и гражданского процессуального законодательства);

в) рассматриваемые в особом порядке, предусмотренном законами для отдельных категорий работников.

В общем порядке комиссия по трудовым спорам рассматривает только споры, возникающие из трудовых правоотношений (и то не все). Это, например, споры, связанные с применением определенных трудовым договором условий труда.

КТС разрешает такие споры, как:

- 1) о признании недействительными условий, составляющих содержание трудового договора;

- 2) о рабочем времени и времени отдыха;

3) об оплате труда, о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное время, в ночное время и в других случаях, предусмотренных ТК ПМР;

4) о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет, которые введены для отдельных категорий работников;

5) о законности применения работодателем дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров);

6) о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;

7) о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка;

8) о предоставлении льгот и преимуществ работнику, когда обязанность работодателя обусловлена нормативным правовым актом, коллективным или трудовым договором;

9) о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы;

10) другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашения, трудового договора и не отнесены ТК ПМР к непосредственной компетенции суда.

Комиссии по трудовым спорам не подведомственны трудовые споры по следующим вопросам:

– установление норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок;

– исчисление трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законом или другим нормативным правовым актом установлен иной порядок их рассмотрения;

– установление или изменение условий оплаты труда (например, о присвоении тарифных разрядов).

Не подведомственны КТС и другие споры, разрешение которых отнесено законом к компетенции других юрисдикционных органов, например суда.

Между тем, Трудовой кодекс не исключает возможности обращения работника по любому спору непосредственно в суд, минуя комиссию по трудовым спорам. Так, согласно ст. 371 ТК ПМР (ст. 391 ТК РФ) в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или

профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству.

При этом ТК ПМР не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, и лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора. Гражданин вправе либо первоначально обратиться в КТС (кроме дел, рассматриваемых непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением – в суд, в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 362, ч. 2 ст. 370, ст. 371 ТК ПМР; ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК РФ).

Согласно ст. 371 ТК ПМР (ст. 391 ТК РФ) непосредственно в судах (минуя КТС) рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

а) работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, 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 неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

б) работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

а) об отказе в приеме на работу;

б) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц и работников религиозных организаций;

в) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Подведомственность коллективных трудовых споров – единая по всем спорам, начиная с примирительной комиссии как обязательного первого этапа их рассмотрения.

Нормативные акты и учебная литература

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (текущая редакция на 2013 год).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.П. Сергеева. – М.: Статус, 2007.

Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. – М.: Владос, 2005.

Анцупов А.Я. Конфликтология. – СПб.: Питер, 2007.

Болдырев В.А. Трудовое право России. – М.: Норма, 2006.

Трудовые споры: Практический комментарий / Куренной А.М.. - М.; Дело, 2003.

Костян И.А. Юридические гарантии разрешения индивидуальных трудовых споров // Трудовое право и право социального обеспечения: Актуальные проблемы: Сборник статей. - М.; Проспект, 2000.

Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров / Коршунов Ю.Н., Снигирева И.О.. - М.; Юрид. лит., 1996.

Е. Чесовской. Разрешение трудовых споров // "Российская юстиция", N 11, ноябрь 2002 г.

Жданова Т.В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность // Право и экономика. - М.; Юрид. Дом "Юстицинформ", 2001. - № 4.

Тема 5

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

План

- 1) Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС.**
- 2) Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.**

1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС

Порядок рассмотрения трудового спора – это установленная для данного юрисдикционного органа форма процесса разбирательства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу. Необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС и в суде.

Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматриваются в общем порядке, начиная с КТС, и если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перенести его на решение суда. Решение КТС может быть обжаловано любой спорящей стороной в суд. Такой общий порядок установлен ст. 370 ТК ПМР (ст. 390 ТК РФ).

Комиссия по трудовым спорам – это орган трудового коллектива. КТС создается на всех предприятиях, в учреждениях, организациях по инициативе работников и (или) работодателя на паритетных началах из представителей этих сторон. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием (по усмотрению собрания или конференции).

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием его представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале поступления заявлений, в котором отмечается дата приема и рассмотрения спора, его содержание и решение.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС исключительно демократичен. Спор рассматривается в удобное нерабочее время и обязательно в присутствии работника-заявителя. Заочное рассмотрение спора допускается только по письменному заявлению работника. Если работник вторично без уважительных причин не явится на заседание комиссии, КТС может вынести решение о снятии заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Порядок проведения заседания КТС закон точно не определяет, и, хотя не указывает право отвода, но и не запрещает его. Поэтому заявитель и администрация имеют право в начале заседания КТС сделать мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством присутствующих членов КТС.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от каждой стороны членов комиссии, притом в равном количестве представителей работников и работодателя. Заседание комиссии проводится открыто, на нем могут присутствовать желающие, и любой может быть заслушан по обстоятельствам данного спора. Решение КТС принимает тайным голосованием.

Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии указывается: полное наименование предприятия, фамилия, имя и отчество, профессия, специальность, должность заявителя, дата обращения в КТС и дата рассмотрения спора, существо спора, фамилии присутствующих на заседании КТС членов комиссии, представителей администрации и профкома (цехкома), результаты голосования и мотивированное со ссылкой на норму права решение. КТС может в решении указать и на немедленное его исполнение или в определенный ею срок.

Принятые решения КТС в последующем в утверждении не нуждаются, могут исполняться немедленно. Комиссия не имеет права их пересматривать, но может вынести дополнительное решение, если, например, в нем не была точно определена сумма.

Протокол заседания КТС должен быть подписан председателем или его заместителем и заверен печатью КТС.

Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения. Пропуск этого срока не является основанием к отказу в приеме заявления судом.

2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Особенностью рассмотрения трудовых споров в суде является и то, что право возбуждения трудовых дел в суде имеют не только заинтересованный работник и администрация предприятия, учреждения, но и прокурор (ст. 43 ГПК ПМР; ст. 45 ГПК РФ), а также профессиональный союз.

Рассматривая трудовые споры, суды не только восстанавливают нарушенные трудовые права, но выявляют причины и условия данных нарушений, проводят профилактическую работу по их устранению и предупреждению. Суд может выносить представления в государственные органы, общественные организации и должностным лицам об устранении нарушений закона, причин и условий, способствующих правонарушениям.

При этом, суд руководствуется как нормами трудового права, так и нормами гражданского процессуального права и руководящими постановлениями Верховного Суда по трудовым делам.

Все трудовые споры рассматриваются в суде по месту нахождения ответчика.

При принятии заявления по трудовому спору судья должен правильно определить подведомственность суду данного спора. Он единолично решает вопрос о принятии или отказе в принятии заявления к рассмотрению.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а

по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам указанных сроков, они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных выше компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК ПМР или иного закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК ПМР или иного закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

В случаях, когда после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Нормативные акты и учебная литература

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (текущая редакция на 2013 год).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.П. Сергеева. – М.: Статус, 2007.

Власова В.И., Крапивин О.В. Разрешение индивидуальных трудовых споров // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2000. - №5.

Жданова Т.В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность // Право и экономика. - М.; Юрид. Дом "Юстицинформ", 2001. - № 4.

Костян И.А. Юридические гарантии разрешения индивидуальных трудовых споров // Трудовое право и право социального обеспечения: Актуальные проблемы: Сборник статей. - М.; Проспект, 2000.

Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров / Коршунов Ю.Н., Снигирева И.О.. - М.; Юрид. лит., 1996.

Практика разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров: Соционика: Тексты лекций / Губенко М.И.. - Челябинск; Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2003.

Сосна Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. - М.; Юрист, 2003. - № 7.

Трудовые споры: Практический комментарий / Куренной А.М.. - М.; Дело, 2003.

Щукина Н.В. Перспективы совершенствования досудебного порядка рассмотрения трудовых споров // Сб. материалов научно-практической конференции «Проблемы развития рыночной системы хозяйствования в Приднестровье». Тирасполь. 2003.

Тема 6

ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ

План

- 1) Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.**
- 2) Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам.**

1. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

Заключительным актом погашения возникших трудовых споров является фактическое исполнение решений органов, рассматривавших эти споры.

Исполнить решение по трудовому спору - это значит реально восстановить нарушенные трудовые права, ликвидировать нарушение законности в данных правоотношениях и правопорядках в сфере труда.

Весь процесс исполнения решений по трудовым спорам гарантирует восстановление защищаемых в споре трудовых прав работников и законных интересов предприятий, учреждений, организаций.

В тех случаях когда, решение по трудовому спору не приводится в исполнение, теряется смысл рассмотрения спора и снижается роль органа, решившего спор, в укреплении законности и правопорядка.

После получения работником и работодателем копий решения КТС, они вправе в течение десяти дней обжаловать решение КТС в суд. Если ни одна из сторон трудового спора, профессиональный союз или прокурор не обратились в суд для обжалования решения комиссии, то в соответствии со статьей 369 ТК ПМР (ст. 389 ТК РФ) указанное решение подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок, указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом (ст. 369 ТК ПМР; ст. 389 ТК РФ). Таким образом, соблюдается один из принципов рассмотрения трудовых споров – принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав и законных интересов

работников, который состоит в том, что если работодатель добровольно не выполняет решение органа по трудовому спору в установленный законом срок, решение подлежит исполнению в принудительном.

В удостоверении, выдаваемом комиссией по трудовым спорам, как и других исполнительных документах, должны быть указаны: наименование и адрес органа, выдавшего исполнительный документ, фамилия и инициалы должностного лица; наименование дела или материалов, на основании которых выдан исполнительный документ, и их номера; дата принятия акта (решения) и дата вступления его в силу; сведения о должнике и взыскателе (наименование и юридический адрес юридического лица; фамилия, имя, отчество, место жительства или место пребывания – для физического лица и др.); резолютивная часть решения, содержащая требование о возложении на должника обязанности по передаче взыскателю денежных средств и иного имущества либо совершению в пользу взыскателя определенных действий или воздержанию от совершения определенных действий; дата выдачи исполнительного документа.

Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам (ст. 369 ТК ПМР; ст. 389 ТК РФ). Срок, в течение которого работник может обратиться в КТС за выдачей удостоверения, исчисляется с момента принятия решения комиссией, а не с того момента, когда у работника возникает право на обращение за удостоверением. При этом указанный срок, пропущенный по уважительным причинам, может быть восстановлен комиссией по трудовым спорам. Удостоверение не выдается комиссией по трудовым спорам, независимо от соблюдения предельного срока для обращения за удостоверением, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

2. Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам

Решение суда приводится в исполнение по вступлении его в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения (ст. 207 ГПК ПМР; ст. 210 ГПК РФ).

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному

исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ст. 376 ТК ПМР; ст. 396 ТК РФ).

Поворот исполнения решения суда о присуждении оплаты возможен только по специальному решению суда. В случае отмены в кассационном порядке решения, по которому выплачены присужденные суммы, и вынесения решения об отказе полностью или в части иска, или вынесения определения об отказе полностью или в части иска, или вынесения определения о прекращении производства по делу выплаченные по отмеченному решению суммы взыскиваются обратно в пользу ответчика по судебному решению (ст. 428 ГПК ПМР; ст. 443 ГПК РФ). Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению суда (или КТС), при отмене решения в порядке надзора допускается лишь в случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

За невыполнение решений по трудовым спорам и особенно решений о восстановлении на работе неправильно уволенных, закон устанавливает дисциплинарную, материальную и даже уголовную ответственность должностных лиц.

Если суд обнаружит злостное невыполнение судебного решения о восстановлении работника на работе, он может вынести определение о привлечении нарушителя к уголовной ответственности или, не возбуждая уголовного дела, вынести частное определение в адрес виновного должностного лица, поставив вопрос о его дисциплинарной ответственности.

При задержке исполнения такого решения вышестоящего органа о восстановлении на работе за все время задержки работнику выплачивается средний заработок или его разница. Решение о такой выплате за время задержки принимает тот же орган, который вынес решение о восстановлении на работе.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными, они удовлетворяются в полном размере.

Нормативные акты и учебная литература

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (текущая редакция на 2013 год).

Гражданский процессуальный кодекс ПМР: Массово-политическое издание – Тирасполь: ООО «Флотилия», 2006. (текущая редакция на 2013 год).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.П. Сергеева. – М.: Статус, 2007.

Архипов В.В. О досудебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Адвокат, 2007, № 8.

Костян И.А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России: опыт, анализ, практика, 2007, № 4.

Коршунова Т.Ю. Индивидуальные трудовые споры // Трудовое право, 2004, № 6. С. 36-37.

Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. - 2-е издание, дополненное и переработанное. – М., МЦФЭР, 2006. // СПС Консультант Плюс.

Миронов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров и конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4.

Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. С. 436.

Трудовые споры: Практический комментарий / Куренной А.М.. - М.; Дело, 2003.

Устинова С.А. Некоторые вопросы правового регулирования создания и организации деятельности комиссий по трудовым спорам как внесудебного органа по защите трудовых прав граждан // Трудовое право, 2006, № 12.

Тема 7

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ

План

- 1) Международный опыт разрешения коллективных трудовых споров.**
- 2) Развитие отечественного законодательства о коллективных трудовых спорах.**

1. Международный опыт разрешения коллективных трудовых споров

Коллективные трудовые споры тесно связаны с историей рабочего движения за улучшение условий труда и быта трудящихся. Однако законодательство нигде в мире вплоть до 50-х годов XX века не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров. В настоящее время и в Англии, и в США сохранилось главным образом коллективно-договорное их регулирование. ПримириТЕЛЬНЫЙ порядок разрешения коллективных трудовых споров во многих развитых странах находит все большее развитие.

Международно-правовые акты по трудовому праву, предусматривающие определенный порядок разрешения споров при коллективных переговорах, появились лишь после второй мировой войны. Так, в 1949 году МОТ приняла Конвенцию № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, которая предусматривает свободу и право ведения коллективных переговоров. В 1951 году МОТ приняла специальный акт по разрешению коллективных трудовых споров – Рекомендацию № 92 о добровольном примирении и арбитраже. Конвенция МОТ № 154 и ее Рекомендация № 163 1981 года о коллективных переговорах предусмотрели порядок разрешения разногласий (споров) при ведении коллективных переговоров. Эти международно-правовые акты по коллективным трудовым спорам явились основой для разработки и принятия национального законодательства.

Мировой опыт убедительно свидетельствует, что проблемы экономики и общественной жизни, в том числе в сфере применения

наемного труда, решаются лучше в случае, если происходит ориентированность не на конфронтацию, а на достижение социального согласия, согласования интересов различных общественных групп. Основой социального партнерства является принцип сотрудничества между работодателями и наемными работниками, который реализуется в формах проведения переговоров, заключения коллективных договоров и коллективных соглашений, согласование проектов нормативно-правовых актов, консультаций при принятии решений социальными партнерами на всех уровнях.

Так, например, Австрия с целью максимального предотвращения возникновения трудовых конфликтов ввела принцип социального партнерства. Социальными партнерами в данном случае выступают профсоюз, Палата труда, Торговая палата и Палата сельского хозяйства.

Одним из важнейших документов, способствующих достижению социального равновесия, является коллективный договор. Цель их укладки - взаимоприемлемое решение об условиях труда между ассоциациями работодателей и работников. Основным членом ассоциации работодателей является Торговая палата. Членство в ней для австрийского работодателя является обязательным.

Заключение коллективных договоров в Австрии является обязательным условием для всех сфер деятельности и касается всех работающих.

Коллективными договорами в Австрийской Республике определены минимальные права наемных работников, которые являются юридически утвержденными и гарантируются законом. Это - так называемый «norm effect». Также, положение коллективных договоров непосредственно связанные с заключением трудовых контрактов с наемными работниками, которые являются его неотъемлемой частью. Это, прежде всего, влияет на условия трудовых контрактов, что не позволяет работодателям ограничивать и отменять права работников. Кроме этого, за работодателем остается право создания для работников более благоприятных условий труда при найме на работу по сравнению с теми, которые предусмотрены в коллективном договоре.

Что касается стран Восточной Европы, например в Латвии, решением коллективных трудовых споров занимаются примирительные органы, создают непосредственно стороны, а в

случае уклонения от проведения примирительных процедур спор решается в судебном порядке. Коллективные трудовые споры могут происходить на трех уровнях: национальном, отраслевом и на уровне предприятия. Латвийские профсоюзы основное внимание сосредоточили на защите наемных работников при решении индивидуальных трудовых споров.

Чтобы уволить с работы члена Профсоюза работников государственных учреждений, самоуправлений, предприятий и финансов в Латвии, следует получить согласие не первичной организации, а Центрального Комитета соответствующей профсоюзы, предоставляет дополнительную возможность защитить права государственного служащего, которые чаще всего нарушаются после победы на выборах новой политической силы.

2. Развитие отечественного законодательства о коллективных трудовых спорах

Советское трудовое законодательство также до 1990 года не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров, поскольку собственность на средства производства принадлежала государству и коллективные трудовые споры возникали очень редко. Впервые порядок разрешения коллективных трудовых споров был предусмотрен законодательством лишь в 1989 г. Закон СССР от 09 октября 1989 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» установил двухступенчатый мирный порядок разрешения коллективных трудовых споров: сначала в примирительной комиссии, а при неурегулировании этого спора – в трудовом арбитраже, образуемых самими спорящими сторонами, но разным порядком. Данный Закон СССР действовал в Российской Федерации в редакции от 20 мая 1991 года (Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1991. № 23) вплоть до принятия Федерального закона от 20 октября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (Российская газета. 1995. 5 дек.).

Этот российский Закон значительно отличался от ранее действовавшего союзного, хотя основные положения последнего и восприняты им.

В этом Законе более детально устанавливался порядок разрешения коллективного трудового спора: как выдвигаются требования работников и участие в их разрешении нового

государственного органа – Службы по урегулированию коллективных трудовых споров и разрешению их.

Также в Законе предусматривалось осуществление права на забастовку, предупредительные часовые забастовки и порядок их объявления. Более мягко и, тем не менее, более четко были определены незаконные забастовки. Впервые в Законе получила свое закрепление такая новая гарантия, как запрещение локаута – массовых увольнений бастующих, что, например, не запрещает, а, наоборот, позволяет закон Тафта – Хартли в США 1947 года.

Закон предусмотрел права и обязанности государственной службы по урегулированию коллективных трудовых споров, впервые урегулировал и порядок разрешения разногласий самими сторонами до возникновения спора, решаемого примирительной комиссией, позволяя исключить стихийность и предупредить коллективные трудовые споры. Закон «перевёл» понятие забастовки в правовые рамки, предусмотрев процедуру ее объявления, гарантии для участников и правовые последствия незаконной забастовки.

В связи с принятием Федерального закона от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», вышеуказанный Федеральный закон от 20 октября 1995 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» утратил силу.

Основные положения этого Закона теперь закрепил Трудовой кодекс РФ в статьях 398–418 главы 61.

В Приднестровской Молдавской Республике до 2008 года действовал Закон ПМР «О порядке разрешения коллективных трудовых спорах». Положения названного Закона были идентичны положениям вышеуказанного российского Закона. Действие Закона ПМР от 19 февраля 1997 года N 34-3 "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (СЗМР 97-1) было прекращено в связи с вступлением в силу Закона ПМР "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс ПМР", регулирующего отношения в области разрешения коллективных трудовых споров.

Нормативные акты и учебная литература

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (текущая редакция на 2013 год).

Всеобщая декларация прав человека 1948 г. // Официальный Дом. 1994. 25-31 марта.

Пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966. Куинн Ф. Права человека и ты / Основные документы ООН, документы ОБСЕ и документы СЕ о правах человека. Варшава, 1997.

Конвенций МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров», 1949. Конвенции и рекомендации МОТ. Т.1. Женева, 1991.

Рекомендация МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам» от 19.06.1981 г. Конвенции и рекомендации МОТ. Т.1. Женева, 1991.

Рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» от 29.06.1951 г. Конвенции и рекомендации МОТ. Т.1. Женева, 1991.

Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М., 1992.

Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы. // Государство и право. 1997. № 7.

Климов П.В. Разрешение трудовых споров в Великобритании. // "Законодательство", N 6, июнь 2001 г.

Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Издательство Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006.

Тема 8

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

План

- 1) Определение понятия коллективных трудовых споров.**
- 2) Виды коллективных трудовых споров.**

1. Определение понятия коллективных трудовых споров

В статье 378 ТК ПМР (ст. 398 ТК РФ) дано следующее определение: коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями 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.

Таким образом, отказ работодателя учесть мнение профкома является поводом к коллективному трудовому спору. Моментом начала коллективного трудового спора является день сообщения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение им своего решения в установленный Законом срок, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Сами разногласия по установлению или выполнению коллективных договоров, соглашений о социально-трудовых отношениях – еще не трудовой спор, поскольку эти разногласия могут быть урегулированы самими спорящими сторонами, и тогда трудового спора не возникнет. А вот неурегулированные самими сторонами разногласия уже представляют коллективный трудовой спор работников с работодателем, разрешаемый примирительной процедурой.

Предметом коллективного трудового спора являются законные интересы и права объединенных в трудовые коллективы работников.

В коллективном споре выступают представители спорящих сторон, и Закон их определяет. Представители работников – это

органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собраниях (конференциях) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им. Представители работодателей – руководители организаций или другие уполномоченные в соответствии с уставом лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Само название «коллективные трудовые споры» указывает, что их спорящим субъектом является трудовой коллектив работников или несколько трудовых коллективов работников.

Представителями работодателей в таких коллективных трудовых спорах на уровне выше предприятия, организации являются полномочные органы соответствующих объединений работодателей и иные уполномоченные работодателями органы.

Легальное понятие коллективного трудового спора говорит о выполнении лишь коллективных договоров, соглашений, а не о применении трудового законодательства (как было сделано в союзном Законе о коллективных трудовых спорах). Ныне появились многочисленные коллективные трудовые споры о невыплате зарплаты, приводящие к забастовкам, другим коллективным протестам. Следовательно, в определение понятия коллективных трудовых споров правильное было бы добавить «и применения трудового законодательства».

Указанное ранее Генеральное соглашение на 2002–2004 годы определило согласованные позиции сторон этого соглашения по основным принципам проведения социально-экономической политики и их совместные действия по его реализации. Уже само название разделов данного правового акта социального партнерства показывает, по каким вопросам при коллективных переговорах о принятии такого соглашения и при его выполнении возможны коллективные трудовые споры. В Генеральном соглашении признается и такой вид коллективного трудового спора, как спор не только по выполнению соглашений, коллективных договоров (как в ст. 378 ТК ПМР; ст. 398 ТК РФ), но и по применению вообще трудового законодательства по коллективным социально-трудовым правам и интересам. Это также подтверждает необходимость дополнить легальное понятие коллективных споров словами «по применению трудового законодательства».

2. Виды коллективных трудовых споров

Виды коллективных трудовых споров различаются по характеру спора и по правоотношениям, из которых вытекает спор. По характеру спора различают:

- споры работников с работодателями или их представителями по поводу установления или изменения условий труда, заключения или изменения коллективных договоров, соглашений по вопросам труда и быта работников;

- споры работников с работодателями (или их представителями) по поводу выполнения коллективных договоров, соглашений, трудового законодательства.

По правоотношениям, из которых возникают коллективные трудовые споры, различают:

- спор из правоотношения трудового коллектива работников предприятия, учреждения, организации с работодателем (администрацией);

- спор из правоотношения профкома предприятия, учреждения, организации с работодателем (администрацией);

- споры широкой сферы из правоотношений социальных партнеров выше уровня предприятия, учреждения, организации.

Как видно из указанных видов, все коллективные споры – это споры сферы социально-партнерских отношений на различных их уровнях. И спорящими сторонами в коллективном трудовом споре являются коллективы, объединения работников и работодатели, их объединения в лице соответствующих представителей в зависимости от уровня социально-партнерских правоотношений: на предприятии, в организации, на территориальном уровне (для РФ – на федеральном, отраслевом, региональном уровнях).

Профсоюзы вправе (ст. 16 Закона ПМР «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; ст. 14 Закона РФ о профсоюзах) участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников. Профсоюзы, их представители выступают в коллективных спорах со стороны работников.

Поскольку Трудовой кодекс ПМР (РФ) предусмотрел, что представителями работников в коллективных трудовых спорах

являются органы профсоюзов, их объединений и т.д., уполномоченные на представительство, то каждому виду коллективного трудового спора соответствуют определенные социально-партнерские органы и их представители как стороны данного спора.

Нормативные акты и учебная литература

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (текущая редакция на 2013 год).

Анцупов А.Я. Конфликтология. – СПб.: Питер, 2007.

Бердычевский В.С. Трудовое право. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005.

Болдырев В.А. Трудовое право России. – М.: Норма, 2006.

Васильев В.А. Трудовые права работников: процессуальный механизм реализации. // Трудовое право, 2007, № 10.

Корнийчук Г.А. Разрешение трудовых споров. – СПб.: Питер, 2004

Косова Н. Трудовые конфликты и способы их разрешения: - М.: Информцентр- Директор, 2001.

Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Лютов Н.Л. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.

Мионов В.И. Трудовое право России. Учебник. Спб., 2009.

Мионов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров и конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4.

Надзор и контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации. Монография / Шугаев А.А.; Отв. за вып.: Дейниченко О.В. - М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2008

Филиппова М.В. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2007.

Тема 9

ЭТАПЫ И ПОРЯДОК ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР РЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

План

- 1) Выдвижение требований работников (их представителей).**
- 2) Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.**
- 3) Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.**
- 4) Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.**

1. Выдвижение требований работников (их представителей)

Этапам и порядку разрешения коллективных трудовых споров предшествует стадия урегулирования разногласий самими сторонами. Ведь трудовые споры – это неурегулированные разногласия, рассматриваемые юрисдикционными органами в установленном законом порядке. Чтобы было видно, что у работников с работодателем есть определенные разногласия, требующие решения работодателя, работники должны их оформить выдвижением требований.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Работодатели такого права не имеют. Требования работников организации (предприятия, учреждения), представительства утверждаются на собрании (конференции) работников большинством голосов. Одновременно работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих (ст. 379 ТК ПМР; ст. 399 ТК РФ). Работодатель не вправе препятствовать проведению такого собрания (конференции). Закон не оговаривает, тайное или открытое голосование по требованиям. Это решает само собрание (конференция). Требования, не относящиеся к трудовым спорам, не должны выдвигаться,

поскольку они не подлежат рассмотрению в порядке, указанном законом для трудовых споров.

Требования оформляются в письменной форме и направляются работодателю, который обязан их принять к рассмотрению и в течение трех рабочих дней сообщить представителю работников о своем решении. При выдвижении одинаковых требований различными представителями работников они вправе сформировать единый орган для разрешения данного коллективного спора. Требования профсоюзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующими сторонами социального партнерства (ст. 379 ТК ПМР; ст. 399 ТК РФ).

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней дать письменный ответ на предъявленные требования работников, а по требованиям профсоюзов – в течение месяца со дня получения требований работодателем (ст. 380 ТК ПМР; ст. 400 ТК РФ).

Если работодатель удовлетворил все требования работников, то разногласия погашаются и спора не возникает. Если же они полностью или частично отклонены работодателем, то представители работников могут начать примирительные процедуры по разрешению возникшего уже коллективного трудового спора, поскольку моментом начала этого спора является день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение им в указанный трехдневный (месячный) срок своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих последовательных этапов примирительных процедур:

- 1) рассмотрение спора примирительной комиссией;
- 2) рассмотрение спора с участием посредника;
- 3) рассмотрение спора трудовым арбитражем.

Обязательным первым этапом является примирительная комиссия, после которой при недостижении согласия стороны переходят к рассмотрению спора с участием посредника, а затем в трудовом арбитраже, и тогда спор может пройти три этапа рассмотрения. Или же после примирительной комиссии стороны могут перенести спор на рассмотрение трудового арбитража. Если

стороны не достигли согласия, какую примирительную процедуру использовать после примирительной комиссии (посредника или трудовой арбитраж), тогда стороны должны приступить к созданию трудового арбитража.

Ни одна из сторон спора не вправе уклониться от участия в примирительных процедурах. Каждая примирительная процедура проводится в определенные сроки. Но в случае необходимости эти сроки могут быть по соглашению сторон спора продлены. Данные сроки являются процессуальными. Исковых, давностных сроков по коллективным трудовым спорам не установлено. В поддержку своих требований в период разрешения коллективных трудовых споров работники имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соответствии с законодательством.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредники, трудовой арбитраж и трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (в РФ это государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров) обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия – это совместный орган спорящих сторон, созданный ими на паритетных началах в срок до трех рабочих дней с момента начала спора. Ее создание оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителей работников, выделяющим в комиссию представителей сторон на равной правовой основе (в равном количестве и с равными правами). Количественный ее состав устанавливают стороны по соглашению. Стороны не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. А если уклоняется одна из сторон (ст. 386 ТК ПМР; ст. 406 ТК РФ), то коллективный трудовой спор передается на рассмотрение трудового арбитража. Комиссия должна рассмотреть спор в срок до 5 рабочих дней с момента издания приказа о ее создании. В этот срок она может заседать не один раз. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии (ст. 382 ТК ПМР; ст. 402 ТК РФ).

Заседания комиссии должны проводиться в полном составе выделенных представителей. Из своего состава комиссия выбирает открытым голосованием председателя и секретаря, но они должны быть от разных сторон.

Процедура разрешения коллективного трудового спора в примирительной комиссии законом не предусмотрена. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон на основе переговоров. При этом предложения одной стороны должны совпадать с мнением другой. Принятое соглашение оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением комиссии (ст. 382 ТК ПМР; ст. 402 ТК РФ).

В протоколе комиссии должно быть записано ее решение и указаны присутствующие представители каждой стороны, дата принятия решения и подписи всех представителей сторон. В решении могут быть указаны сроки исполнения каждого требования. Закон не оговорил, указываются в протоколе все предъявляемые работодателю требования или только те, по которым стороны в комиссии достигли соглашения. Количество требований может быть уменьшено, но новые требования, которые не утверждались собранием (конференцией) и не предъявлялись до комиссии работодателю для его решения, нельзя выдвигать.

То же касается и спора, рассматриваемого примирительной комиссией по протоколу разногласий сторон, подписанному ими при коллективных переговорах. Комиссия в этом случае также ограничивается рассмотрением тех разногласий сторон, которые указаны в протоколе разногласий. В решении же комиссии указывается, по каким из этих разногласий соглашение достигнуто, а по каким – нет. В решении комиссии также указываются порядок и сроки его исполнения.

3. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

При недостижении примирительной комиссией согласия стороны продолжают примирительные процедуры на втором этапе с участием посредника или в трудовом арбитраже (как они договорятся).

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора в течение трех рабочих дней могут пригласить посредника самостоятельно или с помощью трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений (в РФ это государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров). А если в этот

трехдневный срок они не достигли соглашения о посреднике, то приступают к созданию трудового арбитража (ст. 383 ТК ПМР; ст. 403 ТК РФ).

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора определяется по соглашению сторонами спора с участием посредника. Посредник приглашается по соглашению сторон независимо от трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений или по ее рекомендации. Стороны могут сами пригласить любого специалиста в качестве посредника. Трехсторонняя комиссия осуществляет:

- уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
- проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- формирует список посредников и трудовых арбитров;
- выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
- оказывает методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;
- организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений действует в соответствии с Трудовым кодексом ПМР.

Посредник – это третий нейтральный орган по отношению к спорящим сторонам, призванный помочь сторонам достигнуть соглашения по спору. Посредник имеет право запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по коллективному трудовому спору, который должен быть рассмотрен с участием посредника в срок до 7 календарных дней с момента его приглашения (назначения) (ст. 383 ТК ПМР; ст. 403 ТК РФ).

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника может окончиться одним из двух вариантов: если по спору соглашение достигнуто, оно оформляется решением, обязательным для сторон спора, если соглашение сторон по спору не достигнуто, то оформляется протоколом разногласий. С этого момента оканчивается рассмотрение коллективного трудового спора

с участием посредника. Если составлен протокол разногласий, то стороны обращаются к третьему этапу – трудовому арбитражу.

4. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж – временно действующий орган для разрешения коллективного спора, не получившего своего разрешения в примирительной комиссии или с участием посредника. Он создается сторонами спора и трехсторонней комиссией в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или с посредником. Соответствующим решением работодателя, представителя работников и трехсторонней комиссии оформляется создание трудового арбитража, его персональный состав, регламент и его полномочия.

Трудовой арбитраж создается в случае, если стороны коллективного спора заключили в письменной форме соглашение об обязательном выполнении его решения (ст. 384 ТК ПМР; ст. 404 ТК РФ).

Трудовой арбитраж рассматривает спор с участием представителей его сторон в срок до 5 рабочих дней со дня создания трудового арбитража, может заседать не один раз. Он рассматривает обращение сторон, получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора, в случае необходимости информирует органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора. По окончании рассмотрения спора трудовой арбитраж принимает решение по существу спора в письменной форме.

Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, рассмотрения спора в нем, а также выполнения его решений, то закон предоставил право работникам в этих случаях приступить к забастовке.

Соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляют стороны коллективного трудового спора (ст. 388 ТК ПМР; ст. 408 ТК РФ).

Статья 385 ТК ПМР (ст. 405 ТК РФ) предусмотрела определенные гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах разрешения коллективного трудового спора. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время их участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение одного года. Закон установил специальные гарантии трудовых прав и для представителей работников, профсоюзов, их объединений. Они в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на это представительство органа. Эта дополнительная специальная гарантия действует лишь на период разрешения коллективного спора, в котором они представляют сторону.

Нормативные акты и учебная литература

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Власов В.И., Крапивин О.М. Разрешение коллективных трудовых споров //Гражданин и право.- №2, 3. - февраль, март 2001 г.

Корнийчук Г.А. Разрешение трудовых споров. – СПб.: Питер, 2004

Косова Н. Трудовые конфликты и способы их разрешения: - М.: Информцентр- Директор, 2001.

Куренной А. М. Трудовые споры. Практический комментарий. М.: Дело, 2001.

Миронов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров и конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4.

Миронов В.И. Практика новейшего трудового законодательства. М., 2006.

Нуртдинова А.Ф. Примирительные процедуры в ходе разрешения коллективного трудового спора // Право и экономика. 1999. № 9.

Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М.: Юрист, 1999.

Тема 10

ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ

План

- 1) Понятие забастовки. Порядок объявления забастовки.**
- 2) Права и обязанности спорящих сторон при забастовке.**

1. Понятие забастовки. Порядок объявления забастовки

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. В отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора забастовка – это ультимативное действие работников, давление на работодателя путем прекращения работы, чтобы добиться выполнения своих требований, не урегулированных в примирительных процедурах, крайняя, исключительная мера разрешения трудового спора.

Право на забастовку – это право трудового коллектива или нескольких трудовых коллективов, поскольку сама забастовка – это коллективные действия, форма коллективного ультиматума для удовлетворения требований работников, не получивших разрешения мирным путем. И никто другой не подпадает под определение понятия забастовки, данной в ст. 378 ТК ПМР (ст. 398 ТК РФ).

Трудовой кодекс указывает, что право работников на забастовку в соответствии со ст. 35 Конституции ПМР (ст. 37 Конституции РФ) признается способом разрешения коллективного трудового спора. Кодекс не допускает и ограничивает право на забастовку в некоторых случаях. Так, в ст. 393 (ст. 413 ТК РФ) его указывается, что в соответствии со ст. 54 Конституции ПМР (ст. 55 Конституции РФ) являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных сил ПМР, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно

ведущих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Осуществление работниками, их трудовыми коллективами права на забастовку возможно:

- лишь после прохождения примирительных процедур;
- при уклонении работодателя от примирительных процедур;
- когда он не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

В этих случаях работники могут использовать такие формы, как собрания, митинги, демонстрации, пикетирование (эти формы могут использоваться и в ходе забастовки для поддержания требований). Участие в забастовке является добровольным, и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке, иначе принуждающие лица несут дисциплинарную, административную и даже уголовную ответственность. Работодатели и их представители не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Порядок объявления забастовки Трудовой кодекс урегулировал четко. Об объявлении забастовки решение принимается общим собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объединением профсоюзов. Указанные органы считаются правомочными принять решение об объявлении забастовки, если в них присутствует не менее двух третей общего числа работников, членов профсоюзной организации (членов конференции). Решение соответствующего органа считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции). При

невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки (ст. 390 ТК ПМР; ст. 410 ТК РФ). Трудовой кодекс предусмотрел возможность проведения однократной часовой предупредительной забастовки после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. О ней работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня, а орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

2. Права и обязанности спорящих сторон при забастовке

Работодатель должен быть предупрежден второй спорящей стороной в письменной форме о начале предстоящей забастовки не позднее чем за 10 календарных дней до ее начала. В решении об объявлении забастовки указываются:

а) перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

б) дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее 2 (двух) месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

в) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

г) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения).

Эти разного уровня перечни и их составление определены ст. 390 ТК ПМР (ст. 410 ТК РФ).

Работодатель о предстоящей забастовке предупреждает трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, информирует поставщиков и потребителей, принимает меры к сохранению работоспособности производства, машин, оборудования и т. д., используя указанный 10-дневный предупредительный срок до начала забастовки.

Забастовку возглавляет избранный собранием (конференцией) работников орган или соответствующий орган профсоюзов. Он

вправе созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать соответствующих специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам, а также приостановить забастовку и возобновить ее после приостановления без повторного рассмотрения спора в примирительной комиссии, с посредником или в трудовом арбитраже. О таком возобновлении забастовки он должен предупредить работодателя и трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений не позднее чем за 3 рабочих дня до забастовки.

В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем проведения различных примирительных процедур. Для обеспечения в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества производства и физических лиц, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, работодатель, органы исполнительной власти и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять для этого зависящие от них меры. В тех организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (например, скорая помощь, больницы, водоснабжение, транспорт) при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых для населения работ (услуг), который определяется соглашением сторон совместно с органами исполнительной власти или органом местного самоуправления в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. А если такое соглашение не достигнуто, то он устанавливается органом исполнительной власти или органом местного самоуправления. В случае необеспечения минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

Закон предусмотрел обязательное ведение документации при разрешении коллективного трудового спора. Все действия сторон оформляются протоколами представителями сторон, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Нормативные акты и учебная литература

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Андряхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан. М.: Дашков и Ко, 2008.

А.В. Губенко, М.И. Губенко. Защита трудовых прав работников. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006.

А.А. Глисков, А.Г. Глисков, А.И. Забейворота. Трудовые споры и конфликты. Порядок обращения в суд. Примеры процессуальных документов. – М.: Книжный мир, 2011.

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

Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан // Право и экономика. 1999. № 3.

Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права. В 2 т. Т. 2. М., 2004.

Соловьев А. Забастовка или саботаж? //Хозяйство и право. 1997. № 10.

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

Шарков Ф. И. Как защититься от недобросовестных забастовщиков? // Трудовое право. 2008. № 5.

О.В. Бобкова. Охрана труда и техника безопасности. Обеспечение прав работника. – М.: Омега-Л, 2009.

Тема 11

ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ЗАКОННОЙ И НЕЗАКОННОЙ ЗАБАСТОВОК

План

- 1) Незаконные забастовки.**
- 2) Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.**
- 3) Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.**

1. Незаконные забастовки

Признание забастовки незаконной производится решением Верховного суда ПМР. Такое решение суд принимает по заявлению работодателя или прокурора и доводит до органа, возглавляющего забастовку. А данный орган обязан немедленно проинформировать о решении суда участников забастовки.

Незаконными признаются забастовки, если они были объявлены без соблюдения сроков, примирительных процедур и требований закона, а также забастовки ранее указанных работников, которым закон ограничивает право на забастовку (правоохранительных органов и др.), и забастовки в период чрезвычайного положения. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. В этом случае работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку. Суд также вправе отложить не начавшуюся забастовку в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей на срок до 30 дней, а начавшуюся в этом случае – приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Приднестровской Молдавской Республики или отдельных ее территорий, Правительство Приднестровской Молдавской Республики вправе приостановить забастовку до решения вопроса Верховным судом, но не более чем на десять календарных дней.

Полномочия органа, возглавляющего забастовку, избранного собранием (конференцией) работников, прекращаются в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора или признания забастовки незаконной, если иное не было предусмотрено решением собрания (конференции).

Забастовка оканчивается подписанием соглашения спорящими сторонами. Но она может оканчиваться и решением суда о признании забастовки незаконной. Контроль за выполнением соглашения сторон по коллективному трудовому спору осуществляют сами стороны или уполномоченные ими органы.

2. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Статья 393 ТК ПМР (ст. 414 ТК РФ) предусмотрела определенные гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

Для участников забастовки сохраняется на время забастовки место работы и должность. Заработная плата им за это время может работодателем не выплачиваться. Тем же работникам, кто не принимает участие в забастовке, но в связи с ней не может выполнять свою работу, время простоя оплачивается как за простой не по вине работника, т.е. не ниже двух третей их ставки. Они могут быть переведены из-за простоя на другую работу с сохранением среднего заработка, если на ней выполняются нормы труда, или их тарифной ставки, если эти нормы не выполняются. Коллективным договором, социально-партнерским соглашением или соглашением, достигнутым в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены определенные компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке, более льготный порядок выплаты работникам, не участвующим в забастовке (например, во всех случаях сохранять за время забастовок оплату не ниже их среднего заработка).

Более того, ст. 395 ТК ПМР (ст. 415 ТК РФ) запрещают локаут, т.е. увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

3. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

Трудовой кодекс четко установил ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Так, представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Приднестровской Молдавской Республики об административных правонарушениях.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики об административных правонарушениях (ст. 396 ТК ПМР; ст. 416 ТК РФ).

Закон предусмотрел также ответственность работников за незаконные забастовки. Так, в соответствии со ст. 397 ТК ПМР (ст. 417 ТК РФ) работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Предприятия, организации, трудовые коллективы которых проводят забастовку, должны нести материальную ответственность по договорам поставки, подряда и штрафные санкции за срыв этих договоров. Тем самым уменьшаются фонды предприятия, организации, в том числе и фонд на социальное развитие трудового коллектива. Ущерб, нанесенный любой забастовкой другим предприятиям, учреждениям, организациям или гражданам, возмещается бастующим предприятием в соответствии с гражданским законодательством. Здесь несет ответственность

предприятие, поскольку оно заключало договор. Возмещение ущерба, причиненного собственнику незаконной забастовкой, проводившейся по решению трудового коллектива, производится из фонда потребления предприятия, организации в судебном порядке. Если же незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, то такое возмещение ущерба производится за счет профсоюза в размере, определяемом судом. При этом суд учитывает имущественное положение профсоюза.

Нормативные акты и учебная литература

Трудовой кодекс ПМР от 19 июля 2002 г. № 161-3-III (САЗ 02-29), с изменениями и дополнениями (текущая редакция на 14 января 2014 года).

Анцупов А.Я. Конфликтология. – СПб.: Питер, 2007.

Бердычевский В.С. Трудовое право. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005.

Болдырев В.А. Трудовое право России. – М.: Норма, 2006.

Колобова С.В. Трудовое право РФ. Норма плюс, М., 2006

Косова Н. Трудовые конфликты и способы их разрешения: - М.: Информцентр- Директор, 2001.

Мионов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров и конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4.

Мионов В.И. Практика новейшего трудового законодательства. М., 2006.

Панина А.Б. Трудовое право: схемы, комментарии: Учебное пособие. М., 2008.

Талецкий П.В. «Организация забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров», Новосибирск, 2001 г.

Трудовое право России. Учебник / Отв. редакторы Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. М., 2008.

ТЕСТЫ

1. Трудовой спор – это:

- А) ситуация, в которой сталкиваются интересы различных субъектов;
- Б) неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение к компетентному органу или лицу;
- В) разногласия по трудовым вопросам.

2. Общими принципами разрешения трудовых споров являются:

- А) открытость;
- Б) конфиденциальность;
- В) законность;
- Г) учет интереса сторон;
- Д) беспристрастность.

3. Индивидуальным трудовым спором не являются:

- А) разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу учета мнения выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов;
- Б) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства;
- В) спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;
- Г) разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

4. Соглашение о передаче спора в суд:

- А) требует нотариального удостоверения;
- Б) может содержаться в деловой переписке;
- В) заключается в письменной форме;
- Г) может фиксироваться на аудионосителе;
- Д) не требует фиксации.

5. По спорящему субъекту трудовые споры делятся на:

- А) коллективные;
- Б) споры, которые инициирует профсоюз;

- В) индивидуальные;
- Г) споры из трудовых отношений.

6. Срок обращения за защитой своих трудовых прав составляет:

- А) три месяца со дня, когда субъект узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- Б) месяц по спорам об увольнении;
- В) год после нарушения субъективного права.

7. Заседание КТС считается правомочным, если:

- А) присутствуют не менее половины членов КТС от каждой стороны;
- Б) присутствуют все члены КТС;
- В) присутствуют 2/3 членов КТС;
- Г) присутствует председатель КТС и ее секретарь.

8. Условия возникновения трудовых споров – это:

- А) обстоятельства работы;
- Б) обстоятельства производственного характера;
- В) различное толкование субъектами норм трудового законодательства;

9. Решение по трудовому спору является законным, если:

- А) решение вынесено юридически грамотно при точном соблюдении норм законодательства;
- Б) решение вынесено в строгом соответствии с подлежащими применению по делу нормами материального права и при точном соблюдении норм процессуального права со ссылкой на эти нормы;
- В) решение мотивировано и содержит все имеющие значение для дела юридически значимые обстоятельства.

10. КТС вправе рассматривать:

- А) споры о взыскании денежной компенсации морального вреда;
- Б) споры о привлечении к дисциплинарной ответственности;
- В) споры о восстановлении на работе;
- Г) споры о переводе на другую работу.

11. Обязательным первым этапом разрешения коллективного трудового спора является:

- А) деятельность посредника;
- Б) деятельность примирительной комиссии;

В) деятельность трудового арбитража.

12. По характеру трудовые споры делятся на:

- А) исковые;
- Б) коллективные;
- В) неисковые;
- Г) индивидуальные.

13. В каких случаях суд общей юрисдикции, разрешая трудовой спор, выносит определение:

- А) при разрешении дела по существу;
- Б) в случае оставления заявления без рассмотрения;
- В) при разрешении несложных вопросов;
- Г) при утверждении мирового соглашения

14. Решение КТС:

- А) является окончательным;
- Б) может быть обжаловано в вышестоящую КТС;
- В) может быть обжаловано в суд;
- Г) может быть отменено судом.

15. Посредник вправе:

- А) предлагать возможные варианты урегулирования спора;
- Б) принимать решение по предмету спора сторон;
- В) проводить совместные и отдельные заседания со сторонами спора;
- Г) разглашать информацию по предмету спора.

16. Кто может инициировать отмену решения КТС:

- А) работник;
- Б) работодатель;
- В) государственный инспектор труда;
- Г) прокурор;
- Д) профсоюз;

17. За разрешением трудового разногласия субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений вправе обратиться:

- А) к профессиональному посреднику в области социально-трудовых отношений;

- Б) в суд;
- В) к специалисту или эксперту в этой области;
- Г) к авторитетному лицу, чье мнение значимо для сторон.

18. Решение по трудовому спору является обоснованным, если:

- А) в решении изложены все имеющие значение для дела юридически значимые обстоятельства, всесторонне и полно приведены доказательства, установленные в заседании;
- Б) в решение есть ссылки на законодательство и содержатся выводы о фактических обстоятельствах дела;
- В) решение содержит все имеющие значение для дела юридически значимые обстоятельства.

19. Исполнение решений КТС производится:

- А) только в добровольном порядке;
- Б) на основании исполнительного листа, получаемого в суде;
- В) в добровольном порядке;
- Г) на основании удостоверения КТС.

20. Юрисдикционными органами являются:

- А) посредник;
- Б) примирительная комиссия;
- В) суд общей юрисдикции;
- Г) инспекция труда;
- Д) КТС;
- Е) трудовой арбитраж;

21. Коллективным трудовым спором являются:

- А) разногласия об изменении норм труда;
- Б) разногласия по вопросам улучшения охраны труда в организации;
- В) разногласия по вопросам применения трудового договора;
- Г) разногласия по вопросам изменения коллективных соглашений.

22. Общий порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из:

- А) рассмотрения спора примирительной комиссией, трудовым арбитражем;
- Б) рассмотрения спора примирительной комиссией, с участием посредника, трудовым арбитражем;
- В) рассмотрения спора примирительной комиссией.

23. Кандидатуру посредника:

- А) назначают стороны;
- Б) рекомендует соответствующий государственный орган по урегулированию трудовых споров;
- В) назначает работодатель.

24. Признание забастовки незаконной производится:

- А) решением Арбитражного суда;
- Б) решением Верховного суда;
- В) постановлением Конституционного суда;
- Г) решением районного (городского) суда.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие и юридическая природа трудовых споров.
2. Причины и условия возникновения трудовых споров.
3. Виды (классификация) трудовых споров.
4. Система и содержание принципов рассмотрения трудовых споров.
5. Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Виды органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.
6. Разрешение возникших разногласий самими спорящими сторонами (доюрисдикционная стадия).
7. Исковые (давностные) и процессуальные сроки по трудовым спорам.
8. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные комиссии по трудовым спорам.
9. Порядок образования комиссий по трудовым спорам. Комиссии по трудовым спорам структурных подразделений организаций.
10. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам.
11. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам, содержание решения комиссии по трудовым спорам.
12. Порядок обжалования решения комиссии по трудовым спорам.
13. Индивидуальные трудовые споры, подведомственные непосредственно суду.
14. Положения Гражданского процессуального кодекса ПМР, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров.
15. Компетенция судов при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.
16. Предъявление иска по индивидуальному трудовому спору.
17. Подготовка трудового дела к судебному разбирательству.
18. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
19. Понятие, предмет коллективного трудового спора и его отграничение от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников.
20. Классификация коллективных трудовых споров.
21. Порядок разрешения разногласий самими сторонами. Момент начала коллективного трудового спора. Этапы

- примирительных процедур при рассмотрении коллективного трудового спора.
22. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
 23. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
 24. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
 25. Понятие забастовки. Право на забастовку и его ограничение.
 26. Порядок объявления забастовки.
 27. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
 28. Незаконные забастовки.
 29. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры. Ответственность работников за незаконные забастовки.
 30. Гарантии работникам, участвующим в рассмотрении коллективного трудового спора.