**18.12.2020**

**17 ТО-1Д**

**ПОПД**

**Урок № 32**

**Тема: Виды и классификация трудовых споров**

|  |
| --- |
| Виды трудовых споров  Бы­ва­ет, что между ра­бот­ни­ком и ра­бо­то­да­те­лем по­яв­ля­ют­ся раз­но­гла­сия в во­про­сах тру­до­вых от­но­ше­ний. Упро­щен­но го­во­ря, между ними воз­ни­ка­ют тру­до­вые споры. Од­на­ко с точки зре­ния за­ко­но­да­тель­ства тру­до­вы­ми спо­ра­ми при­зна­ют­ся не любые рас­хож­де­ния по ра­бо­чим во­про­сам. О тру­до­вых спо­рах – по­ня­тии, видах и по­ряд­ке их раз­ре­ше­ния рас­ска­жем в нашей кон­суль­та­ции. Понятие и классификация трудовых споров. По­ня­тия и виды тру­до­вых спо­ров при­во­дят­ся в ТК РФ. Так, тру­до­вые споры бы­ва­ют:  ин­ди­ви­ду­аль­ные;  кол­лек­тив­ные.  **Ин­ди­ви­ду­аль­ный тру­до­вой спор –** это неуре­гу­ли­ро­ван­ные раз­но­гла­сия между ра­бо­то­да­те­лем и ра­бот­ни­ком, за­яв­лен­ные в ко­мис­сию по тру­до­вым или суд ([ч. 1 ст. 381](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219114&dst=1323&demo=1), [ст. 382 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219114&dst=102106&demo=1)). Пред­ме­том ин­ди­ви­ду­аль­но­го тру­до­во­го спора могут быть во­про­сы при­ме­не­ния тру­до­во­го за­ко­но­да­тель­ства и иных нор­ма­тив­ных пра­во­вых актов, со­дер­жа­щих нормы тру­до­во­го права, кол­лек­тив­но­го до­го­во­ра, ло­каль­но­го нор­ма­тив­но­го акта, тру­до­во­го до­го­во­ра и т.д. К ин­ди­ви­ду­аль­ным тру­до­вым спо­рам от­но­сят­ся в том числе споры между ра­бо­то­да­те­лем и быв­шим ра­бот­ни­ком, а также между ра­бо­то­да­те­лем и лицом, ко­то­ро­му было от­ка­за­но в за­клю­че­нии тру­до­во­го до­го­во­ра ([ч. 2 ст. 381 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219114&dst=102105&demo=1)).  **Кол­лек­тив­ный же спор имеет** место тогда, когда воз­ни­ка­ют неуре­гу­ли­ро­ван­ные раз­но­гла­сия между ра­бот­ни­ка­ми и ра­бо­то­да­те­ля­ми по по­во­ду уста­нов­ле­ния и из­ме­не­ния усло­вий труда (вклю­чая зар­пла­ту), за­клю­че­ния, из­ме­не­ния и вы­пол­не­ния кол­лек­тив­ных до­го­во­ров, а также в связи с от­ка­зом ра­бо­то­да­те­ля учесть мне­ние вы­бор­но­го пред­ста­ви­тель­но­го ор­га­на ра­бот­ни­ков при при­ня­тии ло­каль­ных нор­ма­тив­ных актов ([ч. 1 ст. 398 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219114&dst=1352&demo=1)).  Иными сло­ва­ми, ин­ди­ви­ду­аль­ный тру­до­вой спор от­ли­ча­ет­ся от кол­лек­тив­но­го тем, что за­тра­ги­ва­ет ин­те­ре­сы кон­крет­но­го ра­бот­ни­ка, а не их груп­пы. Кто «примиряет» стороны трудовых споров. Ин­ди­ви­ду­аль­ные тру­до­вые споры рас­смат­ри­ва­ют ко­мис­сии по тру­до­вым спо­рам и суды ([ст. 382 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219114&dst=102106&demo=1)).  **Кол­лек­тив­ные тру­до­вые споры** рас­смат­ри­ва­ют при­ми­ри­тель­ная ко­мис­сия, при­вле­чен­ный по­сред­ник или тру­до­вой ар­бит­раж ([ч. 2 ст. 398 ТК РФ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=219114&dst=102180&demo=1)).  **Во­про­сы раз­ре­ше­ния ин­ди­ви­ду­аль­ных** и кол­лек­тив­ных тру­до­вых спо­ров ре­гу­ли­ру­ют­ся гл. 60 и гл. 61 ТК РФ.  **Виды (классификация) трудовых споров**  **Классификация трудовых споров** по различным основаниям имеет важнейшее значение, поскольку позволяет наиболее верно определить подведомственность того или иного трудового спора и порядок его рассмотрения и разрешения.  **Классифицировать трудовые споры можно по следующим основаниям:**  – характеру спора;  – спорящему субъекту;  – системе отрасли трудового права;  – виду спорного правоотношения.  **Наиболее значимым представляется** деление трудовых споров по их характеру на исковые и неисковые. Исковыми признаются споры о применении установленных ранее трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, индивидуальными договорами условий труда, т.е. споры по поводу нарушенного трудового права (например, спор о восстановлении на работе или спор о взыскании заработной платы). Неисковые споры – это споры об установлении новых или изменении существующих условий труда (к примеру, спор об установлении нового квалификационного разряда либо спор об установлении нового срока отпуска в соответствии с графиком отпусков).  **По спорящему субъекту все трудовые споры** подразделяются на индивидуальные и коллективные. Индивидуальные и коллективные трудовые споры различаются по субъектному составу и содержанию предмета спора. Сторонами индивидуального трудового спора являются работодатель и работник, а также в некоторых случаях лицо, которому отказано в заключении трудового договора, и лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с данным работодателем. Сторонами коллективного трудового спора выступают работодатель (работодатели) и коллектив работников.  **В индивидуальных трудовых спорах** защищаются субъективные трудовые права и законные интересы конкретного работника (настоящего, потенциального, бывшего). Такие споры могут возникнуть, например, о неправомерности перевода или восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула, о снятии дисциплинарного взыскания и т.д. В коллективных трудовых спорах защите подлежат права и законные интересы всего коллектива работников или его части (подразделения). Предметом коллективного трудового спора могут быть общие требования работников в области оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие социально-экономические требования, затрагивающие коллективные интересы работников.  **Возможна классификация трудовых** споров по системе отрасли трудового права, т.е. по институтам и субинститутам трудового права. **В соответствии с указанным критерием выделяются следующие категории индивидуальных трудовых споров:**  1) споры о применении законодательства о коллективных договорах и соглашениях и по условиям договоров о труде;  2) споры, в основе которых лежат разногласия по вопросам применения законодательства о занятости;  3) споры, связанные с применением норм о трудовом договоре:  а) о приеме на работу и заключении трудового договора;  б) о внесении записей в трудовую книжку;  в) об отстранении от работы;  г) о переводах на другую работу, перемещении или об изменении определенных сторонами условий труда;  д) о восстановлении на работе;  е) об оплате времени вынужденного прогула;  ж) о выплате выходного пособия;  з) о выдаче трудовой книжки и оплате времени ее задержки;  и) об оплате времени задержки исполнения решения суда о восстановлении на работе;  4) споры о применении законодательства о рабочем времени;  5) споры, связанные с применением законодательства о времени отдыха;  6) споры по применению норм, входящих в институт заработной платы, включая нормы труда и сдельные расценки;  7) споры по применению законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах;  8) споры, вытекающие из применения законодательства о материальной ответственности сторон трудового правоотношения;  9) споры по вопросам применения мер дисциплинарной ответственности;  10) споры в сфере охраны труда;  11) споры, связанные с применением законодательства о труде женщин;  12) споры, связанные с применением законодательства о труде молодежи;  13) споры по вопросам предоставления льгот работникам, совмещающим работу с обучением;  14) споры, в основе которых лежит деятельность по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.  **В зависимости от вида спорного правоотношения все трудовые споры делятся на споры, вытекающие:**  – из трудовых правоотношений;  – из правоотношений по трудоустройству у данного работодателя;  – из правоотношений по организации труда и управлению трудом;  – из правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;  – из правоотношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;  – из правоотношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;  – из правоотношений по материальной ответственности работодателей в сфере труда;  – из правоотношений по материальной ответственности работников в сфере труда;  – из правоотношений по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. |

**Преподаватель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Алханова З.С.**