

## **Что такое трудовые споры.**

Трудовые споры — это правовые разногласия, возникающие в процессе отношений между работником и работодателем, в том числе такие как, прием и увольнение, начисление, задержка и не выплата заработной платы, а также соблюдение условия труда, правил внутреннего распорядка и норм конфиденциальности.

- Распределяются на коллективные (групповые) и индивидуальные, рассматриваются в судах общей юрисдикции (городские суды) в установленные законом сроки.
- Разрешаются они инспекцией по труду, органами прокуратуры или в судебном порядке.
- Срок давности по данным категориям дел для обращения в суд составляют 3 (три) месяца и 1 (один) месяц по вопросам касающихся увольнения.

Трудовые отношения для обеих сторон возможны только с соблюдением законных трудовых прав, свобод и обоюдных интересов закрепленных в трудовом законодательстве РФ и судебной практики. Права не только не знают, но и не соблюдают в большинстве своем, как работники так и работодатели. Постараемся раскрыть основные моменты возникновения разрешения и последствий данных конфликтов.

## **Классификация трудовых споров**

Трудовые споры классифицируются по разным основаниям:

1. По спорящим субъектам: индивидуальные и коллективные.
2. В зависимости от правоотношения.
3. По характеру спора: споры об использовании норм из Трудового кодекса; споры об совершенствовании действующих условий труда или введении новых.
4. По предмету спора: спор об выплате денежной компенсации и возмещении убытков; спор о признании прав, которые были нарушены другим субъектом.
5. В зависимости от варианта разрешения: споры искового или неискового характера.

## **По форме урегулирования.**

По форме урегулирования их разделяют на исковые и неисковые. С исковым все понятно, а вот со вторым ситуация следующая. Их решают путем создания специальной комиссии, (примирительной), с участием посредника или же разрешением предмета спора в трудовом третейском арбитраже.

Разногласия возникают либо в силу каких-то действий в процессе применения норм трудового права, либо в силу бездействия участников правоотношений, то есть неисполнения требований нормативных актов. По юридической природе они делятся по участвующим в них субъектам на индивидуальные и коллективные.

*“Справочно: По данным статистики, в Москве, в прошлом году количество поступивших от граждан обращений по сравнению с 2014 годом увеличилось почти*

на 50% и составило 55 742. При этом в 2014 году инспекцией труда было получено 37 310 обращений, в 2015 году – 43 410. Большая часть из них – это жалобы на невыплату заработной платы и нарушение условий договора. В 2017 году Инспекцией труда запланировано проведение 594 плановых проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Причины возникновения разногласий:

- нормы трудового законодательства;
- нормы локальных нормативных актов работодателя;
- распоряжения работодателя.

### **Виды трудовых споров и разногласий.**

При приеме на новое место работы инспекция по труду выявляет со стороны работодателей следующие нарушения:

- не заключаются трудовые договоры, что характерно, прежде всего, для торговой отрасли, общепита, услуг и строительства;
- если договор заключен, в нем не прописываются размер и условия оплаты труда,
- работники не ознакомляются с внутренними локальными актами,
- не оформляются приказы о приеме на работу,
- потенциальные работники подвергаются дискриминации.

### **Примеры.**

Например, работодатель может отказать в приеме на работу из-за отсутствия прописки, обусловить отказ беременностью женщины или наличием у нее детей. К сожалению, при обращении в суд, большинство решений принимается в пользу работодателей, потому что дискриминацию доказать достаточно сложно. Работодатель может успешно защищаться аргументами об отсутствии нужных деловых качеств у истца, отсутствием доказательств о факте обращения к нему и т.д. Вместе с тем встречаются дела, которые выигрываются гражданами, не принятыми на работу по признаку дискриминации. Так, мужчину не приняли на работу, устно сообщив ему, что на вакантной должности всегда работают женщины, и им нужна женщина. Судом была взыскана компенсация морального вреда (Решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга № 2-4784/2014~М-4527/2014 от 18.09.2014). Центральный районный суд г. Тулы признал незаконным отказ в приеме на работу в связи с отсутствием ИНН (Решение № 2-3750/2016~М-3851/2016 от 15.12.2016). В другом споре, удовлетворяя иск, суд установил, что работодатель отказал в связи с тем, что не созданы специальные условия для работы инвалида (апелляционное определение Краснодарского краевого суда № 33-25261/2012 от 18.12.2012).

### **Изменение договора и связанные с этим споры**

Общему правилу ст. 72 ТК РФ условия труда, на которых сотрудник приступал к работе, могут быть изменены только по взаимному согласию сторон договора. Однако работодатели позволяют себе в одностороннем порядке увеличивать нагрузку или

объем обязанностей сотрудника, изменять размер или условия причитающихся работнику выплат. Другим частым нарушением является перевод сотрудника на другую работу без его письменного согласия.

### **Увольнение с предприятия.**

Наиболее распространенными нарушениями при увольнении являются нарушение порядка расторжения договора и невыплата денег, причитающихся при увольнении. Известно, что под предлогом сокращения штатов работодатели увольняют неугодных сотрудников. Обращаясь в суд, последние добиваются восстановления на работе (Решение Индустриального районного суда г. Хабаровска № 2-8286/2016~М-7718/2016 от 26.12.2016 по делу № 2-8286/2016).

### **Оплата труда на предприятии.**

Каждому наемному работнику следует знать, что зарплата выплачивается не реже, чем раз в две недели (ст. 136 ТК РФ). Поэтому, например, условие в договоре о том, что зарплата выплачивается не позднее 15 числа каждого месяца, незаконно (постановление ВС РФ от 15.05.2014 № 3-АД14-1). В случае задержки работник вправе не являться к месту работы с сохранением своего среднемесячного заработка вплоть до получения уведомления о готовности работодателя произвести расчет в день выхода на работу (ст. 142 ТК РФ). Кроме того, по умолчанию работодатель должен начислить и выплатить проценты за нарушение сроков выплаты зарплаты. Причем ссылка на финансовые трудности организации не освобождает работодателя от его обязанности своевременно выплачивать зарплату и ответственности в виде уплаты процентов и административного штрафа.

### **Работник имеет права выбора компенсации**

Суд напомнил работодателям, что работник имеет право самостоятельно выбрать: получить повышенную оплату за сверхурочную работу или получить дополнительное время отдыха. Ограничивать право такого выбора запрещено, а значит, условие трудового договора про отгулы за работу в выходные дни является несостоятельным.

### **Нельзя навязать подсудность.**

Верховный суд указал, что в трудовом договоре нельзя закреплять условие о том, что все споры между работником и работодателем рассматриваются в конкретном суде. В этом случае, по нормам ГПК РФ, право выбора, в какой суд обратиться, принадлежит работнику, и работодатель не вправе его в этом ограничивать.

### **Запрещено увеличить испытательный срок.**

Московский городской суд решил, что условие трудового договора об испытании для нового сотрудника продолжительностью 6 месяцев вместо 3 является неправомерным. Поэтому, если работодатель уволил работника как непрошедшего испытание, суд признает увольнение незаконным.

Другими частыми нарушениями являются

- отзыв работников из отпусков,
- предоставление незаконно коротких отпусков,
- не предоставление дополнительных отпусков работникам, имеющим на них право,
- невыплаты компенсации за неиспользованные отпуска,
- несоблюдение норм рабочего времени,
- нарушения связанные с обработкой о сохранностью персональных данных.

### **Сроки обращения и давности, рассмотрения**

Срокami исковой давности называют определенный период, в течение которого гражданин может обратиться в суд для восстановления или защиты своих прав. Так, ст. 196 ГК РФ, устанавливает срок в 3 года с момента обнаружения нарушений прав. Однако в действующем трудовом законодательстве нет понятия искового срока, а применяется определение «срок обращения в суд». Согласно ТК РФ, для индивидуальных трудовых споров срок обращения в суд составляет 3 месяца с момента выявления нарушения прав. Существуют исключения:

- месяц дается на обращение по поводу увольнения, срок отсчитывается с даты выдачи трудовой книжки или копии приказа об увольнении;
- год на разрешение спора по вопросам удержанной зарплаты, расчетных и иных видов денежных выплат;
- год по конфликтам, связанным с причиненным предприятию ущербом работником, сроки отсчитываются с даты обнаружения ущерба.

Восстановление сроков по трудовым спорам возможно только на основании решения суда и лишь в случае, если они были пропущены по уважительным причинам. Срок обжалования решения по трудовому спору составляет месяц с момента его вынесения. При этом нужно учитывать, что суд готовит решение в срок до двух недель, а потому есть риск не успеть подать апелляционную жалобу. Чтобы избежать этого, рекомендуется заявлять о несогласии с решением суда сразу с момента его вынесения, а письменную жалобу отправлять в момент получения оформленного судебного решения. Что касается сроков обращения за защитой по поводу коллективных трудовых споров, тут все будет зависеть от способа урегулирования конфликта:

- примирительная комиссия должна рассмотреть спор за 5 дней;
- посреднику дается не более семи дней, на его привлечение может уйти не более трех дней;
- трудовой арбитраж будет рассматривать спор не более пяти дней.

Если коллективный трудовой спор будет рассматриваться Федеральной службой по труду и занятости, срок рассмотрения не будет превышать одного месяца.

### **Общая характеристика досудебных и внесудебных способов разрешения индивидуальных трудовых споров**

В соответствии с ч. 2 ст. 352 ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Основными органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров согласно ст. 382 ТК РФ являются комиссии по трудовым спорам (далее — КТС) и суды. Для спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений возможна передача индивидуальных трудовых споров в арбитраж (третейское разбирательство), администрируемый постоянно действующим арбитражным учреждением, образованным в соответствии с законодательством РФ об арбитраже (третейском разбирательстве) и с особенностями, установленными законодательством о физической культуре и спорте (ч. 1 ст. 348.13 ТК РФ). Анализ положений ст. ст. 352, 382 ТК РФ позволяет выделить государственные и негосударственные способы защиты индивидуальных трудовых прав. К государственным способам защиты относят государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. ст. 353 — 369 ТК РФ), судебную защиту в государственных судах (ст. ст. 391 — 397 ТК РФ). Негосударственные способы защиты предполагают обращение в КТС (ст. ст. 384 — 390 ТК РФ), обращение в арбитраж для спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений (ст. 348.13 ТК РФ), самозащиту работниками трудовых прав (ст. ст. 379 — 380 ТК РФ), защиту трудовых прав работников профессиональными союзами (ст. ст. 370 — 378 ТК РФ), а также возможность применения других способов защиты, незапрещенных законом. Не каждый из перечисленных способов может гарантировать разрешение спора. В частности, институт самозащиты направлен преимущественно на охрану жизни, здоровья и интересов работника и позволяет отказаться от выполнения работы в определенных ситуациях (ст. 379 ТК РФ). Однако применение самозащиты имеет свои особенности и не всегда является эффективным способом восстановления прав и интересов работника, поскольку само возникшее разногласие между работником и работодателем требует дальнейшего разрешения. На практике чаще используются следующие способы разрешения споров:

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

Досудебные и внесудебные способы разрешения индивидуальных трудовых споров представляют собой различные модели разрешения споров, основное назначение которых заключается в урегулировании разногласий без обращения в государственный суд. Обращаем внимание, что одни и те же способы могут быть отнесены одновременно как к досудебному, так и внесудебному порядку разрешения индивидуальных споров. В частности, если спор рассматривается в КТС и там

завершается, то речь идет о внесудебном порядке. Если спор не был рассмотрен КТС в десятидневный срок и работник переносит его в суд — это досудебный порядок. Основное отличие внесудебных способов разрешения споров от досудебных заключается в том, что спор, разрешаемый во внесудебном порядке, не может после вступления решения в силу быть предметом государственного судебного рассмотрения (по тому же предмету и основанию).

В случае трудового конфликта необходима юридическая помощь

При выявлении правонарушений трудовая инспекция выдает работодателям предписания об устранении. В случае неисполнения, компания подвергается административной ответственности. Но никто не хочет портить отношения с начальством жалобами в трудовую инспекцию. Несмотря на то, что инспекция по труду гарантирует сохранение в тайне имени подателя жалобы, тем не менее, работодатели в большинстве случаев узнают его. Поэтому лучшим выходом будет обращение к опытному юристу по трудовым спорам, который может уладить разногласия путем переговоров или через суд. На практике были случаи, когда удавалось сместить с должности директора государственного учреждения за допущенные им правонарушения. В случае проигрыша в суде работодатель вряд ли станет повторять прежние ошибки и, скорее всего, предостережется нарушать нормы трудового законодательства в будущем.

Источник:

[https://suvorov.legal/trudovye-spory/#%D0%9D%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%B7%D1%8F\\_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%8F%D0%B7%D0%B0%D1%82%D1%8C\\_%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C](https://suvorov.legal/trudovye-spory/#%D0%9D%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%B7%D1%8F_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%8F%D0%B7%D0%B0%D1%82%D1%8C_%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C)

© Юридический кабинет Андрея Суворова Suvorov.Legal