**Оглавление**

Введение…………………………………………………………………………...3

Глава 1. Понятие и общая характеристика трудовых споров………………....5

Глава 2. Индивидуальные трудовые споры……………………………………..7

2.1. Разрешение индивидуальных трудовых споров путем переговоров с работодателем……………………………………………………………………..8

2.2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам…………………………………………………………….......11

2.3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах……………….13

Глава 3. Понятие, предмет, стороны и виды коллективных трудовых споров…………………………………………………………………………….16

3.1. Разрешение коллективных трудовых споров в примирительной комиссии……………………………………………………………………….....18

3.2. Разрешение коллективных трудовых споров с участием посредника…..19

3.3. .Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже…………………………………………………………………….......19

3.4. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров…...21

Глава 4. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства…………………………………………………………….......28

4.1 Федеральная инспекция труда……………………………………………...28

Глава 5. Проблемы при разрешении трудовых споров………………….........34

Заключение…………………………………………………………………….....43

Список литературы………………………………………………………………46

**Введение**

Прошло уже более 10 лет с того момента как вступила в действие Конституция РФ. Статья 37 Конституции закрепляет право граждан на трудовые споры как способ защиты своих трудовых прав. Это принципиальный момент, касающийся трудовых правоотношений, конкретизирующий в аспекте отрасли трудового права конституционную норму о праве на защиту гражданами своих прав всеми законными способами. В течение этих десяти лет все законодательство РФ приводилось в соответствие с новой Конституцией. Так с 1 февраля 2006 года вступил в действие Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г.

Ни для кого не секрет, что российская экономика находится в стадии становления. Многие предприятия перешли в частные руки, и являются субъектами предпринимательской деятельности. А целью предпринимательской деятельности является извлечение прибыли, притом её размер должен быть как можно выше. При этом работодатели зачастую идут на нарушение прав трудящихся, ставя при этом во главу угла снижение материальных затрат на реализацию этих прав, тем самым пытаясь увеличить долю чистой прибыли. Следовательно, существует объективное противоречие между правами трудящихся в сфере трудовых отношений и основной целью предпринимательской деятельности, заключающейся в извлечении максимальной прибыли.

В данном случае законодатель становится на защиту прав трудящихся. Новый Трудовой кодекс РФ имеет множество механизмов защиты прав трудящихся, но как показал двухгодичный опыт его применения, к сожалению, он не решил всех проблем. Весь вопрос заключается в том, что эти механизмы на практике недостаточно эффективны, и применение их является весьма проблемным.

Трудовые споры - конфликты между работодателем и работниками в области трудовых отношений в постсоветские годы стали массовым и хроническим явлением. По данным Верховного Суда РФ, за период с 1993 по 2001 г. общее количество дел по нарушениям трудовых прав граждан возросло с 94 тыс. до 1,5 млн., т.е. более чем в 15 раз. А если взять такую наиболее острую проблему, как нарушения в сфере оплаты труда, то здесь количество рассматриваемых дел выросло за этот период с 14 тыс. до 1,3 млн. (в 70 раз). Из приведенных фактов видно, что тема данной работы актуальна так как:

* на сегодняшний день трудовые правоотношения переходят в новую фазу. Впервые в России введен Трудовой кодекс, который защищает в равной степени, как интересы работника, так и интересы работодателя;
* в этих условиях правовой институт, регулирующий сферу разрешения индивидуальных трудовых споров отражает особенности защиты интересов сторон в условиях рыночной экономики.

**Глава 1. Понятие и общая характеристика трудовых споров**

При возникновении или прекращении трудовых отношений, а также в процессе их действия нередко возникают разногласия между работниками и работодателями. Причиной их возникновения является, как правило, нарушение действующих норм трудового и иного социального законодательства.

Однако далеко не каждое разногласие перерастает в юридический спор. Участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт мирным путем, посредством переговоров и не допустить перехода возникающих между ними разногласий на стадию трудового спора. Но если конфликт не решается его участниками и возникает необходимость привлечения к его разрешению специальных уполномоченных на это органов, то он перерастает в трудовой спор. Исходя из вышесказанного, сформулируем определение трудовых споров:

Трудовой спор - это разногласия между работником (работниками) и работодателем об установлении и применении действующих норм трудового и иного социального законодательства, которые не были урегулированы при непосредственных переговорах с работодателем и стали предметом разбирательства в специально уполномоченных на это органах[17, с. 32]

Условия возникновения споров - это обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения, вызывая неурегулированные разногласия между работниками и администрацией. Причиной возникновения трудовых споров служат юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между работником (работниками) и администрацией. Даже общие для трудовых споров причины носят конкретный характер в конкретном правоотношении по разрешению трудового спора. Это - нарушения тех или иных прав работника или несоблюдение им обязанностей перед предприятием (например, при его материальной ответственности за причиненный ущерб).

Профсоюзы законодательством предназначены представлять интересы работников и защищать их права. Они не всегда достаточно активно и эффективно способствуют разрешению разногласий между работниками и администрацией, так как не используют с этой целью все имеющиеся в их распоряжении средства.

Для устранения причин трудовых споров должны использоваться средства и способы, воздействующие на каждую из них комплексно. Однако даже если все необходимые меры будут приняты, полностью устранить причины трудовых споров нереально. Трудовые споры не исчезнут. Может уменьшиться их общее число, но в обозримом будущем трудовые споры будут существовать.

Действенным инструментом защиты трудовых прав работников призван быть установленный законом порядок разрешения трудовых споров. Назовем нормативные акты, регулирующие этот порядок.

Основными нормативными актами по рассмотрению трудовых споров являются законы РФ. В первую очередь это Конституция РФ, закрепляющая основные права в сфере труда и среди них - право на защиту своих прав (в том числе судебную защиту). В число важнейших нормативных актов, регулирующих рассмотрение трудовых споров, входит Трудовой кодекс РФ, принятый Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Международно-правовое регулирование трудовых отношений так же становится одним из важнейших разделов российского трудового права, что необходимо учитывать при разрешении трудовых споров[6, с. 34]

Также большое значение для рассмотрения трудовых споров имеет судебная практика. Конечно, постановления Пленума Верховного Суда РФ не являются источниками права и не входят в систему нормативных актов. Однако они содержат в себе судебное толкование соответствующих вопросов, и суды, рассматривая конкретные дела, ориентируются на них и используют для выработки единообразной судебной политики.

**Глава 2. Индивидуальные трудовые споры**

Индивидуальным трудовым спором признается 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[21, с. 26]

По общему правилу, индивидуальные трудовые споры, в зависимости от их подведомственности, подразделяются на рассматриваемые в общем порядке (комиссия по трудовым спорам является обязательной досудебной стадией) и на индивидуальные споры (рассматриваются непосредственно судом). Кроме того, некоторые из них могут разрешаться работодателем и соответствующим профсоюзным органом, а также вышестоящим органом.

Основной причиной трудовых споров являются разногласия между работником и работодателем непосредственно или в лице его администрации. По предмету разногласий споры можно подразделить на три группы в зависимости от непосредственных причин возникновения[21, с. 17]

1. Работники претендуют на улучшение условий продажи своей рабочей силы - увеличение заработной платы, льгот, продолжительности отпуска, улучшение условий на производстве и т.п., а работодатель с этим не согласен.

2. Работники хотят сохранить действующие условия труда при посягательстве на них со стороны работодателя.

3. Споры юридического характера. К ним относятся те, которые возникают из-за сложности и противоречивости законодательных и иных нормативных правовых актов, а также в силу того, что многие административные работники плохо знают трудовое законодательство.

Профсоюзные работники нередко затруднены в своих действиях по защите прав трудящихся, встречая непонимание и сопротивление со стороны администрации и пассивное отношение работников к неправомерным действиям ее представителей.

В российской экономике сложилось два правовых режима регулирования трудовых отношений - писанное трудовое право для бюджетных организаций и "обыденное" право для нового коммерческого сектора. Если в бюджетных организациях Трудовой кодекс еще как-то соблюдается, то в новом коммерческом секторе он просто не работает. На предприятиях малого и среднего бизнеса распространены гражданско-правовые отношения, так как это удобно работодателю (нет необходимости соблюдать минимум гарантий, установленных в трудовом законодательстве).

Рост числа малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных прав наемных работников. На этих предприятиях обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, т.е. отсутствуют органы, которые должны представлять и защищать интересы работников.

Юридическая незащищенность плюс правовая неосведомленность заставляет людей принимать любые условия "хозяина". Число кабальных договоров растет, а значит, растет и число социально незащищенных работников. Поэтому объективная потребность в существовании специализированного трудового законодательства сохраняется и даже становится еще более актуальной.

Теперь рассмотрим способы разрешения индивидуальных трудовых споров.

## 2.1. Разрешение индивидуальных трудовых споров путем переговоров с работодателем

Любой трудовой спор может разрешиться путём переговоров работника с работодателем.

Свои требования работник может изложить в заявлении и передать его работодателю в установленном порядке. Но лучше встретиться с работодателем лично и изложить ему свои требования в устной форме, но при этом необходимо подготовить письменный вариант своих требований в двух экземплярах[30, с. 11]

Разрешение индивидуального трудового спора путём переговоров с работодателем можно считать обязательной процедурой. Это вытекает из положения ст. 385 Трудового Кодекса РФ: «Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем». То есть прежде чем обращаться в комиссию по трудовым спорам (КТС) или в суд, работник должен принять все меры для разрешения спора путём переговоров.

Работник может вести переговоры как самостоятельно, так и с участием представителя. Статья 370 Трудового кодекса РФ гласит, что профсоюзная организация может принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Но данная ситуация возможна только на предприятиях, где существует профсоюзная организация. Это, как правило, большие предприятия.

Работник, осуществляющий свою трудовую деятельность у работодателя - субъекта малого бизнеса, который не нашел понимания своих проблем со стороны работодателя, может сразу же обратиться в суд. Но у него так же существует возможность привлечь к решению своих проблем представителей Федеральной инспекции труда или прокуратуры.

В случае поступления заявления по факту индивидуального трудового спора работник Федеральной инспекции труда делает анализ фактов, изложенных в заявлении, ставших причиной возникновения индивидуального трудового спора, на предмет нарушения трудового законодательства. В случае выявления нарушений назначается инспектор для проверки организации, работник которой обратился с заявлением, для выяснения причин нарушения трудового законодательства. В случае подтверждения фактов нарушения трудового законодательства инспектор выдаёт предписание руководителю организации об их устранении. Как правило, в этом случае в соответствии со ст. 357 Трудового кодекса РФ инспектор Федеральной инспекции труда привлекает работодателя к административной ответственности. В случае игнорирования руководителем организации предписания инспектора Федеральной инспекции труда, он согласно ст. 357 Трудового кодекса РФ может передавать материалы по фактам нарушений законодательства РФ о труде и охране труда в правоохранительные органы о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности, а также предъявлять иски в суд.

Ещё одним органом, в который может обратиться работник за защитой своих прав при невозможности разрешения индивидуального трудового спора путём переговоров с работодателем, является Прокуратура РФ. Прокурор при рассмотрении заявления выявляет нарушения трудового законодательства, берёт объяснения с работника, работодателя, третьих лиц, могущих дать пояснения по существу рассматриваемого индивидуального трудового спора. В случае выявления фактов нарушения трудового законодательства прокурор выносит протест на нормативный акт работодателя, ставший причиной возникновения индивидуального трудового спора или представление об устранении этих причин[16, с. 64]

Обращение в Федеральную инспекцию труда и в прокуратуру можно считать привлечением данных органов для участия в переговорном процессе между работодателем и работником по существу индивидуального трудового спора. Но данные органы уже будут осуществлять императивное воздействие на работодателя. Данное императивное воздействие на работодателя со стороны указанных органов возможно только в случае нарушения трудового законодательства со стороны работодателя.

## 2.2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам - внесудебный орган, действующий в организации. Он формируется из одинакового числа представителей работодателей и работников для разрешения трудовых конфликтов[16, с. 67]

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС установлен настоящим Трудовым кодексом (ст. 387-389).

В соответствии со ст. 29-32 Трудового кодекса РФ представителей работников в КТС вправе делегировать профсоюзные организации или иные представительные органы работников, например совет трудового коллектива. Делегированные лица после их утверждения на общем собрании работников организации становятся полноправными членами КТС данной организации. Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации.

КТС избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии. На них возлагается подготовка и созыв очередного заседания, вызов свидетелей, экспертов и иных лиц, которые могут способствовать правильному разрешению возникшего спора. Секретарь КТС ведет протокол заседания.

Статья 385 Трудового кодекса определяет компетенцию комиссии по трудовым спорам.

Предварительное рассмотрение спора в КТС не является обязательным условием, без соблюдения которого работник не может обратиться в судебные органы. Работник может обратиться в суд, минуя комиссию. Инициаторами образования КТС выступают сами стороны трудового спора - работник и работодатель. На рассмотрение комиссии трудовой спор поступает, когда работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. КТС в данном случае является арбитром между сторонами в споре. И если стороны обращаются к этому арбитру, то они обязаны соблюдать определенный порядок спора и подчиняться решению, которое будет принято.

КТС рассматривает споры о переводах на другую работу и об изменении иных условий трудового договора, о наложении дисциплинарных взысканий, об оплате труда, а также иные споры, связанные с соблюдением условий трудового договора. В КТС не могут рассматриваться споры по вопросам установления норм труда, должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов, присвоения тарифных разрядов. Неподведомственны КТС и другие споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда или иных органов.

КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. При вторичной неявке работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом (ст. 386).

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя[22, с. 19]

Основная масса индивидуальных трудовых споров, за некоторым исключением, может рассматриваться в комиссиях по трудовым спорам, при этом законодатель полагает, что перед рассмотрением индивидуального трудового спора в КТС, предварительно должны быть проведены переговоры между работником и работодателем по его существу.

## 2.3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

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 КТС не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям[22, с. 24]

· работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения и т.д.;

· работодателя - о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами. Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

· об отказе в приеме на работу;

· лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;

· лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

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 вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда. При пропуске по уважительным причинам сроков они могут быть восстановлены судом.

Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника по мотивам пропуска срока исковой давности.

По усмотрению гражданина жалоба подается в суд по месту его жительства либо в суд по месту нахождения органа, организации, должностного лица, в отношении которых им возбуждается дело. Приняв жалобу к рассмотрению, суд по просьбе гражданина или по своей инициативе вправе приостановить исполнение обжалуемого решения. Жалоба гражданина рассматривается по правилам гражданского судопроизводства. По результатам рассмотрения жалобы суд выносит решение[11, с. 18]

* установив обоснованность жалобы, суд признает обжалуемое решение незаконным, обязывает удовлетворить требование гражданина, отменяет примененные к нему меры ответственности либо иным путем восстанавливает его нарушенные права и свободы;
* если обжалуемое решение суд признает законным, не нарушающим прав и свобод гражданина, он отказывает в удовлетворении жалобы.

Решение суда, вступившее в законную силу, обязательно для всех государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан и подлежит исполнению на всей территории РФ. Оно направляется соответствующему органу, организации или должностному лицу, а также гражданину не позднее 10 дней после вступления решения в законную силу. Об исполнении решения должно быть сообщено суду и гражданину не позднее чем в месячный срок со дня получения решения суда. В случае неисполнения решения суд принимает меры, предусмотренные законодательством РФ.

# Глава 3. Понятие, предмет, стороны и виды коллективных трудовых споров

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 по вопросам социально-трудовых отношений (ст. 398 ТК РФ).

Прежде всего, необходимо отметить отличие коллективного трудового спора от индивидуального, вытекающее из этого определения. Дело в том, что в индивидуальном споре у сторон возникают разногласия по поводу уже установленных законом норм и правил, регулирующих труд работника, их выполнение. В процессе же коллективного спора речь идет о правилах и договоренностях, в законах обычно не расписанных, но предусмотренных (или предполагаемых) в тексте коллективных договоров и соглашений. Эти договоренности - предмет "торга", переговоров между сторонами трудовых отношений[26, с. 30]

Коллективные трудовые споры возникают между работодателем (работодателями) и работниками организации, филиала, представительства нескольких организаций. Все они осуществляют свои полномочия через представителей. В случае возникновения коллективного трудового спора стороны должны приступить к примирительным процедурам.

Поскольку сроки разрешения коллективного трудового спора с помощью примирительных процедур точно определены законодательством, важно установить момент начала коллективного трудового спора. Он зависит от характера спора.

Так, если спор возникает в вязи с установлением или изменением условий труда, невыполнением коллективного договора или соглашения, либо отказом работодателя учесть мнением выборного представительного органа, содержащих нормы трудового права, в организации, существует определенная процедура выдвижения требований работников.

Выдвинутые требования подлежат обязательному утверждению на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание созывается представительным органом работников и считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих.

На работодателя возлагается обязанность по созданию соответствующих условий для проведения собрания (конференции).

Требования работников направляются работодателю в письменной форме. Работодатели обязаны рассмотреть направленные им требования работников организации и сообщить о принятом решении представительному органу работников в письменной форме в течение 3 рабочих дней со дня получения требований.

Если работодатель удовлетворил требования работников, разногласия считаются урегулированными, и коллективный трудовой спор не возникает. В случае отклонения всех или части требований, а также несообщения работодателем о своем решении, день сообщения об отклонении требований или истечения 3-х дневного срока на их рассмотрение, считается моментом начала коллективного трудового спора.

Выделяют три этапа примирительных процедур: примирительная комиссия, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника, трудовой арбитраж.

Рассмотрение спора начинается в примирительной комиссии. Это обязательная процедура. Если согласие в примирительной комиссии не достигнуто, стороны переходят к следующему этапу. Они могут воспользоваться услугами посредника либо приступить к созданию трудового арбитража.

Таким образом, возможны 3 варианта проведения примирительных процедур: примирительная комиссия – посредничество;

примирительная комиссия – трудовой арбитраж;

примирительная комиссия – посредничество - трудовой арбитраж.

## 3.1. Разрешение коллективных трудовых споров в примирительной комиссии

Примирительная комиссия – это совместный орган спорящих сторон, созданный на паритетных началах.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Она формируется из представителей сторон на равноправной основе. В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны. В состав примирительной комиссии могут входить лишь представители сторон[22, с. 17]

В том случае, когда требования работников отклонены, работодателю следует одновременно с письменным уведомлением об этом направить представительному органу работников предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со своей стороны.

Если работодатель не сообщает своего решения, то представительному органу работников по истечении 3 рабочих дней со дня вручения работодателю требований следует направить ему предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со своей стороны.

Примирительная комиссия должна рассмотреть коллективный трудовой спор в срок до 5 рабочих дней с момента её создания. Этот срок может быть продлен по соглашению сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняться в порядке и сроки, установленные решением комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

## 3.2. Разрешение коллективных трудовых споров с участием посредника

Следующий этап мирных процедур - рассмотрение спора с участием посредника. Главная функция посредника оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога. Стороны могут пригласить его в течение трех рабочих дней после составления протокола разногласий примирительной комиссией. Посредник - это третье, незаинтересованное лицо. Он должен помочь устранить возникший конфликт и найти решение, которое устроит и руководителя, и сотрудников. Если в течение трех рабочих дней спорящие не нашли подходящей кандидатуры, они должны приступить к созданию трудового арбитража.

Порядок рассмотрения спора с участием посредника определяет он сам по соглашению со сторонами (ст. 403 ТК РФ). Посредник обязан рассмотреть спор в течение семи календарных дней с момента его приглашения или назначения. Рассмотрение спора завершается принятием письменного согласованного решения, а если согласие не достигнуто - составлением протокола разногласий[19, с. 33]

## 3.3. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж – это временно действующий орган для разрешения коллективного трудового спора. Он создается в следующих случаях:

* если стороны не пришли к согласию при рассмотрении спора в примирительной комиссии или с участием посредника;
* если стороны в течение 3-х рабочих дней не пришли к соглашению относительно кандидатуры посредника;
* если стороны уклоняются от создания примирительной комиссии.

Согласно новому Трудовому Кодексу РФ (ст. 404) трудовой арбитраж создается лишь в том случае, если стороны коллективного трудового спора заключили письменное соглашение об обязательной выполнении его решений. Ранее стороны могли заключить такое соглашение уже в процессе работы трудового арбитража либо после вынесения решения.

Трудовой арбитраж создается сторонами спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее 3-х рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон, это должны быть независимые лица.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и Службы по урегулированию споров (оформляются протоколом совместного заседания представителей). Дата подписания данного протокола считается днем создания трудового арбитража. Трудовой арбитраж рассматривает коллективный трудовой спор с участием представителей сторон в срок до 5 рабочих дней со дня его создания.

Трудовые арбитры имеют право[19, с. 38]

* запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
* приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного спора;
* требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;
* предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

По результатам рассмотрения коллективного трудового спора трудовой арбитраж принимает рекомендации по урегулированию данного спора.

Рекомендации составляются в письменной форме и передаются сторонам спора. Рекомендации обязательны для исполнения сторонами спора согласно их письменному соглашению, которое стороны заключают до создания трудового арбитража.

Все примирительные процедуры созданы с учетом того, что на каком-то из этапов стороны, наконец, придут к общему мнению. Если же этого не произойдет или работодатель не будет выполнять условия достигнутого соглашения, у работников остается еще одно средство - забастовка. Но такое решение проблемы будет уже далеко не мирным.

## 3.4. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров

Забастовки стали реальностью нашего времени. Если еще десять-двенадцать лет назад забастовка казалась событием экстраординарным, то последние несколько лет сообщения об этих акциях звучат едва ли не каждый день, а число людей, участвующих в их проведении, все возрастает.

При разрешении коллективных трудовых споров забастовка как способ разрешения спора может применяться, если примирительные процедуры не помогли разрешить разногласий между работниками и работодателями, что прямо предусмотрено в ФЗ от 23 ноября 1995 года, либо если работодатель уклонился от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, не выполнил соглашение, достигнутое в ходе примирительных процедур[20, с. 17]

п.1 Реализация права на забастовку

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Забастовка должна быть грамотно подготовлена во избежание формальных поводов для признания забастовки незаконной.

Никто не может быть принужден к участию в забастовке либо к отказу от участия в забастовке. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие. Информация о начале предстоящей забастовки должна быть предоставлена представителями работников работодателю в письменном виде и не позднее, чем за 10 календарных дней. О проведении предупредительной забастовки работодатель предупреждается за 3 рабочих дня.

Проведение забастовки не прекращает примирительных процедур по урегулированию коллективного трудового спора. Более того, стороны обязаны продолжать разрешение спора путем проведения примирительных процедур.

Минимум необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, при проведении забастовки должен быть обеспечен.

Ответственность профсоюзной организации, объявившей и не прекратившей забастовку после признания ее незаконной, состоит в возмещении убытков, причиненных незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

п.2 Правовые последствия признания забастовки незаконной

Для наступления ответственности за проведение незаконной забастовки необходимо, чтобы забастовка была признана таковой. Это происходит если:

* она была объявлена без учета указанных в Законе сроков, процедур и требований;
* создает реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 марта 2007 г. N 56-Г03-4

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ рассмотрела в открытом судебном заседании 14 марта 2007 г. по кассационной жалобе забастовочного комитета филиала "Лесозаводский" КГУП "Примтеплоэнерго" на решение Приморского краевого суда от 10 января 2007 г. дело по заявлению краевого государственного унитарного предприятия "Примтеплоэнерго" о признании забастовки незаконной.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Г., объяснения представителя КГУП "Примтеплоэнерго" С., объяснения прокурора Генеральной прокуратуры РФ З., полагавшей решение суда оставить без изменения, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ установила:

КГУП "Примтеплоэнерго" обратилось в суд с заявлением о признании незаконной забастовки, объявленной с 24 декабря 2006 г. работниками филиала "Лесозаводский" КГУП "Примтеплоэнерго", ссылаясь на то, что 3 декабря 2006 г. на конференции трудового коллектива филиала были выдвинуты требования к работодателю о повышении заработной платы до уровня прожиточного минимума в Приморском крае работнику 1-го разряда, о разъяснениях по выплате районного коэффициента, а также принято решение о начале забастовки с 24 декабря 2006 г. Данные требования не были письменно направлены в установленный срок работодателю - КГУП "Примтеплоэнерго".

20 декабря 2006 г. забастовочный комитет принял постановление о начале 24 декабря 2006 г. бессрочной забастовки, при этом в этот день предлагалось прекратить подачу горячей воды населению и другим потребителям, отключить подачу пара в бане. Кроме того, забастовочным комитетом к работодателю были предъявлены дополнительные требования о выплате районного коэффициента за 12 месяцев и об оплате 80-100% времени забастовки. Заявитель утверждает, что при объявлении забастовки не были представлены предложения по минимуму необходимых работ.

Требования работников от 3 и 20 декабря 2006 г. были представлены председателем забастовочного комитета С. работодателю лишь 25 декабря 2006 г., однако, 24 декабря 2006 г. работниками филиала "Лесозаводский" была начата забастовка, в городе Лесозаводске была отключена горячая вода.

Заявитель просил суд признать начатую 24 декабря 2006 г. забастовку незаконной, как проводимую с нарушением требований действующего законодательства и угрожающей жизни и здоровью людей.

Решением Приморского краевого суда от 10 января 2007 г. заявление было удовлетворено[30, с. 11]

В кассационной жалобе забастовочного комитета филиала "Лесозаводский" КГУП "Примтеплоэнерго" Администрации Приморского края поставлен вопрос об отмене решения, как вынесенного с нарушением норм материального и процессуального права.

Проверив материалы дела, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ оснований к отмене решения суда не усматривает.

В соответствии с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров установлен главой 61 Трудового кодекса РФ, а также Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

В соответствии с ч. 3 ст. 413 ТК РФ забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

Из материалов дела усматривается, что решение о возобновлении работниками филиала "Лесозаводский" КГУП "Примтеплоэнерго" 24 декабря 2006 г. забастовки было принято на конференции трудового коллектива 3 декабря 2006 г.

Согласно протоколу N 6 основанием для объявления и проведения забастовки являются требования трудового коллектива о погашении задолженности по заработной плате с учетом индексации за сентябрь-ноябрь 2006 г., своевременная выдача зарплаты в последующем, о повышении заработной платы до уровня прожиточного минимума в крае работнику 1-го разряда, о даче разъяснения по поводу выплаты районного коэффициента 20% вместо 30% на других предприятиях.

Суд правильно указал в решении на то, что данные требования не выдвигались на конференциях 27 февраля и 7 мая 2006 г., не были предметом разрешения коллективного трудового спора, по ним не проводились примирительные процедуры. При таких обстоятельствах дела суд сделал правильный вывод о том, что в данном случае речь идет о начале новой забастовки, объявленной в связи с выдвижением новых требований к работодателю. Поскольку по этим вопросам примирительные процедуры соблюдены не были, забастовка правильно признана судом незаконной.

20 декабря 2006 г. на заседании забастовочного комитета было заявлено, что забастовка будет приостановлена только при условии выполнения принятых на конференции требований, а также при решении вопроса 80-100% оплаты забастовки, возврате долга по районному коэффициенту за 12 месяцев. Таким образом, забастовочный комитет на своем заседании выдвинул дополнительные требования, по которым также не проводились примирительные процедуры. При этом забастовочным комитетом не выполнены требования ст. 401 ТК РФ об обязательном проведении примирительных процедур по вновь выдвинутым требованиям работников перед работодателем.

В соответствии со ст. 412 ТК РФ в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органами местного самоуправления должен быть определен минимум необходимых работ (услуг) на основании перечней минимума необходимых работ (услуг). Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью и угрозой жизни граждан.

При рассмотрении дела в суде первой инстанции представители забастовочного комитета пояснили, что при объявлении о возобновлении 24 декабря 2006 г. забастовки вопрос об определении минимума необходимых работ не разрешался, они руководствовались минимумом необходимых работ, принятых на конференции 7 мая 2006 г. Между тем, этот минимум, составленный в конце отопительного сезона, никак не может быть применен во время проведения забастовки в зимнее время, поскольку не обеспечивает жизнедеятельность населения, а само проведение забастовки создает угрозу жизни и здоровью людей.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ и п. "б" ч. 1 ст. 413 ТК РФ являются незаконными и не допускаются забастовки в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, в том числе с отоплением, тепло- и водоснабжением, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу жизни и здоровью людей.

Суд пришел к правильному выводу о том, что забастовка работников филиала "Лесозаводский" КГУП "Примтеплоэнерго" является незаконной.

Решение суда является законным и обоснованным, оснований для его отмены по доводам кассационной жалобы не имеется.

На основании ст.ст. 360, 366 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, определила:

решение Приморского краевого суда от 10 января 2007 г. оставить без изменения, кассационную жалобу забастовочного комитета филиала "Лесозаводский" КГУП "Примтеплоэнерго" - без удовлетворения.

Являются незаконными забастовки работников Вооруженных Сил РФ, правоохранительных органов, органов Федеральной службы безопасности, если при этом создается угроза обороне страны и безопасности государства. Решение по коллективному трудовому спору этих работников в десятидневный срок принимает Президент РФ.

Решение о признании забастовки незаконной принимается Верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать о нем участников забастовки.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

# Глава 4. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Одним из основных способов защиты трудовых прав и законных интересов работников являются государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории РФ осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы - федеральные надзоры.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом[19, с. 22]

**4.1 Федеральная инспекция труда**

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории РФ.

Основными задачами органов федеральной инспекции труда являются:

* обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
* обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и т.д.

п.1 Полномочия Федеральной инспекции труда

В соответствии с возложенными на них задачами органы федеральной инспекции труда реализуют следующие основные полномочия:

* осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом;
* анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
* осуществляют в соответствии с законодательством РФ рассмотрение дел об административных правонарушениях;
* обобщают практику применения, анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовят соответствующие предложения по их совершенствованию;
* участвуют в установленном порядке в разработке государственных стандартов по безопасности труда;
* ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
* осуществляют информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* готовят и публикуют ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляют их Президенту РФ и в Правительство РФ и т.д.

п.2 Основные права государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

* беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;
* расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
* предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
* приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;
* направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
* отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
* привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд и т.д.

п.3 Обязанности государственных инспекторов труда

Государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности обязаны соблюдать Конституцию РФ, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов и должностных лиц органов федеральной инспекции труда.

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну, ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

# Глава 5. Проблемы при разрешении трудовых споров

Согласно статистике, каждый тридцатый работающий человек в России сейчас судится за свои права с работодателем. Судятся не по мелочам, а когда сильно припекло и нечего терять. Таких дел набирается около 2 миллионов в год. При переходе на рыночные отношения несколько раз переписывали права и обязанности работников, стараясь сделать их более демократичными, но до сих пор не создана системы, которая заставила бы все эти права работать. Некомпетентными оказались судьи, адвокаты, по традиции они отвыкли воспринимать работника субъектом права.

Примером такой некомпетентности может служить следующее решение Новгородского Районного суда[34, с.21]

Дело №2 – 465/2007

РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

5 октября 2007 года Великий Новгород

И.о. мирового судьи судебного участка №13 Новгородского района Новгородской области Костяев А.А., при секретаре Федоровой Ю.П., с участием истца Куксова В.Ф., представителя ответчика Никитина А.Ю., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Куксова В.Ф. к ЗАО АПК «Великий Новгород» о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации за задержку выдачи трудовой книжки

УСТАНОВИЛ:

Истец обратился в суд с иском к ответчику о взыскании заработной платы в размере 37500 рублей, компенсации за задержку выплаты заработной платы в размере 1812 рублей, а также компенсации за задержку выдачи трудовой книжки в размере 24000 рублей. В обоснование иска указал, что 17.02.2007 года был принят на работу на должность начальника ремонто-транспортного цеха птицефабрики «Новгородская». 17 мая 2007 года по окончании испытательного срока Куксову В.Ф. была определена заработная плата в размере 6000 рублей и ежемесячная премия в размере 2000 рублей. В июле 2007 года истец был решен 50% премии и за июль организация не выплатила истцу 3000 рублей. С 1 сентября 2007 года истец был переведен на должность инженера-механика по техническому обслуживанию и ремонту автотракторной техники ремонтно-транспортного цеха с окладом 1500 рублей. За сентябрь 2007 года организация не выплатила Куксову В.Ф. премию. Позже истец узнал о том, что он полностью лишен премии. Однако с приказом о лишении премии Куксов В.Ф. ознакомлен не был. Таким образом, истцу не выплачена за период с ноября 2007 года по февраль 2007 года заработная плата и премия. Куксов продолжал выполнять свои трудовые обязанности. 2 марта 2007 года Куксов В.Ф. написал заявление об увольнении. Однако с приказом об увольнении ознакомлен не был, полный расчет и трудовую книжку он не получил.

Истец Куксов В.Ф. в судебном заседании исковые требования поддержал полностью.

Представитель ответчика Никитин А.Ю., действующий по доверенности в судебном заседании иск не признал, пояснив, что задолженность ЗАО АПК «Великий Новгород» перед Куксовым В.Ф. составляет 3596 рублей 80 копеек, которая получена Куксовым В.Ф. 8 июля 2007 года. Задержка заработной платы произошла по вине Куксова В.Ф., который не являлся за её получением, несмотря на уведомление организации от 19.12.2007 года. Кроме того, пояснил, то премия не входит в систему оплаты труда, а является лишь поощрением работника. Задержка выдачи трудовой книжки произошла также не по вине работодателя, а по вине истца, который не являлся за её получением. Куксову В.Ф. 19 декабря был направлен приказ об увольнении и письмо уведомление о получении трудовой книжки.

Выслушав пояснения истца, представителя ответчика, исследовав письменные материалы дела, суд считает, что иск не обоснован, и в иске Куксову В.Ф. необходимо отказать по следующим основаниям.

В соответствии с приказом о приеме на работу № 87 – К от 18.02.2007 года Куксов В.Ф. принят на работу с 17.02.2007 года в качестве начальника РТЦ с испытательным сроком 3 месяца.

В соответствии со штатным расписанием ЗАО АПК «Великий Новгород», утвержденным 01.01.2007 года Куксову В.Ф. как начальнику РТЦ установлен оклад в размере 2000 рублей.

В соответствии с приказом от 26.10.2007 года № 23 за халатное отношение к своим обязанностям, грубое нарушение технологии производства РТЦ Куксов В.Ф. лишен премиальных доплат за октябрь 2007 года на 100%.

В соответствии со служебными списками от 17.12.2007 года механик Куксов В.Ф. отсутствовал на рабочем месте 15 и 16 декабря 2007 года без уважительной причины.

В соответствии с приказом о неначислении премиальных сумм Куксов В.Ф. не производились начисление премиальных сумм за декабрь 2007 года за нарушение трудовой дисциплины – отсутствие на рабочем месте 15 и 16 декабря 2007 года без уважительной причины.

В соответствии с приказом №1088 от 17.12.2007 года Куксов В.Ф. бал уволен по п.«а» ч.6 ст.81 ТКРФ, а именно за отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

В соответствии со ст.136 ч.6 ТКРФ, заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии со ст.140 ТКРФ, при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то, соответственно, суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Таким образом, требования истца о том, что имеет место задержка выплаты заработной платы ЗАО АПК «Великий Новгород» и что невыплата произошла по вине организации являются необоснованными, так как они не подтверждены доказательствами и опровергаются пояснениями представителя ответчика, из которых следует, что Куксов В.Ф. не являлся В ЗАО АПК «Великий Новгород» за получением заработной платы после увольнения, несмотря на направленное ему уведомление. Кроме того, как установлено в судебном заседании на момент рассмотрения деле Куксовым В.Ф. получена 8 июля 2007 года задолженность по заработной плате в размере 3596 рублей 80 копеек.

В соответствии со ст.62 ТКРФ при увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения. В силу ст. 234ТКРФ при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя работнику, лишенному возможности трудиться, возмещается причиненный в связи с этим материальный ущерб в виде неполученной заработной платы.

В соответствии с ч.1 ст.56 ГПК РФ, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений.

Истцом КуксовымВ.Ф. не предоставлено доказательств, свидетельствующих о том, что задержка выдачи трудовой книжки произошла по вине ЗАО АПК «Великий Новгород». Данный факт подтвержден почтовым уведомлением и копией данного документа, в соответствии с которым Куксов В.Ф. 24 декабря 2007 года получил письмо – уведомление ЗАО АПК «Великий Новгород» с предложением получить трудовую книжку, а также приказ №1088 – К об увольнении.

Утверждение истца о том, что ответчик должен был отправить ему трудовую книжку по почте не является также основанием для вывода о вине ЗАО АПК «Великий Новгород» в задержке трудовой книжки. Кроме того, с письменной просьбой о пересылке ему трудовой книжки Куксов В.Ф. не обращался.

В силу ч.3 ст.62 ТКРФ, если в день увольнения выдать трудовую книжку работнику невозможно, в частности, в связи с отказом от получения на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на направление её по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

На основании вышеизложенного суд

РЕШИЛ:

В иске Куксову В.Ф. к ЗАО АПК «Великий Новгород» о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации за задержку выдачи трудовой книжки – отказать.

В своем решении суд основывался на приказе об увольнении № 1088 от 17.12.2007 г., который не может быть признан в качестве доказательства и не имеет юридической силы. Данный приказ подписан директором птицефабрики «Новгородская», Шкурко Д.И. Согласно раздела 9 устава АПК «В. Новгород» приказы об увольнении должен подписывать генеральный директор АПК – Беломестнова Р.Н. Кроме того, приказ вынесен с очевидным нарушением трудового законодательства, поскольку Куксов В.Ф. с приказом ознакомлен не был, как это предусматривает ст. 193 ТК РФ. Также после 17.12.2007 он продолжал работать на предприятии. Об этом свидетельствуют документы, приказы, связанные после 17 декабря 2007 г., чего не было отражено в решении суда. Следовательно, приказ об увольнении представленный ответчиком не только формально, но и фактически не является достоверным доказательством. Так же суд первой инстанции признал в качестве доказательства и обосновал свое решение приказом о неначислении премиальных сумм за декабрь 2007 г. Данный приказ также не имеет юридической силы поскольку:

* На приказе не имеется даты его издания и номера, согласно ч. 5 ст. 67 ГПК РФ суд обязан убедиться в том, что документ имеет все соответствующие реквизиты.
* Вынесен в нарушение трудового законодательства, согласно ст. 193 ТК РФ Администрация п/ф должна была затребовать от меня объяснения в письменной форме, чего сделано не было.

Представленные ответчиком документы позволяют установить лишь размер оклада, но не позволяют установить размер премии. Истец неоднократно обращался к суду с ходатайством об истребовании служебной записки об утверждении мне заработной платы. Суд не оказал мне содействия в истребовании этого доказательства. Также по ходатайству не была истребована книга приказов (распоряжений).

Суд первой инстанции в своем решении отказал в удовлетворении исковых требований в связи с недоказанностью. Куксов В.Ф. - частное лицо, в его распоряжении не имеется доказательств необходимых для подтверждения выдвинутых требований. В этом случае суд должен был оказать ему содействие в их истребовании, чего сделано не было. Более того, в основу своего решения суд положил документы, представленные ответчиком, но данные документы не имеют юридической силы, так как вынесены в нарушение трудового законодательства. При оценке таких документов суд также должен был руководствоваться и нормами гражданского процессуального законодательства, чего также сделано не было. Так суд первой сделал выводы, изложенные в решении, не соответствующие обстоятельствам дела.

Для того чтобы трудовое право не оставалось в тени других отраслей права, желательно создать специализированные суды, ориентированные только на трудовые отношения. Такие суды существуют практически во всех государствах с рыночной экономикой.

Об этой проблеме задумался еще царь Александр 2-ой, после отмены крепостного права он предложил проект закона об учреждении трудовых судов, которые включали бы равное количество избранных судей из числа представителей рабочих и промышленников. Примером для него были подобные суды во Франции, которые ввел еще Наполеон. Однако, после покушения на царя в 1866 г. проект в России был забыт.

Конфликты на работе как не решались, так не решаются до сих пор. Суд беспомощен и будет он им до тех пор, пока при трудовых спорах не уравняют в правах работника и работодателя. Должны существовать особые правила защиты прав и свобод граждан в сфере труда, сводом таких правил может стать трудовой процессуальный кодекс РФ, (ТПК). Концепцию такого кодекса создал доктор юридических наук профессор Владимир Миронов, один из немногих, хорошо знающих трудовое право. Он считает, что можно решать эти вопросы с помощью процессуального трудового кодекса, не выходя за границы гражданских судов, просто эти учреждения должны пополниться судебными бригадами, которые хорошо знают трудовое право. К этим бригадам должны отойти конфликты по невыплате зарплаты, трудовому стажу, страхованию труда на производстве, коллективные договора, соглашения и многие другие вопросы из трудового права. Концепция еще несовершенна, требуется доработка, но Миронов первым перешел от слов к делу и за это ему большое спасибо.

Согласно ей состав суда должен состоять из профессионального судьи и двух общественных (один от объединения работников, второй от объединения работодателя). Все три члена суда обладают равными правами.

Учреждение в России подобных специализированных трудовых судов способствовало бы:

1) созданию реальных гарантий по реализации конституционных прав граждан на судебную защиту в целом и трудовых прав, в частности;

2) обеспечению реального соблюдения требований процессуального законодательства при разрешении трудовых споров в суде;

3) усовершенствованию правового механизма реального и быстрого исполнения судебных решений, особенно по делам о взыскании заработной платы, пособий и других денежных выплат.

С оплатой труда общественных судей тоже не все в порядке, если работодатель сможет оплатить работу своего представителя, то объединения работников в основном не в силах будут это сделать, а на общественных началах опытные юристы работать не согласятся.

Долго можно перечислять судебные ловушки, рождающиеся сейчас при рассмотрении трудовых вопросов в гражданских судах. Необходимо стараться, чтобы они не прокрались и в новые реформаторские документы. Вот одна из таких ловушек - территориальная подсудность судов. Так уж повелось, что все трудовые споры сгружают в суд, который находится рядом с предприятием. Работники пытаются отдавать заявление с претензиями к работодателю по месту своего жительства, но там у них заявления не принимают, они, к сожалению, не знают, что это незаконно и покорно идут в суд, который часто связан деловыми отношениями с предприятием. Работодателю выгоднее задобрить несколько знакомых судей, чем кормить всю округу. От взяток у нас редко кто отказывается, замечены в коррупции и судьи. Может быть, по этой причине они встают на сторону работодателя, а работникам остается только удивлять мировую общественность, и ходить на работу без зарплаты.

Очередная правовая несправедливость утвердилась после принятия нового Трудового кодекса, она заключается в том, что профсоюзы лишили права представлять интересы своих членов без доверенности. При таком раскладе работник лично втянут в тяжбу с работодателем и в отношении него возникают репрессии со стороны работодателя.

Кроме того, у нас часто увольняют на эмоциональной основе, а потом во время судебного процесса начинают подтасовывать различные документы. О деловой документации наших предприятий разговор особый. В одном из регионов провели экспертизу исходящей документации, из 10 приказов руководителей предприятий 7-8 оказались неправомочными. Работодатели привыкли допускать в работе с персоналом различные вольности, это все отражается и в оформлении документов. Бояться здесь нечего, ни контроля, ни проверок. Вот как шло одно из судебных заседаний по восстановлению человека на работе в Воронеже. Представители работодателя уволили человека, а документально надлежаще это не оформили. Их взялся вытягивать прокурор.

-У Вас, наверно, есть докладная записка о последнем нарушении истцом трудовой дисциплины.

-Конечно, - вторили ему ответчики.

-Есть и официальное заключение, что работник в последнее время плохо относился к своим служебным обязанностям?

-Да, - слышалось со стороны представителя работодателя.

-Принесите эти документы на следующее заседание.

Представители ответчика принесли все, что требовалось. И невооруженным глазом было видно, что люди спешили, все липа, чернила на документах едва просохли. Судью это не смутило, он без всякого изучения, дополнил этими бумагами доказательную базу. Чтобы подстраховаться от таких фальсификаций, стоило бы арестовывать на время судебного разбирательства некоторые документы по персоналу, тогда задним числом в архиве не появятся различные бумажки.

Процесс в трудовом суде должен быть значительно дешевле и доступнее, чем в обычном гражданском. Процедура разрешения дел по трудовым спорам должна быть менее формальной, а сроки прохождения дела и исполнения решения — более короткими, чем это принято в обычных гражданских судах. Так, дела о восстановлении на работе и о взыскании заработной платы, пособий и других выплат должны разрешаться в течение 1 месяца, а остальные — в пределах не более 3-х месяцев.

**Заключение**

Главное в проблеме прав человека сегодня - не теоретическая разработка и даже не их законодательное закрепление, а создание необходимых условий, гарантий, предпосылок, механизмов реализации прав человека, прежде всего социально-экономических. Важно устранить прямые нарушения прав, причины, их порождающие, поставить заслоны на пути злоупотреблений и произвола в отношении прав граждан, упрочить их охрану и защиту со стороны власти.

Причин нарушений прав в сфере труда немало. Одна из них - отсутствие строгой системы процедур и механизмов защиты. В юридической литературе различаются защита и охрана субъективного права. Некоторые авторы считают, что ни в трудовом законодательстве, ни в науке проблема защиты трудовых прав не разработана вовсе. Действительно, трудовое законодательство не перечисляет способы защиты прав в сфере труда. Однако это не означает их отсутствия. Так, к способам защиты трудовых прав можно отнести восстановление на работе, объявление забастовки и некоторые другие.

В сложившейся экономической ситуации работники не рискуют открыто защищать свои права, вступать в конфликт с работодателем. Обращение с жалобой на "хозяина" грозит потерей работы. Поэтому очень часто пострадавшему выгоднее отказаться от реализации предоставленных законом прав, чем вступать в спор.

Забастовки стали реальностью нашего времени. Если еще десять-двенадцать лет назад забастовка казалась событием экстраординарным, то последние несколько лет сообщения об этих акциях звучат все чаще, а число людей, участвующих в их проведении, все возрастает. Несомненно, забастовка может разрешить коллективный трудовой спор, но это будет уже далеко не мирный способ урегулирования конфликта. В судебной практике огромное количество забастовок признаются незаконными. В большинстве случаев они были организованы не в соответствии с законами. Но иногда работники предприятия (организации) боятся идти на такие крайние меры, так как любое обращение работника (работников) в суд, не говоря уже о забастовке, рассматривается работодателем как нежелательное и ненормальное явление, и чаще всего такой "смутьян" преследуется им, или просто не верят в положительный и выигрышный результат дела. Возможно, это возникает из-за недоверия к российской судебной системе, уверенности в подкупе всех заинтересованных лиц и т.д.

Кроме того, очень часто работники, права которых были нарушены или ущемлены, вообще не пытаются их отстоять, так как они, в силу своей юридической неосведомленности и необразованности, бояться предпринимать какие-либо действия. В российской экономике в настоящее время выросла доля коммерческого сектора, и если в бюджетных организациях Трудовой кодекс еще как-то соблюдается, то там он просто не работает. На предприятиях малого и среднего бизнеса распространены гражданско-правовые отношения, так как это удобно работодателю (нет необходимости соблюдать минимум гарантий, установленных в трудовом законодательстве). На таких малых предприятиях не создаются профсоюзы, не избираются комиссии по трудовым спорам, т.е. отсутствуют органы, которые должны представлять и защищать интересы работников. Юридическая незащищенность плюс правовая неосведомленность заставляет людей принимать любые условия "хозяина". Число кабальных договоров растет, а значит, растет и число социально незащищенных работников.

Для осуществления в полном объеме конституционного права на судебную защиту и учитывая огромное количество судебных по трудовым спорам, необходимо создать специализированные трудовые суды. Это позволит сократить сроки рассмотрения дел и восстановления нарушенных прав, устранить множественность юрисдикционных органов по разрешению трудовых споров, усовершенствовать правовой механизм реального и быстрого исполнения судебных решений. В соответствующем Законе о трудовых судах нужно в качестве принципа закрепить активное участие суда в сборе доказательств, так как равенство сторон трудового отношения весьма условно. Создание таких судов особенно актуально в настоящее время в связи с усилением роли локальных актов, регулирующих трудовые отношения.

При совершенствовании процессуального и трудового законодательства в России целесообразно с учетом опыта зарубежных стран предусмотреть норму о том, что слушания в суде по трудовым делам могут начинаться лишь после того, как завершится примирительная процедура, цель которой - прийти к мировому соглашению.

Основным инструментом защиты трудовых прав есть и будет российское трудовое законодательство, которое должно соответствовать Конституции РФ и международным нормам.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 25 марта 2007 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. (с изменениями от 24, 25 июля 2006 г., 30 июня 2007 г.)
3. Комментарий к ТК РФ/ Под ред. Ю.П. Орловского. - М., 2006. – 426 с.
4. Кодекс об административных правонарушениях с изменениями и дополнениями.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая и третья) (с изм. и доп. от 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2006 г., 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2007 г., 29 июня, 29 июля, 2, 29, 30 декабря 2007 г., 21 марта, 9 мая, 2, 18, 21 июля 2005 г.).
6. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2007 г. N 138-ФЗ (с изм. и доп. от 21.07.2005) // СЗ РФ. 2007. № 46. Ст. 4532.
7. Арбитражный процессуальный кодекс РФ от 24 июля 2007 г. N 95-ФЗ (ред. от 31.03.2005) // СЗ РФ. 2007. № 30. Ст. 3012.
8. Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 118-ФЗ «О судебных приставах» (ред. от 22.08.2006) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3590.
9. Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» (ред. от 12.10.2005) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3591.
10. Указ Президента РФ от 9 марта 2006 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» (ред. от 14.11.2005) // СЗ РФ. 2006. № 11. Ст. 945.
11. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2006 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СЗ РФ. 2006. № 28. Ст. 2901.
12. Постановление Правительства РФ от 28 января 2001 г. № 78 «О Федеральной инспекции труда» // СЗ РФ. 2001. № 6. Ст. 760.
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2006 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 6.
14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2005 г. N 2 "О некоторых вопросах, возникающих в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 3.
15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 2007 г. "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2005. № 3.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 апреля 1988 г. N 2 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству" (ред. от 25.10.1996) // Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1988. № 7.
17. Приложение к ПИСЬМУ ФСС РФ N 02-18/07-6203 от 11.07.2005 "Обзор N 12 судебных решений по обязательному социальному страхованию" // СПС КонсультантПлюс. Версия 3000.02.06.
18. Постановление Минтруда России от 31 декабря 2006 года №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».
19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992г. №16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» (в редакции от 15 января 1998г.).
20. Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2007 г. "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости"//Российская газета. - 2007. 9 апреля.
21. ФЗ от 24 июля 1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» (с изм. и доп. от 17 июля 1999г., 2 января 2000г., 25 октября, 30 декабря 2001г., 11 февраля, 26 ноября 2006г.).
22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 2007 г. N10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" с изменениями и дополнениями».
23. Постановления Государственной Думы Федерального Собрания РФ от 26 мая 2000 г. "О порядке применения постановления Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации - СЗ РФ. 2000. N 22. Ст. 2287)
24. Абрамова О.И., Бочарникова М.М. Комментарий судебной практики. Выпуск 10. - М., 2006. – 113 с.
25. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 тт. - М., 2007. - Т. 1. – 280 с.
26. Анисимов В.В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих // Российская юстиция. - 2006. - № 3.
27. Власова В.И., Крапивин О.В. Разрешение индивидуальных трудовых споров // Гражданин и право. – М, 2007. – 138 с.
28. Гаврилов Э.П. Комментарий Закона об авторских и смежных правах. - М., 2006. – 217 с.
29. Гаврилина А.В., Чиканова Л.Т, Коршунова Т.И, Бочарникова И.И. Комментарий судебной практики. Выпуск 9. - М, 2006. – 118 с.
30. Губенко М.И. Практика разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров: Соционика: Тексты лекций. - Челябинск, 2005. – 327 с.
31. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М., 2006. – 417 с.
32. Завгородный А.В. Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федерации. - С-Пб., 2005. – 228 с.
33. Жданова Т.В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность // Право и экономика. - 2005. - № 4.
34. Колобова С.В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда: Автореф. дис. канд. юрид. наук. - Саратов, 2001. - С. 12.
35. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М, 2005. – 277 с.