##### Содержание

Введение 2

1. Понятие трудового спора 3

2. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров 4

3. Досудебный порядок разрешения коллективных трудовых споров 9

Заключение 15

Список литературы 16

### Введение

В ходе коммерческой деятельности у любого хозяйствующего субъекта, так или иначе, возникают спорные ситуации с контрагентами. Их можно решить через суд, а можно просто договориться без привлечения представителей судебной власти. Однако подобное урегулирование споров должно происходить по определенным правилам, которые предусмотрены российским законодательством и деловой практикой.

Досудебный порядок урегулирования используется также при разрешении конфликтных ситуаций между предпринимателями и органами государственной власти, например налоговыми.

Под термином «досудебный порядок урегулирования споров» принято понимать закрепление в договоре или законе условий о направлении претензии или иного письменного уведомления от одной спорящей стороны другой, установление сроков для ответа и других условий, позволяющих разрешить конфликт без обращения в суд.

Как уже отмечено, подобная форма разрешения противоречий возможна в различных хозяйственных и публично-правовых отношениях, поэтому нюансы процедуры досудебного урегулирования зависят от характера спора. В реферате мы рассмотрим их основные виды, с которыми можно столкнуться на практике.

Но для начала мы должны узнать, что такое трудовые споры и каковы причины их возникновения.

### 1. Понятие трудового спора

**Трудовые споры** – это разрешаемые в установленном порядке неурегулированные разногласия между субъектами трудового права по поводу установления условий труда и их применения.

Конституцией РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Закрепление этого права является  
важнейшей гарантией соблюдения трудовых прав работающих  
граждан.

**Причины трудовых споров** – нарушение трудовых прав работников и работодателей, а также отказ признать за работником или коллективом работников то или иное право, которое проявляется и обусловливается действием различных факторов:

1) субъективного характера:

* незнание трудового законодательства, низкая правовая культура; неверное толкование трудового законодательства; сознательное игнорирование законных прав и интересов работников и работодателей;

2) объективного характера:

* отсутствие денежных средств на оплату, охрану труда, предоставление льгот (экономический фактор);
* разрыв в оплате низко- и высокооплачиваемых работников (социальный фактор);
* несовершенство трудового законодательства (организационно-правовой фактор)[[1]](#footnote-1).

Чтобы устранить причины, порождающие трудовые споры, необходимо:

* + осуществлять правовое обучение;
  + улучшать организацию производства и труда работников;
  + совершенствовать трудовое законодательство;
  + усиливать контроль за его исполнением.

### 

### 2. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров

Согласно ст. 381 ТК РФ, **индивидуальный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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.

Предметом такого спора является требование работника о восстановлении или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать на основании закона, иных нормативных правовых актов, включая локальные акты, либо условий трудового договора. По заявлению работника индивидуальный спор может возникнуть, например, о неправомерности перевода или о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, о снятии дисциплинарного взыскания и т.д. Индивидуальные трудовые споры, как говорит Молодцов М.В., возникают по поводу применения нормативных правовых актов, соглашений, коллективного договора, иных локальных актов, регулирующих трудовые отношения работников с работодателем, а также условий трудового договора[[2]](#footnote-2).

Индивидуальные трудовые споры искового характера, возникающие по поводу применения нормативных актов, договоров и соглашений, связанные с подачей заявления (предъявлением искового заявления) в юрисдикционный орган, именуются конфликтами права. В основе этих споров лежит действительное или мнимое нарушение трудового права работника или группы работников либо отказ признать за работником или группой работников того или иного права (например, права на премию, отпуск). Индивидуальные споры искового характера разрешаются в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Индивидуальные трудовые споры искового характера рассматриваются судом непосредственно либо с соблюдением досудебного порядка рассмотрения споров в комиссии по трудовым спорам (КТС).

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать Организационно-техническое обеспечение ее деятельности осуществляется работодателем.

Из состава комиссии по трудовым спорам избираются председатель и секретарь комиссии.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Ей не подведомственны споры:

* рассматриваемые непосредственно в суде;
* споры о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника;
* административные споры;
* споры неискового характера (об интересах, об установлении условий труда);
* споры по вопросам, относящимся к другим отраслям права (связанные с исчислением трудового стажа для пенсий, пособий).

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

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

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки 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 РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии в решении комиссии по трудовым спорам указываются:

* наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
* даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
* фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
* существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
* результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Решение КТС может быть пересмотрено. Если в процессе исполнения между сторонами спора возникают разногласия по поводу толкования, КТС вправе вынести дополнительное решение, разъясняющее первое.

### 3. Досудебный порядок разрешения коллективных трудовых споров

**Коллективный трудовой спор** (ст. 398 ТК РФ)– неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Предметом коллективного 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 либо отдельных их категорий или профессиональных групп. Эти требования могут выдвигаться как в период принятия (заключения) коллективных договоров, соглашений, так и по поводу их исполнения и применения.

Это споры неискового характера, возникающие по вопросам установления или изменения условий труда. В их основе лежит требование коллектива работников изменить условия труда в лучшую сторону[[3]](#footnote-3).

Коллективные споры могут возникнуть из следующих правоотношений, производных от трудовых:

* правоотношения работников с работодателем (их представителей) по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, иные организационно-управленческие правоотношения;
* правоотношения соответствующих профсоюзных органов с представителями работодателей – как правило, с участием органов исполнительной власти или местного самоуправления.

Моментом начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 400 Трудового кодекса РФ своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. 29–31 Трудового кодекса РФ.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или их представителям необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов[[4]](#footnote-4):

* рассмотрение коллективного трудового спора примирительной  
  комиссией;
* рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж не представляет собой судебную инстанцию в полном смысле этого слова.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом[[5]](#footnote-5).

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

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

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

**Посредник** имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

**Трудовой арбитраж** представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и указанной Службы.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора, получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора, информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора, разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам этого спора в письменной форме.

### Заключение

Заканчивая рассмотрения особенностей досудебного урегулирования трудовых споров, обратим внимание на следующее: независимо от того, являетесь ли вы работодателем или работником, при рассмотрении спора в досудебном порядке не стоит пренебрегать услугами специалистов в области трудового права. Порой только они могут способствовать урегулированию сложных трудовых конфликтов и при этом защитить интересы работников.

### Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации с изм. и доп. на 1 февраля 2004 г. – М.: Проспект, 2004. – 192 с.
2. Айман Т.О. Трудовые споры: Монография: – М.: РИОР, 2004. – 64 с.
3. Гусов К.И. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. – М.: Велби, 2002. –1008 с.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Под общей ред. Тихомирова М.Ю. – М.: Юринформцентр, 2002. – 938 с.
5. Молодцов М.В. Трудовое право России: Учебное пособие. – М.: Норма, 2003. – 378 с.
6. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М.: Проспект, 2002.–289 с.
7. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2003. – 560 с.
8. Чижов Б.А., Шомов Е.И. Практика применения Трудового Кодекса РФ: Ответы на вопросы. – М: Бекарт-Пресс, 2003. – 166 с.
9. Фильчакова С.Ю. Проблемы индивидуально-договорного регулирования отношений по применению наемного труда // Академический юридический журнал. №4. 2002. С. 23–26.

1. Айман Т.О. Трудовые споры: Монография: — М.: РИОР, 2004. — С. 3-4. [↑](#footnote-ref-1)
2. Молодцов М.В. Трудовое право России: Учебное пособие. – М.: Норма, 2003. – С. 356. [↑](#footnote-ref-2)
3. Чижов Б.А., Шомов Е.И. Практика применения Трудового Кодекса РФ: Ответы на вопросы. – М: Бекарт-Пресс, 2003. – С. 154. [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2003. – С. 498. [↑](#footnote-ref-4)
5. Гусов К.И. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ. – М.: Велби, 2002. – С. 985. [↑](#footnote-ref-5)