

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Тольяттинский государственный университет
Институт права

Е.М. Чертакова, Е.М. Воронова

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Электронное учебно-методическое пособие



© ФГБОУ ВО «Тольяттинский
государственный университет», 2021

ISBN 978-5-8259-1566-1

УДК 630*968(075.8)

ББК 67.405.117я73

Рецензенты:

начальник правового отдела Союза «Торгово-промышленная палата г. Тольятти» *Е.Н. Петрушова*;

д-р юрид. наук, профессор кафедры «Предпринимательское и трудовое право» Тольяттинского государственного университета
А.А. Гогин.

Чертакова, Е.М. Трудовые споры : электронное учебно-методическое пособие / Е.М. Чертакова, Е.М. Воронова. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2021. – 1 оптический диск. – ISBN 978-5-8259-1566-1.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов очной и заочной форм обучения по направлениям подготовки бакалавров 40.03.01 «Юриспруденция» и 40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности».

Пособие включает методические указания по проведению практических занятий; методические материалы для подготовки к практическим занятиям; перечень необходимых источников и литературы по каждому занятию; перечень вопросов для подготовки к зачету (экзамену); глоссарий.

Предназначено для изучения дисциплины «Трудовые споры».

Текстовое электронное издание.

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом Тольяттинского государственного университета.

Минимальные системные требования: IBM PC-совместимый компьютер: Windows XP/Vista/7/8; PIII 500 МГц или эквивалент; 128 Мб ОЗУ; SVGA; CD-ROM; Adobe Acrobat Reader.

© ФГБОУ ВО «Тольяттинский
государственный университет», 2021



Редактор *Т.М. Воропанова*
Технический редактор *Н.П. Крюкова*
Компьютерная верстка: *Л.В. Сызганцева*
Художественное оформление,
компьютерное проектирование: *Г.В. Карасева*

Дата подписания к использованию 02.03.2021.

Объем издания 5,4 Мб.

Комплектация издания: компакт-диск, первичная упаковка.

Заказ № 1-28-20.

Издательство Тольяттинского государственного университета

445020, г. Тольятти, ул. Белорусская, 14,

тел. 8 (8482) 53-91-47, www.tltsu.ru

Содержание

Введение	5
Методические указания для подготовки к практическим занятиям	8
Методические указания для самостоятельной работы	10
Методические рекомендации по выполнению кейс-задач	12
Тема 1. Защита трудовых прав и законных интересов работников	14
Тема 2. Трудовые споры, их виды и причины возникновения	17
Тема 3. Нормативные правовые акты и органы по рассмотрению трудовых споров	20
Тема 4. Индивидуальные трудовые споры, стороны, подведомственность и подсудность их рассмотрения	23
Тема 5. Досудебный порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС	32
Тема 6. Общий порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в суде	38
Тема 7. Особенности рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров в суде	42
Тема 8. Коллективные трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения	45
Тема 9. Осуществление права на забастовку и ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах	53
Вопросы к зачету	57
Заключение	60
Библиографический список	61
Глоссарий	63

ВВЕДЕНИЕ

Предлагаемое учебно-методическое пособие предназначено для студентов юридического института, обучающихся по программе подготовки (специальности) 40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности» БЗ.В.ДВ.3.1 и 40.03.01 «Юриспруденция».

Цель – формирование у студентов навыков анализа норм действующего законодательства, выявления проблем применения норм, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, а также нахождения способов их решения и развития юридического мышления и навыков аргументации. Изучение курса призвано способствовать получению студентами знаний в области социально-трудовых отношений и позволяет познать объем и динамику изменений российского трудового законодательства.

Задачи

1. Формирование знания о нормах трудового законодательства в целях защиты трудовых прав.
2. Формирование навыков толкования и применения законов и других нормативных правовых актов.
3. Формирование навыков владения терминологией и основными понятиями, используемыми в трудовом законодательстве.

Место дисциплины (учебного курса) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (учебный курс) относится к вариативной части дисциплин по выбору.

Дисциплины, на освоении которых базируется данный учебный курс: «Предпринимательское право», «Корпоративное право».

Знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины, будут способствовать успешной подготовке к сдаче и сдаче государственного экзамена; подготовке к процедуре защиты и защите ВКР.

В результате изучения дисциплины формируются следующие компетенции:

– готовность к выполнению должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства;

- способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом по разрешению трудовых споров различного происхождения;
- способность применять нормативные правовые акты по поводу разрешения споров в трудовых правоотношениях, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности;
- способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства, послужившие причиной возникновения трудового спора;
- способность юридически грамотно и квалифицированно толковать нормативные правовые акты в рамках трудового законодательства.

В процессе изучения дисциплины обучающийся должен

✓ *знать:*

- задачи юридического сообщества в сфере трудовых правоотношений и построения правового государства;
- основные положения отраслевых (социальных) юридических и специальных наук;
- основные положения материального и процессуального права в профессиональной деятельности в сфере трудовых правоотношений;
- материальные и процессуальные нормы, регулирующие способы разрешения трудовых споров, способы изложения норм права;
- основные положения квалификации юридических фактов в рамках трудовых правоотношений и споров, связанных с ними;

✓ *уметь:*

- при выполнении служебных обязанностей в трудовых отношениях использовать знания и умения во благо общества, гражданина и государства;
- разрешать правовые вопросы на основе развитого профессионального сознания по трудовому праву;
- толковать нормативные правовые акты в рамках возникновения трудовых споров;
- оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудовых споров и правоотношений;

✓ *владеть:*

- на профессиональном уровне, руководствуясь развитым профессиональным правосознанием: навыками работы с литературой (научной, научно-популярной, учебной) и статистической информацией; приемами извлечения, обобщения и усвоения информации; приемами ведения дискуссии и полемики;
- методикой построения правовых взаимоотношений во благо общества;
- юридической терминологией; навыками совершения юридических действий в точном соответствии с законодательством;
- навыками работы с правовыми актами материального и процессуального права в профессиональной деятельности;
- навыками работы с правовыми актами, квалификацией юридических фактов и обстоятельств.

Форма проведения промежуточной аттестации – экзамен (по накопительному рейтингу). Условия допуска – выполнение всех учебных заданий.

Критерии оценки: «отлично» – от 80 до 100 баллов; «хорошо» – от 60 до 79 баллов; «удовлетворительно» – от 40 до 59 баллов; «неудовлетворительно» – от 0 до 39 баллов.

Структура учебно-методического пособия включает: программу дисциплины; методические указания для подготовки к практическим занятиям; планы семинарских занятий; перечень необходимых источников и литературы для каждого занятия; перечень вопросов для подготовки к зачету/экзамену.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Практическое занятие — это форма организации учебного процесса, предполагающая выполнение студентом определенных работ по заданию преподавателя и/или под его руководством, направленных на формирование необходимых компетенций.

В ходе практических занятий студент выполняет следующие виды работ:

- систематизирует, обобщает, углубляет, закрепляет полученные теоретические знания по конкретным темам учебной дисциплины;
- изучает и анализирует нормативно-правовые акты;
- анализирует конкретные ситуации (фабулы);
- принимает решения по спорным вопросам, ситуациям.

При подготовке к практическому занятию студент должен изучить основную учебную литературу:

1. Репетева О.Е. Трудовое право : электрон. учеб. пособие. — Тольятти : Изд-во ТГУ, 2016. — 264 с. — 1 оптический диск.
2. Захарова Н.А., Горшков А.В. Право социального обеспечения : учеб. пособие. — М. : Омега-Л : Ай Пи Эр Медиа, 2015. — 121 с.
3. Трудовое право : учебник для студ. вузов, обуч. по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели [и др.]. — 4-е изд. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 503 с.
4. Правовое обеспечение социальной работы : учебник для бакалавров / Ю.А. Акимова [и др.]. — М. : Дашков и К, 2016. — 253 с.

А для самостоятельной работы рекомендовано изучить дополнительную литературу:

1. Трудовое право : учебник для акад. бакалавриата / Р.А. Курбанов [и др.] ; РЭУ им. Г.В. Плеханова ; под общ. ред. Р.А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2016. — С. 254–261. — (Бакалавр. Академический курс).

2. Трудовое право : практикум : учеб. пособие для акад. бакалавриата / В.Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2016. – С. 110–117. – (Бакалавр. Академический курс).
3. Шаповал Е.А. Право социального обеспечения России : практикум. – М. : ВГУЮ (РПА Минюста России), 2016 ; Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2016. – С. 60–67.
4. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.05.2020).

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студента по изучению нормативных источников заключается в следующем:

- знакомство с текстом нормативного правового акта;
- выделение наиболее значимых аспектов изучаемого источника;
- соотнесение норм права, содержащихся в источнике, с полученными теоретическими знаниями по изучаемой теме.

Контроль за надлежащей работой студента с рекомендованной нормативной литературой осуществляется на семинарских занятиях. Студент к семинарскому занятию должен иметь экземпляр одного или нескольких основных нормативных источников по теме (о чем студенты предупреждаются заранее на предыдущем семинарском занятии или лекции) с рабочими пометками по тексту, указывающими наиболее значимые нормы права и позиции по изучаемой теме. Уровень изучения нормативного правового акта выявляется также при решении задачи, заданной на дом, и ответов на поставленные на семинаре вопросы преподавателя.

Самостоятельная работа студента по изучению практики применения источника права заключается в следующем:

- знакомство с текстом акта правоприменительной практики;
- выделение наиболее значимых аспектов изучаемого акта;
- формулирование вывода об установившейся практике применения норм права по изучаемой теме в контексте рассматриваемого акта органа судебной власти или государственного органа, осуществляющего надзорные и контрольные функции;
- соотнесение содержания акта правоприменения с полученными теоретическими знаниями по изучаемой теме.

Контроль за надлежащей работой студента с рекомендованной литературой и нормативными актами осуществляется на семинарских занятиях, в том числе в ходе решения задач и ответов на теоретические вопросы. Изучение студентом учебной и монографической литературы по предложенной теме, а также рекомендованных научных статей, опубликованных в периодической печатной литературе, осуществляется на семинарских занятиях.

ти, обеспечивает наиболее полную теоретическую и практическую профессиональную подготовку по изучаемому спецкурсу. Контроль за результатами самостоятельной работы студентов в данной области осуществляется на семинарских занятиях путем простого устного опроса и обсуждения, а также решения кейс-задач и подготовки обзоров периодических изданий по предварительному согласованию с преподавателем.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КЕЙС-ЗАДАЧ

Кейс-задача по данной дисциплине представляет модель конкретной юридической ситуации, подлежащей разрешению в судебном порядке.

Под методикой решения кейс-задач понимается система методических положений и приемов разбора конкретной кейс-задачи, которая должна обеспечить:

- правильное решение дела по существу;
- юридическую обоснованность решения со ссылкой на конкретные правовые нормы;
- учет сложившейся судебной практики;
- логичность и последовательность изложения доводов, каждый из которых должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т. п.).

К основным методическим положениям и приемам, необходимым для решения кейс-задачи, относятся следующие:

- прежде чем приступать к решению кейс-задачи, установите характер и виды возникших правоотношений;
- с учетом характера и видов правоотношений определите круг нормативных правовых актов, подлежащих применению;
- определите круг материалов судебной практики по данной категории дел по принципу: «Если не нашел ответ в законе – попытайтесь найти его в судебной практике; если закон требует пояснений – поясните его примером из судебной практики»;
- определите теоретические основы решения дела. Составьте перечень литературных источников, минимально необходимых для усвоения теоретических положений для правильного решения кейс-задачи;
- сформулируйте основные положения в обоснование каждого этапа решения дела и ответов на поставленные вопросы. Обоснуйте их ссылками на закон и судебную практику. Логически правильно расположите их;

- кратко и четко сформулируйте промежуточные выводы (по отдельным вопросам), а затем итоговые выводы (как правило, они должны совпадать с ответами на поставленные в кейс-задаче вопросами);
- составьте перечень основных нормативных правовых актов, минимально необходимых для решения кейс-задачи.

Тема 1. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Форма проведения занятия: семинар (2 часа).

Вопросы для подготовки к семинарскому занятию

1. Понятие трудового спора. Природа возникновения трудового спора.
2. Причины и условия возникновения трудовых споров.
3. Дифференциация трудовых споров по предмету, субъектному составу, отношениям, из которых возникает спор; по характеру спора; органам и лицам, разрешающим спор; порядку разрешения трудовых споров.
4. Понятие «конфликт», «разногласие» и «спор». Соотношение трудового спора с конфликтом, разногласием.
5. Значение конфликтов права и интересов в практике разрешения трудовых споров.
6. Применение понятий «спор», «разногласие», «конфликт» в современном трудовом законодательстве.

Методические указания по проведению занятия

Целью данного занятия является освоение и закрепление знаний по указанной теме.

Изучая данную тему, студент должен систематизировать и закрепить понятие трудового спора, природу и причины его возникновения. Далее следует обратить внимание на специфические признаки изучения трудовых споров. Также следует анализировать и знать виды трудовых споров, в зависимости от характера, субъектов, способов их разрешения.

При работе с источниками по данной теме необходимо правильно разобраться во множестве понятий, касающихся трудовых споров, а именно: «конфликт», «разногласие», «спор». При изучении литературы рекомендуется акцентировать внимание на субъектах и способах разрешения трудовых споров.

После обсуждения преподаватель подводит итоги, оценивает общую и индивидуальную подготовку студентов, дает задания к следующему занятию.

Новые понятия

Трудовой конфликт представляет собой вид социального конфликта, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Трудовыми спорами называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов

Подготовьте устные ответы на следующие вопросы:

1. Что представляет собой трудовой спор? Является ли данное понятие правовым?
2. Что представляют собой причины и условия трудовых споров?
3. Какие факторы выступают причинами трудовых споров?
4. Назовите условия возникновения трудовых споров.
5. Каковы основания для классификации трудовых споров?
6. Чем отличается исковой спор от спора неискового характера? Приведите примеры.

Вопросы для самоконтроля

1. Определите причины возникновения трудового спора.
2. Дайте определение трудового спора.
3. При каких обстоятельствах возникает трудовой спор.
4. Каково соотношение трудового спора с конфликтом, разногласием?
5. В каких случаях применяются понятия «спор», «разногласие», «конфликт» в современном трудовом законодательстве.

Рекомендуемая литература

1. Репетева О.Е. Трудовое право : электрон. учеб. пособие. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2016. – С. 207–211.
2. Трудовое право : учебник для студ. вузов, обуч. по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели [и др.]. – 4-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – С. 231–240.
3. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2020).

Тема 2. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, ИХ ВИДЫ И ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

Форма проведения занятия: семинар.

Вопросы для подготовки к семинарскому занятию

1. Понятие трудового спора.
2. Динамика возникновения трудового спора.
3. Причины и условия возникновения трудовых споров.
4. Дифференциация трудовых споров по предмету, субъектному составу, отношениям, из которых возникает спор; по характеру спора; органам и лицам, разрешающим спор; порядку разрешения трудовых споров.

Методические указания по проведению занятия

Целью данного занятия является освоение и закрепление знаний по указанной теме. На практическом занятии студент должен изучить принципы правового регулирования трудовых споров. Кроме того, изучить принципы рассмотрения и разрешения трудовых споров в соответствии с настоящим законодательством РФ. Студенту предлагается ознакомиться с нормами, регуливающими подведомственность разрешения трудовых споров. Также предлагается рассмотреть вопрос подсудности индивидуальных трудовых споров. При изучении литературы следует акцентировать внимание на особенностях подсудности трудовых споров.

После обсуждения преподаватель подводит итоги, оценивает общую и индивидуальную подготовку студентов, дает задания к следующему занятию.

Новые понятия

Предмет трудового спора – разногласия между сторонами относительно применения положения трудового законодательства и других нормативных актов, регулирующих трудовые правоотношения.

Субъектами (сторонами) индивидуального трудового спора являются отдельный работник и работодатель (руководитель, администрация).

Причины трудовых споров – это те негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами в трудовых правоотношениях.

Обстоятельства, вызывающие разногласия в связи с применением, толкованием законодательства о труде, условий коллективного или трудового договора, являются причинами индивидуальных трудовых споров.

Объективные причины трудовых споров – противоречия, вытекающие из отношений собственности и наемного труда.

Субъективные причины трудовых споров – недостатки и ошибки в деятельности субъектов трудовых отношений.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов

Подготовьте устные ответы на следующие вопросы:

1. Как соотносится понятие трудового правонарушения с понятиями «спор», «разногласие», «конфликт»?
2. Какое понятие шире: спор, разногласие или конфликт? Ответ обоснуйте.
3. Какие понятия, отражающие противоречивость интересов сторон трудовых отношений, применяются в ТК РФ?
4. Каковы особенности разрешения конфликтов права? Конфликтов интересов?
5. Какие конфликты встречаются преимущественно при разрешении индивидуальных споров? Коллективных споров?
6. Какие понятия, отражающие противоречивость интересов субъектов трудовых отношений, встречаются в источниках трудового законодательства? Приведите примеры.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Классификация трудовых споров.
3. Характеристика трудовых споров.
4. Моменты возникновения трудовых споров.
5. Понятие виновной стороны в трудовом споре.
6. Являются ли трудовые правонарушения трудовыми спорами?
7. Являются ли трудовые споры институтом трудового права?
8. Какие юридически значимые обстоятельства позволяют сделать вывод о том, что трудовые споры составляют самостоятельный предмет?
9. Что представляют собой принципы разрешения трудовых споров?

Рекомендуемая литература

1. Репетева О.Е. Трудовое право : электрон. учеб. пособие. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2016. – С. 214–221.
2. Трудовое право : учебник для студ. вузов, обуч. по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели [и др.]. – 4-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – С. 241–249.
3. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2020).

Тема 3. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ОРГАНЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Форма проведения занятия: семинар (4 часа).

Вопросы для подготовки к семинарскому занятию

1. Международные правовые акты, закрепляющие право на разрешение трудовых прав и свобод человека.
2. Роль Конституции РФ в реализации права работника на защиту трудовых прав и свобод работников.
3. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права, регулирующий порядок разрешения и рассмотрения трудовых споров.
4. Гражданский процессуальный кодекс РФ как источник права, регулирующий порядок разрешения и рассмотрения трудового спора.
5. Роль постановлений высших судебных органов в регулировании разрешения и рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
6. Юрисдикционные органы по разрешению и рассмотрению индивидуальных органов.
7. Примириательные процедуры разрешения и рассмотрения коллективных трудовых споров.

Методические указания по проведению занятия

Целью данного занятия является освоение и закрепление знаний по указанной теме. На практическом занятии студент должен изучить источники правового регулирования трудовых споров. Кроме предложенного трудового законодательства РФ студенту предлагается ознакомиться с международными нормами трудовой отрасли. Кроме того, необходимо, чтобы студент мог применить знание норм других отраслей права, знание которых является базовым. При изучении литературы следует акцентировать внимание на процессуальные особенности решения трудовых споров.

После обсуждения преподаватель подводит итоги, оценивает общую и индивидуальную подготовку студентов, дает задания к следующему занятию.

Новые понятия

Международно-правовое регулирование труда можно определить как регулирование трудовых отношений на основе ратифицированных норм международных организаций и международных договоров.

Основными субъектами международно-правового регулирования труда в настоящее время являются Организация Объединенных Наций и Международная организация труда.

Субъектами международно-правового регулирования труда на региональном уровне или на двусторонней основе могут выступать различные объединения государств.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов

Подготовьте устные ответы на следующие вопросы:

1. Перечислите нормативные акты по рассмотрению трудовых споров.
2. Назовите органы по разбирательству трудовых споров.
3. Какие существуют виды разбирательств трудовых споров?
4. Назовите и дайте характеристику видов трудовых процедурно-процессуальных правоотношений.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите основные международные правовые акты ООН, закрепляющие права на разрешение трудовых споров.
2. Назовите статьи Конституции РФ, закрепляющие права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.
3. Какие органы участвуют в разрешении и рассмотрении индивидуальных трудовых споров?
4. Какие органы участвуют в разрешении и рассмотрении коллективных трудовых споров?

Рекомендуемая литература

1. Всеобщая декларация прав человека (принята и провозглашена резолюцией 217 А (111) Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. – 1995. – 5 апреля.
2. Конституция Российской Федерации : (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) // Российская газета. – 2009. – 21 января.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая : [принят ГД ФС РФ от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 08.12.2020)] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32, ст. 3301.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая : [принят ГД ФС РФ от 26.01.1996 № 14-ФЗ] // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 5, ст. 410.

Тема 4. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, СТОРОНЫ, ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ И ПОДСУДНОСТЬ ИХ РАССМОТРЕНИЯ

Форма проведения занятия: семинар, решение кейс-задач.

Вопросы для подготовки к семинарскому занятию

1. Основополагающие принципы трудового права.
2. Принципы разрешения и рассмотрения трудовых споров.
3. Подведомственность разрешения трудовых споров.
4. Подсудность индивидуальных трудовых споров.

Методические указания по проведению занятия

Целью данного занятия является освоение и закрепление знаний по указанной теме. На практическом занятии студент должен изучить принципы правового регулирования трудовых споров. Кроме того, изучить принципы рассмотрения и разрешения трудовых споров в соответствии с настоящим законодательством РФ. Студенту предлагается ознакомиться с нормами, регулирующими подведомственность разрешения трудовых споров. Также предлагается рассмотреть вопрос подсудности индивидуальных трудовых споров. Систематизировать информацию, полученную на лекционных занятиях по вопросу порядка разрешения трудовых споров при обращении в комиссию по трудовым спорам (КТС). При изучении литературы следует акцентировать внимание на деятельности КТС, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры, на особенности подсудности трудовых споров.

После обсуждения преподаватель подводит итоги, оценивает общую и индивидуальную подготовку студентов, дает задания к следующему занятию.

Новые понятия

Трудовыми спорами называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда.

Индивидуальным трудовым спором называют 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 (ст. 381 ТК РФ).

Коллективный трудовой спор – 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 локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения в соответствии со статьей 400 настоящего Кодекса.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов

Подготовьте устные ответы на следующие вопросы:

1. Что представляют собой формы и способы разрешения трудовых разногласий?
2. Какие формы разрешения трудовых разногласий в трудовых отношениях вам известны?

3. Связаны ли формы и способы разрешения разногласий между собой? Ответ обоснуйте на примерах.
4. Что представляет собой понятие защиты трудовых прав субъектов трудовых отношений?
5. Является ли понятие защиты комплексным? Какие виды деятельности объединяет данное понятие?
6. Что вам известно о государственной защите трудовых прав, свобод и интересов?
7. Возможно ли осуществлять защиту трудовых прав, свобод и интересов в негосударственном порядке? Какие обстоятельства должны быть доказаны для ее осуществления?
8. Какими факторами обусловлена необходимость классификации форм защиты трудовых прав, свобод и интересов?
9. В чем заключаются особенности юрисдикционной и неюрисдикционной формы защиты трудовых прав?
10. Какие юридически значимые обстоятельства характеризуют коллективную форму защиты трудовых прав?
11. Что общего между досудебной и внесудебной формой защиты? Чем они различаются?
12. Какие юридически значимые обстоятельства характеризуют добровольную форму защиты трудовых прав?
13. Что такое самозащита трудовых прав?
14. Каким образом профессиональные союзы вправе защищать права и интересы работников?
15. Какими органами осуществляется государственный контроль и надзор за соблюдением трудовых прав? Что входит в компетенцию данных органов?
16. Каким образом может быть расширена существующая практика разрешения трудовых разногласий?

Вопросы для самоконтроля

1. Каково значение принципов в разрешении трудовых споров?
2. Какова роль основополагающих принципов в разрешении трудовых споров?
3. Какие принципы считаются основополагающими в разрешении трудовых споров?

4. В чем заключается смысл принципа конфиденциальности? Как он соотносится с принципом гласности и открытости разрешения споров в судах общей юрисдикции?
5. Какие принципы относятся к принципам разрешения трудовых споров?
6. Что такое подведомственность правового спора?
7. Чем понятие подведомственности отличается от подсудности?

Решение кейс-задач

Образец выполнения задания

Задача

Гражданин Прохоров обратился к мировому судье с иском заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами. Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

Ответ

Действия судьи не являются правомерными, так как в статье 391 пишут: «Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры».

Об отказе в приеме на работу. По данной статье судья должен был принять заявление истца и рассмотреть его в мировом суде. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные споры сторон по заявлениям: работника – о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника; работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, 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, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации. Заявление об оспаривании подзаконных нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти относится к подсудности Верховного Суда РФ. При подаче таких заявлений следует учитывать положения Постановления Конституционного Суда РФ от 27 января 2004 года № 1-П по делу о проверке конституционности отдельных положений п. 2 ч. 1 ст. 27, ч. 1, ч. 2 и ч. 4 ст. 251, частей второй и третьей ст. 253 ГПК РФ в связи с запросом Правительства РФ. Из данного Постановления следует, что суды общей юрисдикции не могут рассматривать заявления об оспаривании нормативных правовых актов Правительства РФ по вопросам, отнесенным к компетенции Правительства РФ федеральным законом, если в нем не имеется содержательной регламентации этого вопроса. Следовательно, в Верховном Суде РФ могут быть оспорены нормативные правовые акты Правительства РФ, если они изданы по вопросам, которые федеральным законом не отнесены к компетенции Правительства РФ либо противоречат положениям федерального закона. В остальных случаях нормативные правовые акты Правительства РФ могут быть проверены Конституционным Судом РФ на предмет их соответствия Конституции РФ, в том числе и обозначенным в ней полномочиям Правительства РФ.

Задача 1

В КТС, куда обратился 21 июня 2009 г. техник Барсуков, не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объявленного ему директором организации 2 марта 2009 г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле долго болел и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

Задача 2

На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретенникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он ссылаясь на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как, по вашему мнению, должны поступить члены КТС?

Задача 3

Специальная комиссия, действующая в госбюджетной организации, установила переводчику-дактилологу Симбирцевой IX разряд по Единой тарифной сетке для определения оплаты труда. Считая, что в соответствии с квалификацией ей должен быть установлен XI разряд, Симбирцева обратилась в КТС. Представитель дирекции пояснил, что при установлении разряда Симбирцевой были учтены ее образование, стаж работы по специальности, личные и деловые качества и отношение к исполнению должностных обязанностей. Согласно действующему положению, указанной комиссией определено соответствие Симбирцевой занимаемой должности по IX разряду оплаты труда. Представитель дирекции также считал, что КТС не может рассматривать данный вопрос, поскольку установление соответствия работника и разряда оплаты труда в бюджетной организации не подлежит разрешению в органах по рассмотрению трудовых споров.

Как вы считаете, прав ли представитель дирекции? Какое решение примет КТС?

Оформите решение КТС.

Задача 4

Инженеру производственного отдела фабрики Смирновой администрация предложила перейти на аналогичную должность в производственный цех на постоянную работу с 10 апреля 2009 г. От такого перевода Смирнова отказалась, мотивируя это тем, что при заключении с ней трудового договора оговаривалось конкретное место работы – производственный отдел. Администрация перевод мотивировала соображениями целесообразности использования опыта работы Смирновой именно в цехе, откуда недавно

уволился инженер. 14 апреля 2009 г. за отказ от перевода на работу в цех Смирновой было объявлено замечание приказом по фабрике. Посчитав приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, Смирнова 16 июля 2009 г. обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа. Однако в КТС ей было отказано в рассмотрении спора по существу в связи с истечением срока обращения в КТС за рассмотрением спора.

Дайте оценку действий КТС. Подготовьте проект решения КТС. Как изменится решение КТС, если станет известно, что в период с 25 апреля по 15 июля Смирнова находилась в командировке и на лечении?

Задача 5

Работник кадровой службы завода Маслов был уволен по п. 3 ст. 81 ТК. Приказ о его увольнении был издан на основании решения аттестационной комиссии. Маслов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты времени вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования ввиду неподведомственности его суду.

Законно ли данное определение суда? Разрешите спор.

Задача 6

Инженеру научно-исследовательского института Громову два месяца не выплачивали заработную плату. Громов приостановил работу до выплаты задержанной суммы, известив об этом директора института. На следующий день после того, как Громов подал заявление о приостановлении выполнения своих трудовых обязанностей, директор издал приказ об увольнении Громова по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК (прогул). Громов пытался объяснить, что имел право не выходить на работу до выплаты ему причитающейся заработной платы, однако его просто ознакомили с приказом об увольнении.

Правомерны ли действия директора института? В какой орган может обратиться Громов с требованием о защите своих трудовых прав?

Задача 7

Симонова 4 апреля 2014 г. обратилась с иском к ООО «Сибирский торговый дом» об установлении факта трудовых отношений. В обоснование заявленных требований истец указала, что с 1 сентября 2011 г. до 12 декабря 2013 г. работала в ООО на основании гражданско-правового договора возмездного оказания услуг, однако фактически отношения носили трудовую характер, поскольку истец работала менеджером по продажам, так же, как другие менеджеры по продажам, принятые на работу к ответчику по трудовым договорам, в одном помещении, с одинаковыми должностными обязанностями, соблюдая единый для всех внутренний трудовой распорядок.

Ответчик иск не признал, указал, что заключенный сторонами договор являлся гражданско-правовым, представитель ответчика заявил о применении судом последствий пропуска истцом срока для обращения в суд, предусмотренного ст. 392 ТК РФ.

Представитель истца полагал, что сам факт заявления ответчиком о применении к отношениям сторон положений ст. 392 ТК РФ свидетельствует о признании ответчиком трудового характера отношений сторон.

Решите дело.

Новые понятия

Подведомственность — это определение по виду, свойствам и содержанию трудового спора, в каком органе первоначально должен решаться спор.

Порядок (процедура) рассмотрения и разрешения трудового спора — это законодательно установленная для данного юрисдикционного органа определенная форма процесса разбирательства трудового спора, начиная с принятия заявления и заканчивая вынесением и исполнением решения по данному делу. Процедура включает объективное исследование всех обстоятельств дела и применение к ним соответствующих норм права.

Процесс рассмотрения споров определяется характером и порядком работы того органа, которому данный спор подведомствен, поэтому необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и, если трудовой спор рассматривается в особом порядке, – в вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять правосстанавливающие действия в различном порядке.

Компетенция КТС – это правовая сфера ее деятельности, отражающая различные ее функции в области трудовых споров. В соответствии со ст. 385 ТК РФ КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Рекомендуемая литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019). Принят ГД 21.12.2001 г.
2. ТК РФ. Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015).
4. Статья 22 ГПК РФ.
5. Статьи 382, 391 Трудового кодекса РФ.
6. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.05.2020).

Тема 5. ДОСУДЕБНЫЙ ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КТС

Форма проведения занятия: решение кейс-задач.

Образец выполнения задания

Задача

Криптогоров Л.И. был уволен с завода электроприборов по собственному желанию с 10 августа 2005 года. В день увольнения он потребовал выдать ему трудовую книжку, но инспектор отдела кадров отказал ему в этом, напомнив, что Криптогоров был принят на завод 18 марта 1999 года без трудовой книжки по справке с последнего места работы. В этой связи трудовая книжка на Криптогорова на заводе не заводилась, но если он хочет, то ему выдадут справку о том, что он все это время работал на заводе. Криптогоров обратился в суд с иском о взыскании среднего заработка за все время задержки в выдаче трудовой книжки.

Решите дело по существу.

Ответ

Принимая Криптогорова Л.И. на работу, администрация завода электроприборов нарушила трудовое законодательство, поскольку согласно ст. 65 ТК РФ «при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства». Согласно ст. 66 ТК РФ «работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной». Следовательно, в данном случае также имеет место нарушение трудового законодательства со стороны администрации завода электроприборов.

Согласно ст. 80 ТК РФ «в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку». В ст. 234 ТК РФ сказано, что «работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возмож-

ности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате... задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки». В этом случае работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 394 ТК).

Учитывая вышеизложенное, суд удовлетворит иск Кристогорова.

Задача 1

Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев, студент вечернего вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в месяце мае. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.

Каково ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

Задача 2

Фролов, не согласившись с решением КТС, обратился в суд с иском к работодателю о взыскании заработной платы за работу в I и II кварталах, ссылаясь на то, что ему не выплачена надбавка к заработной плате за выслугу лет, которую он ранее получал на основании положения о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет, действующего в отрасли. Он считал, что деньги, предназначенные для выплаты этого вознаграждения, работодатель незаконно перевел в общий фонд оплаты труда и использует для выплаты надбавок за результаты работы по итогам за квартал.

Ответчик иск не признал и пояснил, что работодатель имел право на средства, ранее предназначавшиеся для выплаты вознаграждения за выслугу лет, чтобы использовать для надбавок к заработной плате за результаты работы по итогам за квартал.

Правильны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, примет суд?

Составьте исковое заявление в суд от имени Фролова.

Задача 3

Николаев обратился в суд и предъявил иск к организации о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября 2009 г. он подал письменное заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь с письменным заявлением и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако ему отказали, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ о его увольнении согласно ст. 80 ТК РФ.

Какое решение, по вашему мнению, примет суд?

Задача 4

Мастер ОТК Дмитриев был уволен приказом начальника трамвайного депо в связи с несоответствием занимаемой должности по состоянию здоровья. Дмитриев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что плохое состояние здоровья связано с получением производственной травмы в данной организации в 1994 году, после чего он был признан инвалидом 2 группы в связи с трудовым увечьем. Работодатель предложил ему работу только по трем должностям, хотя вакансий было около 10 единиц. Ответчик иск не признает, так как все требования закона в этой ситуации были выполнены.

Укажите, какие основания для перевода на другую работу имеются у Дмитриева? Разрешите ситуацию по существу.

Задача 5

Директор, хозяин частного магазина, ввел за мелкие провинности продавцов (не надета пилотка, не приколот знак с Ф. И. О., не убрано рабочее место и т. п.) штрафы 100 руб. и более, которые вычитают из зарплаты).

Имеет ли он на это право без решения суда?

Задача 6

А. работала главным бухгалтером в отделении Сбербанка. В связи с возбуждением уголовного дела по признакам преступления, предусмотренного ст. 160 УК РФ, она была отстранена от занимаемой должности, а затем приказом первого заместителя председа-

теля правления банка уволена по п. 7 ст. 81 ТК РФ за совершение виновных действий, которые дали основание для утраты доверия к ней со стороны работодателя. А. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд по этому иску? Решите дело по существу.

Задача 7

М. обратилась в суд с иском к муниципальному учреждению о восстановлении на работе, взысканию заработной платы за вынужденный прогул, при этом сослалась на следующие обстоятельства. В 1990 году она была принята на работу в качестве заместителя главного врача по лечебной части на неопределенный срок. В 1997 году работодатель предложил ей заключить контракт сроком на один год. С тех пор такие контракты заключались ежегодно. 16 апреля 2005 г. по предложению главного врача с ней был заключен трудовой договор сроком на три месяца, по истечении которого она была уволена по п. 2 ст. 77 ТК РФ, что истица считает незаконным.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Задача 8

Главный инженер автотранспортной организации на производственном совещании с дежурными механиками предложил им перейти на такой график работы, который позволяет им обойтись без подменных механиков, и поэтому можно сэкономить фонд оплаты труда. Суть нового графика заключается в следующем: каждый механик ежедневно работает по 8 часов в смену с одним выходным днем в неделю. За фактическую переработку механикам будет выплачиваться доплата как за сверхурочные работы. С таким графиком все механики согласились, поскольку их устраивали условия оплаты труда. График был составлен, утвержден директором организации и согласован с выборным профсоюзным органом.

Дайте оценку законности введенного графика работы. Решите ситуацию по существу.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов

Подготовьте устные ответы на следующие вопросы:

1. Что представляет собой индивидуальный трудовой спор?
2. Между какими субъектами может возникнуть индивидуальный трудовой спор?
3. Каков общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров?
4. На какой порядок разрешения споров ТК РФ ориентирует стороны: на разрешение спора в порядке урегулирования или разбирательства?
5. Возможно ли разрешить индивидуальный трудовой спор в порядке, прямо не предусмотренном ТК РФ? Ответ обоснуйте.
6. Что представляет собой комиссия по трудовым спорам?
7. О чем свидетельствует формирование состава КТС?
8. Каковы пробелы в нормативном регулировании деятельности КТС?
9. Какие споры в соответствии с ТК РФ подведомственны КТС?
10. Можно ли расширить компетенцию КТС? Ответ обоснуйте.
11. Что представляет собой договорный порядок регулирования трудовых отношений?
12. Какие требования предъявляются к решению КТС?
13. Каков порядок принятия решения КТС?

Вопросы для самоконтроля

1. Может ли решение КТС содержать дополнительные сведения по сравнению с требованиями ТК РФ?
2. Какие категории споров рассматриваются в судах общей юрисдикции?
3. Какие существуют сроки обращения в суд за разрешением трудового спора?
4. Какая сторона трудовых отношений освобождается от судебных расходов? Чем обусловлен данный порядок?
5. Какой орган вправе рассматривать требования о взыскании денежной компенсации морального вреда?

6. Каким образом можно разрешить индивидуальный трудовой спор?
7. Какова характеристика рассмотрения индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами?
8. Какова роль органов контроля и надзора в разрешении трудовых споров?
9. Как исполняются решения КТС?
10. Каким образом исполняются решения КТС в принудительном порядке?
11. Каков порядок исполнения судебных решений по трудовым спорам?
12. Как исполняются решения суда о восстановлении на работе?

Рекомендуемая литература

1. О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 декабря 2018 года № 50.
2. О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 декабря 2018 года № 49.
3. О некоторых вопросах, связанных с особенностями формирования и распределения конкурсной массы в делах о банкротстве граждан : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 декабря 2018 года № 48.
4. О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации) : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 декабря 2018 года № 46.
5. О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов : Постановление Пленума ВС РФ от 29 ноября 2018 года № 41.

Тема 6. ОБЩИЙ ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ

Форма проведения занятия: семинар, решение ситуативных задач.

Вопросы для подготовки к семинарскому занятию

1. Общий порядок обращения работника по поводу восстановления его прав.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Судебный порядок рассмотрения индивидуального трудового спора.
4. Порядок досудебного разбирательства по поводу индивидуально-трудового спора.

Методические указания по проведению занятия

Целью данного занятия является освоение и закрепление знаний по указанной теме. В ходе практического занятия студент получает и закрепляет знания по вопросу обращения в суд за разрешением трудового спора. Получает теоретические знания о процессуальном порядке разрешения трудового спора в суде. Фиксирует и обобщает информацию, полученную на лекционных занятиях по поводу порядка разрешения трудовых споров при обращении в суд.

При изучении литературы следует акцентировать внимание на процедуру вынесения решения суда, порядок ее исполнения и удовлетворение иных требований, связанных с трудовым спором.

После обсуждения преподаватель подводит итоги, оценивает общую и индивидуальную подготовку студентов, дает задания к следующему занятию.

Новые понятия

Судебное разбирательство — это центральная стадия судебного процесса, на которой окончательно определяется круг фактов, входящих в предмет доказывания.

Доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела.

Объяснения сторон и третьих лиц об известных им обстоятельствах, имеющих значение для правильного рассмотрения дела, подлежат проверке и оценке наряду с другими доказательствами.

Показания свидетелей — это сообщенные сведения о фактах, которые были восприняты свидетелем лично или стали ему известны от других лиц.

Письменными доказательствами являются сведения об обстоятельствах, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела, акты, договоры, справки, деловая корреспонденция, иные документы и материалы, выполненные в форме цифровой, графической записи, в том числе полученные посредством факсимильной, электронной или другой связи либо иным позволяющим установить достоверность документа способом.

Вещественными доказательствами являются предметы, которые по своему внешнему виду, свойствам, месту нахождения или по иным признакам могут служить средством установления обстоятельств, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела (ст. 73 ГПК РФ).

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов

Подготовьте устные ответы на следующие вопросы:

1. Каков срок обращения в компетентный орган за разрешением спора об увольнении?
2. Что представляет собой перевод работника? Чем перевод отличается от перемещения и изменения существенных условий трудового договора?
3. Каковы особенности разрешения споров о переводах работников?
4. Каковы особенности привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности?
5. Каковы сроки привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности?
6. Законно ли привлечение к дисциплинарной, а также материальной ответственности после прекращения трудовых отношений?
7. Как распределяется бремя доказывания по спорам о законности привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности?
8. Каков предмет доказывания по спорам об оплате труда?
9. В какой срок можно обратиться в компетентный орган за разрешением данной категории споров?
10. Возможно ли рассмотрение данной категории споров в альтернативном порядке? Что для этого необходимо?

Вопросы для самоконтроля

1. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.
2. Общий порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.
3. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.
4. Исполнение решений о восстановлении на работе.
5. Удовлетворение денежных требований.

Рекомендуемая литература

1. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ : принят ГД 23.10.2002 г. : одобрен СФ 30.10.2002 г. – (п. 2 ст. 149).
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ : принят ГД 23.10.2002 г. : одобрен СФ 30.10.2002 г. – (ст. 150, ст. 154).
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ : принят ГД 23.10.2002 г. : одобрен СФ 30.10.2002 г. – (ст. 215, 216, 220, п. 2–6 ст. 222).

Тема 7. ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ

Форма проведения занятия: семинар, решение ситуативных задач.

Вопросы для подготовки к семинарскому занятию

1. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров такой категории, как женщины с несовершеннолетними детьми.
2. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров такой категории, как несовершеннолетние работники.
3. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров такой категории, как государственные служащие.

Методические указания по проведению занятия

Целью данного занятия является освоение и закрепление знаний по указанной теме. На практическом занятии студент получает и закрепляет знания по вопросу обращения в суд за разрешением трудового спора. Также получает теоретические знания о процессуальном порядке разрешения трудового спора в суде. Фиксирует и обобщает информацию, полученную на лекционных занятиях по поводу порядка разрешения трудовых споров при обращении в суд.

При изучении литературы следует акцентировать внимание на процедуру вынесения решения суда, порядок ее исполнения и удовлетворение иных требований, связанных с трудовым спором.

После обсуждения преподаватель подводит итоги, оценивает общую и индивидуальную подготовку студентов, дает задания к следующему занятию.

Новые понятия

Суд — это инстанция, которая способна вводить деятельность государства, его органов и должностных лиц в правовое русло.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем *собрании (конференции)* работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов

Подготовьте устные ответы на следующие вопросы:

1. Каковы особенности разрешения споров об отказе в приеме на работу?
2. Как распределяется бремя доказывания по данной категории споров?
3. Что представляет собой дискриминация в трудовых отношениях?
4. Как доказать наличие дискриминации в отношении лица, которому отказано в трудоустройстве?
5. Можно ли утверждать, что правовые нормы о недопущении дискриминации в большей части носят декларативный характер? Ответ обоснуйте.

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы особенности разрешения споров о признании отношений трудовыми?
2. Как распределяется бремя доказывания на участников трудового спора?
3. Какая сторона несет издержки при рассмотрении спора о признании отношений трудовыми?
4. Какие юридически значимые обстоятельства необходимо доказать для признания отношений трудовыми?
5. Что представляет собой трудовой спор об увольнении?

Рекомендуемая литература

1. О государственной гражданской службе РФ : Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020), с изм. и доп. вступ. в силу с 01.01.2021.
2. Об органах судейского сообщества в РФ. Квалификационные коллегии : Федеральный закон от 14.03.2002 № 30-ФЗ (с изм. на 8.12.2020 : принят ГД 15.02.2002 г.).
3. Об исполнительном производстве — порядок исполнения судебных решений : Федеральный закон от 02.10.2007 № 129-ФЗ : принят ГД 14.09.2007.
4. Об альтернативной процедуре рассмотрения споров с участием посредника (процедуре медиации) : Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ : принят ГД 7.07.2010 : одобрен 14.07.2010.
5. Постановления Минтруда РФ от 14.08.2002 г. №№ 57, 58, 59. Этими постановлениями утверждены рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже.
6. О применении судами РФ ТК РФ : Постановление Пленума ВС РФ 17.03.2004.
7. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». — URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.05.2020).

Тема 8. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ПОНЯТИЕ, ВИДЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Форма проведения занятия: решение кейс-задач.

Методические указания по проведению занятия

Целью данного занятия является освоение и закрепление знаний по указанной теме. В ходе практического занятия студент получает и закрепляет знания по вопросу обращения в суд за разрешением трудового спора. Также получает теоретические знания о процессуальном порядке разрешения трудового спора в суде. Фиксирует и обобщает информацию, полученную на лекционных занятиях по поводу порядка разрешения трудовых споров при обращении в суд. При изучении литературы следует акцентировать внимание на процедуру вынесения решения суда, порядок ее исполнения и удовлетворение иных требований, связанных с трудовым спором.

После обсуждения преподаватель подводит итоги, оценивает общую и индивидуальную подготовку студентов, дает задания к следующему занятию.

Образец выполнения задания

Задача

В связи с неудовлетворительным ходом производства работодатель издал приказ о внесении изменений в график предоставления ежегодных отпусков. Многим работникам, в том числе и несовершеннолетним, которым отпуск по графику приходился на летнее время, директор перенес его на зимние месяцы следующего года (без согласия с профкомом). Профком обратился к директору с требованием об отмене приказа. Законно ли требование профкома?

Решение

Требование профкома законно.

Работодатель имеет право перенести отпуска своих работников только с их согласия (Ст. 122 ТК РФ регулирует порядок предоставления отпусков. Такое право возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя). Кроме того, запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями тру-

да, женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него.

Задача 1

В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ООО «Сибмашзавод» между представителями работодателя и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве 9 календарных дней, но всем руководителям и специалистам предприятия.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

Задача 2

Генеральный директор ООО «Связист» обратился в областной суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профсоюзным комитетом этого предприятия в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Он мотивировал иск тем, что профсоюзом не использовались примирительные процедуры.

Председатель профсоюзного комитета, объявившего забастовку, ссылался на то, что несоблюдение требований законодательства о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине руководства ООО, уклонявшегося, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, связанного с проблемой повышения оплаты труда. В связи с этим не было возможности провести заседание примирительной комиссии, а также трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюзный комитет представил соответствующую документацию.

Какое решение может вынести областной суд в данной ситуации?

Задача 3

Трудовой коллектив гидрографической базы выдвинул на своей конференции 10 марта требования об увеличении в связи с инфляцией заработной платы и ее индексации. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашения по первому и второму вопросу достигнуто не было.

На конференции 13 марта трудовой коллектив принял решение начать бессрочную забастовку с 10 июня и предупредил об этом начальника базы 14 мая.

Начальник гидрографической базы обратился в краевой суд с иском к стачечному комитету, созданному на конференции и уполномоченному трудовым коллективом возглавить забастовку, о признании забастовки незаконной. Истец ссылаясь на то, что забастовка повлечет за собой приостановку работы базы, из-за чего значительно повысится опасность аварийности судов, в том числе следующих с грузом в г. Норильск, по участку пути, обслуживаемому базой.

Как, по вашему мнению, может быть разрешен подобный конфликт?

Какое решение вы бы вынесли на месте судьи?

Задача 4

Постановлением конференции центрального совета Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров России от 17 сентября были выдвинуты требования к Министерству транспорта РФ: увеличить заработную плату работникам предприятий по обслуживанию воздушного движения в 2 раза; сохранить действующие социальные льготы и гарантии (предоставление льготных авиабилетов работникам гражданской авиации, обеспечение работников санаторно-курортным лечением, бесплатным питанием специалистов по управлению воздушным движением в период рабочей смены) и другие. Принято решение об объявлении забастовки работников Федерации в случае невыполнения указанных требований. Функция органа, возглавляющего забастовку, возложена на исполнительный комитет Федерации, которому поручено назначить дату и время начала забастовки.

Министерством транспорта РФ предъявляемые требования были рассмотрены, но положительного решения не получили. В связи с этим Общероссийским объединением профсоюзов «Аэронавигация» 19 ноября направлены предупреждение в адрес Министра транспорта РФ о начале забастовки 30 ноября и перечень предприятий, работники которых принимают участие в забастовке. Постановлением исполнительного комитета Федерации профсоюзов авиадиспетчеров России от 29 октября объявлено о проведении забастовки. Решением Московского городского суда от 11 декабря по иску государственных унитарных дочерних предприятий «Аэронавигация Урала», «Аэронавигация Западной Сибири», «Аэронавигация Центральной Волги» и других признаны незаконными все принятые постановления о проведении забастовки и сама забастовка.

Какая забастовка признается законной? Авиадиспетчеры имеют право на забастовку? В соответствии с действующим законодательством кому направляется предупреждение о забастовке? Определите, что послужило основанием для вынесения Московским городским судом решения о признании незаконными постановлений центрального совета Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров России, Общероссийского объединения профсоюзов «Аэронавигация», исполнительного комитета Федерации профсоюзов авиадиспетчеров России и признании незаконным проведение забастовки.

Задача 5

Воспитатели социального приюта для детей и подростков г. Северного Михалева, Федорова, Пинаева и другие письмом от 30 апреля известили различные инстанции, в том числе и администрацию приюта, об объявлении забастовки и голодовки с 15 мая. Причиной такого поведения работников явилось недовольство работой директора приюта. Они приступили с указанной даты к проведению забастовки в помещении столовой приюта.

Как следует поступить директору приюта?

Задача 6

Работники филиала «Артемовский» Теплоэнерго на конференции трудового коллектива филиала 3 декабря выдвинули требование о ликвидации задолженностей по заработной плате и соблюдении сроков ее выплаты. Они постановили: если задолженность по заработной плате не будет ликвидирована, то 24 декабря приступают к забастовке. Данные требования были объявлены по местному радио. 24 декабря в г. Артемовск в связи с забастовкой прекратилась подача горячей воды населению города, пара в бане. Теплоэнерго обратилось в суд с заявлением о признании забастовки незаконной.

Определите, что является предметом спора. Между сторонами возник индивидуальный или коллективный трудовой спор? Можно ли утверждать, что работники коллективно реализовали положение ст. 142 ТК, что и привело к массовому невыходу на работу? Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 7

Первичная профсоюзная организация Межрегионального профсоюза работников автомобильной промышленности поставила перед работодателем ЗАО вопрос о предоставлении помещения для проведения общего собрания работников Общества по вопросу объявления забастовки. 2 февраля председатель профсоюза уведомил генерального директора Общества о том, что в результате проведенных 1–2 февраля собраний работников трудовой коллектив проголосовал за начало бессрочной забастовки с 14 февраля. 6 февраля ЗАО обратилось в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, ссылаясь на нарушения норм трудового законодательства при ее объявлении. В обоснование указано на то, что забастовка была объявлена не решением собрания (конференции) работников Общества, а собраниями смен 1–2 февраля. Первичная профсоюзная организация и забастовочный комитет являются ненадлежащими ответчиками по делу, поскольку юридический интерес в споре с работодателем имеет трудовой коллектив (на него же возлагается обязанность по соблюдению соответствующих процедур), который и должен быть стороной в споре, разрешаемом в судебном порядке. По мнению профсоюза, законодатель не ограничил общее собрание

только одной формой, предполагающей одновременное присутствие всех работников (большинства) в одном месте. В рассматриваемом случае имело место поэтапное проведение единого общего собрания работников, что учитывает особенности непрерывного производства.

Какое решение вынесет суд?

Задача 8

Бригаде строителей, в которой занято 15 человек, не была выплачена премия за досрочный ввод в эксплуатацию законченного объекта. Неоднократные обращения бригадира к начальству результатов не дали. Бригада решила объявить забастовку. Поручили бригадиру выяснить, как это сделать. Бригадир спросил об этом знакомого студента экономического факультета, изучавшего трудовое право.

Дайте ответ бригадиру.

Новые понятия

Коллективные трудовые споры – это 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 (ст. 398 ТК РФ).

Возникновению коллективного трудового спора предшествует проведение трудовым коллективом собрания (конференции) для избрания полномочных представителей трудового коллектива для участия в разрешении спора и письменного оформления требований коллектива, которые направляются работодателю. Если работодатель в течение 3 рабочих дней письменно не сообщит о своем решении по требованиям коллектива или отклонит эти требования, коллективный трудовой спор считается возникшим.

Трудовой арбитраж – временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в слу-

чае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательности выполнения его решений. Трудовой арбитраж создается сторонами спора и государственным органом по урегулированию коллективного трудового спора не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником, а спор рассматривается с момента его создания с участием сторон спора в срок до пяти рабочих дней.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов

Подготовьте устные ответы на следующие вопросы:

1. Какие юридически значимые обстоятельства образуют понятие коллективного трудового спора?
2. Какие неблагоприятные последствия могут наступить в случае возникновения коллективного трудового спора? Приведите примеры.
3. Каков общий порядок разрешения коллективных трудовых споров?
4. Почему ТК РФ предусмотрено урегулирование, а не разбирательство коллективных трудовых споров?
5. Чем обусловлены определенные этапы урегулирования коллективных трудовых споров?
6. Что представляет собой примирительная комиссия?
7. Почему примирительная комиссия является первым и обязательным этапом урегулирования коллективных трудовых споров?

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие коллективного трудового спора, его отличие от индивидуального трудового спора.
2. Стороны коллективного трудового спора.
3. Виды коллективных трудовых споров.
4. Порядок выдвижения требований работниками (их представителями) и рассмотрения этих требований работодателями.

5. Начало коллективного трудового спора.
6. Примирительные процедуры разрешения и рассмотрения коллективного трудового спора.

Рекомендуемая литература

1. Трудовое право : учебник для студ. вузов, обучающ. по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели [и др.]. – 4-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – С. 380–400.
2. Правовое обеспечение социальной работы : учебник для бакалавров / Ю.А. Акимова [и др.]. – М. : Дашков и К, 2016. – С. 246–260.
3. Захарова Н.А., Горшков А.В. Право социального обеспечения : учеб. пособие. – М. : Омега-Л : Ай Пи Эр Медиа, 2015. – С. 98–113.
4. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.05.2020).

Тема 9. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ

Форма проведения занятия: коллоквиум.

Перечень дискуссионных тем для коллоквиума

1. Способы защиты трудовых прав и свобод.
2. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
4. Самозащита трудовых прав.
5. Индивидуальные трудовые споры.
6. Коллективные трудовые споры.
7. Забастовка.
8. Незаконные забастовки.
9. Локаут.
10. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

Методические указания по проведению занятия

В ходе коллоквиума, который проводится в форме аудиторного занятия, студентам предлагается ответить на ряд вопросов, позволяющих проверить знания, полученные во время лекций и семинаров. Такой контроль проходит в форме устной беседы преподавателя со студентом. Участники занятия высказывают собственные мысли, демонстрируя уровень знаний в рамках пройденного материала.

Целью данного занятия является освоение и закрепление знаний по указанной теме. В ходе коллоквиума студент получает и закрепляет знания по вопросу реализации права работников на забастовку при коллективном трудовом споре. А также демонстрирует теоретические знания о процессуальном порядке разрешения трудового спора посредством забастовки. Фиксирует и регламентирует информацию, полученную на лекционных занятиях

по поводу порядка объявления забастовки. При изучении литературы следует акцентировать внимание на случаи незаконности забастовки, порядок признания забастовки незаконной, а также правовые последствия таких требований.

После обсуждения преподаватель подводит итоги, оценивает общую и индивидуальную подготовку студентов.

Новые понятия

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.

Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов

Подготовьте устные ответы на следующие вопросы:

1. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
2. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
3. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
4. Организация и проведение забастовки.
5. Право на забастовку (понятие забастовки, содержание права на забастовку, нормативная база).
6. Порядок проведения забастовки (порядок принятия решения о забастовке; орган, возглавляющий забастовку; определение минимума необходимых работ; извещение соответствующих органов; проведение предупредительной забастовки).
7. Порядок признания забастовки незаконной (основания, процедура, правовые последствия).
8. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки.
9. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие забастовки и основания для реализации права на забастовку.
2. Порядок объявления забастовки.
3. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
4. Незаконные забастовки и ответственность за них работников.
5. Порядок признания забастовок незаконными и их приостановления.
6. Последствия признания забастовки незаконной.

Рекомендуемая литература

1. О порядке разрешения коллективных трудовых споров : Федеральный закон от 23.11.1995 № 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) //
 - Статья 20. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах.
 - Статья 21. Ответственность за невыполнение соглашения.
 - Статья 22. Ответственность работников за незаконные забастовки.
 - Статья 23. Порядок привлечения к ответственности.
 - Статья 24. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора.
2. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда : Декларация Международной организации труда (принята в г. Женеве 18.06.1998) // Российская газета. — 1998. — 16 декабря. — № 238.
3. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями : Конвенция № 156 Международной организации труда (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 32, ст. 3284.
4. О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях : Конвенция № 135 Международной организации труда (заключена в г. Женеве 23.06.1971) // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 51, ст. 7449.

5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31, ст. 4398.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1, ч. 1, ст. 3.
7. О некоммерческих организациях : Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3, ст. 145.
8. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3, ст. 148.
9. Об общественных объединениях : Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 21, ст. 1930.
10. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (с изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 48, ст. 4563.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие, причины и виды трудовых споров.
2. Нормативные акты, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров.
3. Общая характеристика глав 60 и 61 Трудового кодекса РФ.
4. Руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ и их значение для разрешения трудовых споров.
5. Общая характеристика постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ».
6. Органы по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров.
7. Понятие и значение подведомственности трудовых споров.
8. Индивидуальные трудовые споры: понятие, содержание, стороны, классификация.
9. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция, делопроизводство.
10. Срок обращения в КТС и порядок рассмотрения комиссией индивидуального трудового спора.
11. Порядок принятия решения КТС, его содержание.
12. Обжалование решения КТС и исполнение ее решений.
13. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров: состав суда, истец и ответчик, возможность привлечения к участию в деле других лиц, сроки рассмотрения дел.
14. Вопросы, решаемые судьей при приеме заявления по трудовому спору и в ходе судебной подготовки дела к заседанию.
15. Решение суда по трудовому спору: содержание, обжалование, исполнение. Мирное соглашение в суде.

16. Исполнение решений о восстановлении на работе и ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных работнику по решению юрисдикционных органов.
17. Порядок обжалования решения суда по индивидуальному трудовому спору в кассационной и надзорной инстанциях.
18. Восстановление на работе незаконно уволенного работника: понятие, порядок и последствия.
19. Вынесение судом решений по индивидуальным трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.
20. Проверка судом правомерности расторжения трудового договора по инициативе работника и в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.
21. Проверка судом правомерности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случаях совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, и совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
22. Проверка судом правомерности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае разглашения работником охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной).
23. Коллективные трудовые споры: понятие, субъектный состав, этапы и виды, примирительные процедуры.
24. Образование примирительной комиссии и порядок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии, личные качества члена примирительной комиссии.

25. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника, организация работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, личные качества посредника.
26. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, организация работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, личные качества трудового арбитра.
27. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
28. Понятие забастовки. Право на забастовку, порядок ее объявления, обязанности органа, возглавляющего забастовку, в период ее проведения. Правовые гарантии для участников забастовки.
29. Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия, ответственность организаторов незаконной забастовки.
30. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах; за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение данного курса предполагает раскрытие основных положений в рамках дисциплины «Трудовые споры»: понятие и виды трудовых споров, формы и способы разрешения трудовых разногласий, порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, порядок разрешения коллективных трудовых споров и т. д. Кроме того, дается характеристика отдельных видов примирительных процедур, делается упор на актуализацию законодательства в рамках трудовых отношений.

Учебно-методическое пособие составлено с учетом последних публикаций в области трудового права. Даются рекомендации по изучению тем дисциплины, выполнению практических заданий и решению задач.

Таким образом, материалы данного учебно-методического пособия дополняют теорию, изложенную в учебной литературе по дисциплине «Трудовые споры».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Основная литература

1. Репетева, О.Е. Трудовое право : электрон. учеб. пособие / О.Е. Репетева. – Тольятти : Изд-во ТГУ, 2016. – 264 с.
2. Захарова, Н.А. Право социального обеспечения : учеб. пособие / Н.А. Захарова, А.В. Горшков. – Москва : Омега-Л : Ай Пи Эр Медиа, 2015. – 121 с.
3. Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, С.Н. Бондов [и др.]. – 4-е изд. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 503 с.
4. Правовое обеспечение социальной работы : учебник для бакалавров / Ю.А. Акимова, О.И. Байдарова, Г.И. Климантова [и др.] ; под ред. Е.И. Холостовой, О.Г. Прохоровой. – Москва : Дашков и К, 2016. – 253 с.

Дополнительная литература

5. Трудовое право : учебник для акад. бакалавриата / под общ. ред. Р.А. Курбанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2015. – 409 с. – (Бакалавр. Академический курс).
6. Трудовое право : практикум : учеб. пособие для акад. бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2015. – 290 с. – (Бакалавр. Академический курс).
7. Шаповал, Е.А. Право социального обеспечения России : практикум / Е.А. Шаповал. – Москва : ВГУЮ (РПА Минюста России), 2016 ; Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2016. – 154 с.
8. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» : [сайт]. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.05.2020).

Нормативно-правовая литература

1. Конституция Российской Федерации. М., 1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019).
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 17.10.2019).
4. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (ред. от 26.07.2019).
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2002 г. № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах».
6. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».
7. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».
8. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. № 59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».

ГЛОССАРИЙ

Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 209 ТК РФ).

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ).

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 209 ТК РФ).

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора,

соглашения, локального нормативного акта, 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 (ст. 381 ТК РФ).

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный трудовой спор – 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 локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ).

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами (ст. 164 ТК РФ).

Локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

Объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ст. 33 ТК РФ).

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ).

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 398 ТК РФ).

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 45 ТК РФ).

Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государствен-

ной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (ст. 209 ТК РФ).