

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФБГОУ ВО «АМГУ»)

Трудовые споры

сборник учебно-методических материалов
для направления подготовки 40.03.01- «Юриспруденция»

Благовещенск, 2017

Печатается по решению редакционно-
издательского совета юридического факультета
Амурского государственного университета

Составитель: Алексеенко П.Г.

Трудовые споры: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки
40.03.01. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017.

© Амурский государственный университет, 2017
© Кафедра гражданского права, 2017
©Алексеенко П.Г.- составитель

Тема 1. Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров

Конституцией Российской Федерации признается право каждого на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Закрепление этого права является важнейшей гарантией соблюдения трудовых прав работающих граждан, иностранцев, а также лиц без гражданства.

В литературе наряду с термином «трудовой спор» часто встречается такое словосочетание как «трудовой конфликт». Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудовых правоотношений, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов. Причины этого носят, по мнению некоторых авторов, объективный характер: работодатель всегда заинтересован в том, чтобы работник работал больше, а получал меньше, работник же заинтересован в обратном – меньше работать и больше получать. Трудовой конфликт – в одних случаях более широкое понятие, включающее в себя наряду с трудовым спором также различные ситуации имеющие место до возникновения непосредственно трудового спора. В других случаях более узкое понятие поскольку конфликт может быть исчерпан и не повлечь возникновения спора например, за примирением сторон либо в связи с определенными действиями конфликтующих по устранению причин, вызвавших конфликт. Однако, термин «трудовой конфликт» как правило применяется когда речь идет о коллективном трудовом споре. Трудовой конфликт зачастую трактуют как более сложную стадию, несущую в себе больше социально-психологического, нежели юридического.

В основе трудового спора лежат какие либо разногласия между участниками трудовых отношений по поводу неоднозначного понимания норм трудового права либо их преднамеренных нарушений одной из сторон. Однако эти разногласия могут перерасти в трудовой спор лишь тогда когда они официально переданы на рассмотрение в юрисдикционные органы, там зарегистрированы и подлежат их разрешению в установленном законом порядке. До передачи разногласий на рассмотрение в органы, которым по закону предоставлено право по разрешению трудового спора, он таковым не признается.

Трудовой кодекс РФ предусматривает определения понятий индивидуального и коллективного трудовых споров, которые содержат черты, одинаково присущие им, что позволяет сформулировать общее определение трудового спора.

Трудовым спором является неурегулированные разногласия между работником (работниками), с одной стороны, и работодателем (работодателями) с другой стороны, возникающие в ходе установления, изменения условий труда, а также в процессе применения законодательства, коллективного договора, соглашения, трудового договора.

В данном определении присутствуют следующие черты:

- разногласия возникают в сфере применения самостоятельного труда;
- не урегулированы самостоятельно спорящими сторонами.

Такой квалифицирующий признак как неурегулированность разногласий, позволяет утверждать, что трудовому спору предшествует процедура проведения (попытка проведения) непосредственных переговоров спорящими сторонами в целях устранения разногласий. Это начальная (предварительная) стадия устранения разногласий между спорящими сторонами.

Представляется, что определения понятий «индивидуальный трудовой спор» и «коллективный трудовой спор» носят условный характер. Основное назначение этих понятий – обозначить предмет спора, стороны спора по поводу которых возникают отношения по защите прав и законных интересов, и обратить внимание на то, что законом установлена определенная форма (процесс) защиты трудовых прав, в т. ч. соответствующими юрисдикционными органами.

В основе любого спора лежит разногласие, которое, которое может возникнуть в ходе применения самостоятельного труда. При этом основанием коллективного трудового спора служат разногласия, которые возникают, как правило, в ходе установления новых либо изменения существующих условий труда. Основанием индивидуального трудового спора являются, главным обра-

зом, разногласия при применении норм трудового права.

Предметом коллективного трудового спора может быть разногласие между работодателем и коллективом в ходе разработки и принятия коллективного договора, локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, подлежащего принятию работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которое расходится с мнением работодателя.

В этом случае в основе спора лежат разногласия относительно условий труда, подлежащих введению. Здесь имеет место противоречие интересов сторон: работодатель стремится получить максимальную прибыль, т.е. увеличить доходы, уменьшить расходы, связанные с их получением. Работники в свою очередь заинтересованы в улучшении условий труда, уменьшении продолжительности рабочего времени, увеличении размера заработной платы, что непосредственно связано с интересами работодателя, поскольку сопряжено с дополнительными затратами.

В основе индивидуального трудового спора может быть разногласие, возникающее в ходе:

- заключения трудового договора;
- выполнения условий трудового договора;
- изменения условий трудового договора;
- прекращения трудового договора.

Таким образом, по общему правилу, целью индивидуального трудового спора является восстановление нарушенных субъективных прав.

Трудовые споры различаются по субъектному составу, т.е. по участникам отношений, возникающих в ходе урегулирования разногласий.

Коллективные споры возникают между работодателем (его представителями), с одной стороны, и коллективом работников (их представителями) с другой. Таким образом, сторонами коллективного трудового спора выступают коллективные участники.

В то же время сторонами индивидуального трудового спора являются работодатель и конкретный работник.

Условия трудовых споров это те обстоятельства, которые создают благоприятную почву для развития разногласий в трудовых отношениях.

Конкретными условиями возникновения трудовых споров могут являться следующие:

- экономические: изменение экономических отношений, повлекшие за собой финансовую нестабильность организации которая препятствует полной и своевременной выплате заработной платы, предоставлению гарантий и льгот, отсутствие или недостаточность средств на охрану труда;

- юридические: сложность, противоречивость, недостаточная доступность законодательства, наличие противоречий, коллизий и пробелов, а также отсутствие необходимых знаний в области трудового права;

- социальные: несоответствие установленного размера оплаты труда прожиточному минимуму, резкий разрыв в заработной плате между отдельными категориями работников, выполняющими работу равного характера (количества, качества, напряженности, сложности и т.п.).

По видам условия трудовых споров могут быть:

- производственного характера (отражают недостатки в организации работы на конкретном предприятии, в отрасли);

- правового характера (связаны с организацией правотворчества, реализацией норм трудового права, их применением на практике).

Наличие в организациях трудовых споров всегда отражает уровень соблюдения законодательства о труде, законности и степень активности профессиональных союзов в осуществлении профсоюзного контроля за трудовым законодательством, позволяющего незамедлительно реагировать на трудовые правонарушения.

Причинами трудовых споров являются обстоятельства, вызывающие разногласия в связи с применением, толкованием трудового законодательства, условий коллективного договора, трудового договора.

В связи с этим, причинами возникновения трудовых споров могут стать следующие негативные факторы спорящих сторон:

- 1) Отставание индивидуального сознания от общественного, отклонение его от общепризнанных норм и правил взаимоотношений между сторонами трудового договора;
- 2) Незнание или плохое знание трудового законодательства как руководителями производства так и работниками.

Поэтапная динамика возникновения разногласий и перерастание их в трудовой спор может быть представлена в следующем виде:

- А) наличие трудового правонарушения (действительно существующее или лишь по мнению одной из сторон трудовых отношений);
- Б) различная его оценка субъектами правоотношения – разногласие;
- В) попытка урегулировать это разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах;
- Г) обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган – трудовой спор.

Трудовой спор может возникнуть и при отсутствии правонарушения например, в случаях, если субъект трудового права обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда.

Таким образом, причинами трудовых споров всегда являются те негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовых обязанностей.

Трудовые споры могут быть проклассифицированы по различным основаниям.

- в зависимости от субъектного состава - на индивидуальные и коллективные;
- в зависимости от содержания трудового спора на - споры об установлении новых или изменении существующих условий труда, а также споры по применению установленных условий труда;
- в зависимости от спорного правоотношения они подразделяются на- споры возникающие из: трудовых правоотношений; правоотношений по трудоустройству; правоотношений по защите персональных данных работника;
- в зависимости от предмета спора они подразделяются на споры - о праве (конфликты права) и споры об интересах (конфликты интересов);
- в зависимости от института трудового права - по содержанию, изменению условий либо прекращению трудового договора; по рабочему времени и времени отдыха; по оплате и нормированию труда и т.д.
- в зависимости от конкретного предмета спора - о возмещении материального ущерба, причиненного сторонам трудового договора; о выполнении условий трудового договора; об изменении условий трудового договора; о восстановлении на работе; об отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности и т.п.
- в зависимости от характера разногласий трудовые споры делятся на - исковые и неисковые;
- в зависимости от порядка рассмотрения споры подразделяются на споры, рассматриваемые - общим порядком: КТС, суд; в рамках специальных процессуальных форм: примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем.

В науке трудового права выработаны принципы рассмотрения трудовых споров, т.е. основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные черты и направленность развития его норм.

Основными принципами рассмотрения и разрешения трудовых споров являются:

- демократизм, т.е. участие широких масс трудящихся в разрешении спора;
- равенство сторон при рассмотрении спора, т.е. стороны не имеют никаких преимуществ на любой его стадии;
- простота, т.е. его бесплатность, доступность и удобство обращения в юрисдикционные органы;
- законность, гласность, объективность и полнота исследования доказательств;
- быстрота разрешения спора;
- обеспечение реального исполнения решения по трудовому спору.

Принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если работодатель добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке судебным приставом – исполнителем на основании соответствующего исполнительного документа.

Трудовое законодательство, закрепляя субъективные права работников в сфере применения несамостоятельного труда, устанавливает правовые гарантии их защиты. Наряду с гарантиями существуют способы и формы защиты трудовых прав.

По утверждению Костяна И.А. - на сегодняшний день можно выделить три формы защиты прав и законных интересов работников: досудебную, внесудебную и судебную. Однако, в этом контексте просматривается еще одна форма защиты или вернее сказать самозащиты – доюрисдикционная. Под доюрисдикционной стадией разрешения разногласий понимается их урегулирование при непосредственных переговорах, проводимых сторонами самостоятельно или с участием своих представителей поскольку при рассмотрении существа разногласий не участвует какой либо юрисдикционный орган, т.е. орган наделенный властными полномочиями рассматривать и разрешать трудовые споры с вынесением решений, обязательных для исполнения сторонами.

Доюрисдикционное урегулирование разногласий является самостоятельной стадией, которая предшествует досудебной стадии общего процесса урегулирования. Юридическим фактом такого правоотношения является обращение работника к работодателю с просьбой урегулировать разногласия путем непосредственных переговоров. Основанием прекращения данного правоотношения является окончание переговоров, в результате которых стороны либо не достигли взаимоприемлемого решения, либо урегулировали возникшие разногласия.

Под досудебной формой защиты понимается - процедура восстановления нарушенных прав работников и эта форма защиты сопряжена с возможностью обращения в суд. Здесь имеются ввиду процедурные отношения, складывающиеся в ходе обращения работника с заявлением в КТС, рассмотрение и разрешение этим органом трудового спора по существу, а в случае принятия решения, которое не удовлетворяет требования работника, законом предусмотрена возможность обращения этого работника в суд.

К досудебной форме защиты трудовых прав можно отнести процедуры медиации. Процедура медиации – способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Процедура медиации, может быть применена при возникновении спора как до обращения в суд, так и после начала судебного разбирательства, в том числе по предложению судьи. Процедура медиации может рассматриваться как досудебная форма защиты еще и потому, что в соответствии со ст.4 п.2 названного федерального закона, стороны могут применить процедуры медиации в любой момент до принятия решения по спору в суде.

В отличие от досудебной формы защиты внесудебная форма защиты не гарантирует заинтересованным лицам права на судебную защиту (это касается в основном законных интересов работников, защита которых не сопряжена с восстановлением нарушенных трудовых прав).

Например, работник требует от работодателя повышения уровня заработной платы, превышающего минимальный размер оплаты труда, установленного федеральным законом. Однако, уровень заработной платы устанавливается соглашением сторон. Поэтому решение этого вопроса зависит напрямую от работодателя и отрицательный ответ работодателя не гарантирует работнику права на судебную защиту.

Судебная форма защиты предполагает обращение работника за разрешением индивидуального трудового спора в суд.

Тема 2. Правоотношения по урегулированию трудовых споров

Рассматривая виды трудовых правоотношений, особое внимание следует уделить отношениям по разрешению трудовых споров.

Государство, как субъект трудового права, осуществляет свои функции через органы государственной власти. Органы государственной власти принимают нормативные акты, в которых содержатся обязательные для сторон трудовых правоотношений правила поведения, а также осуществляют контроль за их соблюдением. Применительно к урегулированию трудовых споров к ним относятся государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров: федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации, службы по труду и занятости в субъектах Российской Федерации, суды. Указанные органы обладают определенной компетенцией, полномочиями, правами и обязанностями, необходимыми для рассмотрения и разрешения трудовых споров.

В условиях современной России заметная роль принадлежит профсоюзам. Профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и в социальной сфере.

Необходимо отметить, что правовой статус профсоюзов как субъекта трудового права определяется применительно к их органам. Эти органы, и, прежде всего профкомы организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соответствующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и служащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении контроля за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора).

Профсоюзы в России строятся по производственно-территориальному принципу. Они могут создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному признаку, учитывающему профессиональную специфику. Различаются их объединения и органы общероссийские, межрегиональные, территориальные (республик, областей, городов, районов). Все эти органы могут быть представителями работников при соответствующих коллективных переговорах и заключении социально-партнерских соглашений.

В настоящее время основной функцией профсоюзов является защита законных прав и интересов работников. В рамках данной функции профсоюзы участвуют в разработке и принятии коллективных договоров и соглашений; представляют интересы работников, в том числе в суде; осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением требований охраны труда и трудового законодательства; участвуют в разработке нормативных актов, содержащих нормы трудового права и другие.

С участием профсоюзов создаются следующие органы по урегулированию трудовых споров: комиссия по трудовым спорам, рассматривающая индивидуальные трудовые споры, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, которые призваны урегулировать коллективные трудовые споры.

Таким образом, названные органы своим участием образуют правоотношения с работниками, трудовыми коллективами, работодателями по регулированию вопросов рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Тема 3 Урегулирование индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке

Одним из способов досудебной формы защиты предусмотренных трудовым законодательством, является самозащита работниками трудовых прав.

На наш взгляд, законодатель ставит самозащиту на первое место в способах защиты прав, так как именно работник заинтересован в короткие сроки защиты своих прав и свобод, а главное эффективность этого способа.

В Трудовом праве отсутствует определение самозащиты, однако, на наш взгляд, его наличие очень важно, так как именно в нем закладываются признаки и пределы действий, совершаемых работником для защиты своих прав и интересов. По мнению Орловского - самозащита является способом защиты прав работника, предполагающая самостоятельные активные действия ра-

ботника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде¹. Баглай также указывает, на многообразие способов самозащиты. Среди них: обжалование действий должностных лиц, обращение в средства массовой информации, использование правозащитных организаций и др.²

Вместе с тем, не отрицая суждения ученых-юристов по этому вопросу мы все же полагаем, что названные способы самозащиты в условиях реализации права на труд не отражает специфики самозащиты в трудовых отношениях, которая имеет свои, присущие только трудовому праву способы самозащиты, а именно приостановку работы до устранения работодателем нарушений трудовых прав работников. На наш взгляд, самозащита должна предполагать самостоятельные активные, но при этом правомерные действия работника по охране своих трудовых прав без обращения в юрисдикционные органы. Мы считаем, что такое определение раскрывает смысл самозащиты в трудовых отношениях, отражает ее признаки и устанавливает пределы ее реализации.

Самозащита работником трудовых прав предполагает несколько оснований, часть из которых не упоминается в Трудовом кодексе РФ однако, по нашему мнению, они существуют и используются на практике. Рассмотрим все способы указанные в законе, а также иные, заслуживающими на наш взгляд внимание.

Одним из оснований для самозащиты работником трудовых прав возникает в случае если работодатель поручает ему выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором. Например, при переводе работника на другую работу без его согласия, так как данное действие влечет изменение трудовой функции работника, что недопустимо.

Самозащита работником своих трудовых прав может проявляться в случаях возникновения угрозы его жизни и здоровью, например, при необеспечении безопасности на рабочем месте работника.

Право на самозащиту у работника может также возникать в случаях невыплаты либо задержки выплаты заработной платы на срок, превышающий 15 дней.

В указанных случаях работник имеет право приостановить работу известив при этом работодателя в письменной форме об отсутствии его на рабочем месте до устранения названных нарушений трудовых прав. На время отказа от работы в указанных случаях за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством.

Также полагаем, что основанием для самозащиты может являться причинение работодателем работнику морального вреда. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания работника, причиненные неправомерными действиями или бездействием работодателя, нарушающими его трудовые права. Доказательствами таких страданий может быть например, листок нетрудоспособности, выданный работнику при обращении его за медицинской помощью в лечебное учреждение. Трудовым законодательством установлено, что размер морального ущерба определяется соглашением сторон, однако не установлено, в какой срок может быть подано заявление работника работодателю о возмещении ему морального вреда.

Исходя из того, что в законе отсутствует прописанная процедура урегулирования разногласий мы считаем необходимым непосредственно предложить порядок его урегулирования.

Началом процедуры самозащиты по нашему мнению может являться подача заявления, что будет иметь важное практическое значение, так как установление срока внесет в отношения известную определенность.

Мы полагаем, что наиболее разумным сроком подачи работником работодателю заявления будет десятидневный срок с момента, когда он узнал о нарушении, по его мнению, своего права, а срок для рассмотрения работодателем такого заявления и дачи письменного ответа работнику о принятом решении – в течении семи рабочих дней.

В срок рассмотрения заявления входят мероприятия, необходимые для установления факта нарушения права работника. Это могут быть консультации специалистов, проверка документации,

¹ Комментарий к Трудовому кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. М.: Контракт, Кнорус, 2015,

² Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации, М., Норма, 2002, С.:258.

условий охраны труда и т.д. По итогам проведенных мероприятий должен быть составлен документ, в котором указывается наличие либо отсутствие факта нарушения права. По окончании рассмотрения заявления работника, работодатель обязан известить работника о своем решении в письменном виде и провести с ним переговоры по поводу сложившейся ситуации не позднее 3-х дней с момента окончания рассмотрения его заявления. На наш взгляд, это одна из важнейших стадий данной процедуры, т.к. здесь работник может привести свои доводы и аргументы, которые могли быть не выявлены работодателем в ходе его проверки.

Обязательным в данной стадии является протокол, в котором фиксируется ход переговоров. Содержанием его будут являться такие элементы, как: место и время проведения переговоров; существо разногласия; результаты рассмотрения заявления работника; доводы и аргументы работника.

В последствие, если разногласия не удастся урегулировать, данные документы могут стать доказательством действия или бездействия работодателя, повлекшее нарушение прав и законных интересов работника в комиссии по трудовым спорам или в суде, если стороны не смогут разрешить конфликт самостоятельно.

Одним из немаловажных инструментов защиты трудовых прав и интересов работников является институт профессиональных союзов (профсоюзы). Конституция РФ закрепляет, что каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Согласно ст. 2 Федерального закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"³ профсоюз –представляет собой добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Очень важным, на наш взгляд, является осуществление профсоюзами своей деятельности на принципе независимости от органов государственной власти и органов местного самоуправления, общественных объединений, работодателей и их представителей. Кроме того, закон запрещает вмешательство вышеперечисленных органов и лиц, которое может создать препятствия при реализации профессиональными союзами своих прав, осуществлении своих функций, что делает данный механизм защиты трудовых прав и свобод работников наиболее эффективным среди других способов доюрисдикционной защиты.

Данным законом установлено, что каждый человек, достигший возраста 14 лет и, занимающийся трудовой деятельностью, имеет право создавать профсоюзы, вступать в них, а также свободно выходить из них. Это положение закона корреспондируется с нормой Трудового кодекса РФ о том, что физические лица, достигшие возраста 14 лет при определенных условиях могут вступать в трудовые отношения в качестве работников, обладая всем кругом прав, доступных совершеннолетним работникам, в том числе, как мы видим, и на вступление в профессиональные союзы.

Вступление в профсоюзный орган не ограничено и по правовому статусу человека. В российских профсоюзах имеют право состоять не только граждане России, но и иностранные граждане, а также лица без гражданства за некоторыми исключениями. К таковым законодательством установлено, что вступать в профсоюзные организации работников, состоящих на государственной гражданской службе, в силовых структурах и т.п. Эти ограничения обусловлены следующими моментами. Во-первых, законами установлено, что только граждане РФ могут осуществлять трудовую деятельность в данных сферах, во-вторых, это обусловлено целью сохранения безопасности и правопорядка, сохранением государственных и иных тайн.

Профессиональные союзы могут создаваться по территориальному, отраслевому и иному специфическому признаку, имеющему существенное значение. Но не смотря на тот или иной признак, профсоюзы осуществляют свою деятельность на равных между собой условиях и обладают одинаковыми правами.

³ Федеральный закон от 12 января 1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". СЗ РФ.1996.№3. Ст.148.

Данный орган обладает широким кругом полномочий, одним из которых является контроль соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Для этого трудовым законодательством установлена особая процедура, представляющая собой учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, по средствам которой работодатель обязан принимать решения по тем или иным вопросам только с согласия профсоюзного органа. В связи с этим установлением работодатель обязан направлять проект локального нормативно-правового акта и обоснование по нему в профсоюзный орган. По данному акту, профсоюзная организация выносит мотивированное решение, в котором соглашается или не соглашается с принятием данного акта либо указывает в мотивированном решении на недостатки, которые работодатель должен устранить.

Это право свидетельствует о том, что законодатель отводит особое место профсоюзам в осуществлении защиты трудовых прав и интересов работников. В отличие от государственных органов, осуществляющих надзорные функции за соблюдением трудового законодательства работодателями, профессиональные союзы наиболее эффективно выполняют данную функцию, а главное делают это систематически, т.к. на них не распространяются ограничения, установленные федеральным законодательством⁴.

Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" определил, что работодатели обязаны согласовывать с профсоюзами системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда. Профсоюзы имеют право принимать участие в создании коллективных договоров, соглашений между работниками и работодателем от имени работников организации, осуществлять контроль за исполнением установленных в них положений; беспрепятственно посещать предприятия, участвовать в проведении экспертиз для проверки соблюдения условий охраны труда и т.д. В целях защиты трудовых прав и интересов работников, профсоюзы имеют право принимать участие в разрешении коллективных трудовых споров, а также проводить забастовки, митинги, пикеты и иные публичные мероприятия.

Законодательством профсоюзы уполномочены не только осуществлять контроль за действиями работодателя, соблюдением им и его представителями законодательства о труде. В их компетенцию входит участие в создании, рассмотрении и принятии законопроектов, затрагивающих социально-трудовые права работников, создаваемых органами исполнительной власти и органами местного самоуправления. Вправе участвовать в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления. На основании принципа социального партнерства, профессиональные объединения имеют право на участие в управлении государственными фондами, формируемых за счет страховых взносов. К таковым относятся фонды социального страхования, здравоохранения и иные.

Это право дает профсоюзам не только возможность контролировать деятельность данных органов и институтов, но и помогать им в реализации их функций по осуществлению надзора (контроля) за соблюдением законодательства в сфере труда, но и функций по социальному обеспечению населения.

Для более эффективного и систематического осуществления функций по защите трудовых прав и интересов работников законодательством предусмотрено право создания правовой инспекции труда профсоюзов. Данный орган создается общероссийскими профсоюзами или территориальными объединениями организаций профсоюзов с целью контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих правовые нормы о труде руководителями и их представителями. При осуществлении поставленных перед ними задач правовые инспекторы труда профсоюзов руководствуются только национальным и международным зако-

⁴ Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля(надзора) и муниципального контроля от 26.12.2008г., №294.//СЗ РФ.-2008.-№52.- Ч.1.Ст.6249

нодательством, что обеспечивает их независимость и беспристрастность. Правовые инспекции труда профсоюзов тесно взаимодействуют с органами прокуратуры, федеральными инспекциями труда, органами местного самоуправления. Представители данного органа могут беспрепятственно в любое время суток посещать организации и их руководителей для проведения проверок по жалобам членов профсоюзных организаций или без таковых.

Также как и профсоюзы, правовые инспекции труда профсоюзов имеют право принимать участие в создании проектов законов и иных нормативно-правовых актов, принимаемых органами РФ, органами субъектов РФ, содержащих нормы труда. Инспекции уполномочены взаимодействовать со средствами массовой информации, выступать с докладами по наиболее актуальным темам правозащитной деятельности профсоюзных организаций, печатать статьи, разрабатывать методические рекомендации и т.д.

Рассмотрев профессиональные союзы как механизм защиты трудовых прав и законных интересов работников можно сделать вывод о том, что он является наиболее эффективным в отличие от других форм доюрисдикционной защиты работниками трудовых прав. Во-первых, благодаря тому, что профсоюзы представляют собой объединение работников, этот орган наиболее заинтересован в защите трудовых прав и интересов не только своих членов, но всех работников, подвергшихся произволу работодателей. Во-вторых, профсоюзам предоставлен широкий круг полномочий и прав по осуществлению правозащитной деятельности работников, дано право на взаимодействие с органами государственной власти не только в части правозащитной деятельности, но и в части создания нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения. В-третьих, участие профсоюзных организаций в управлении фондами, формирующимися за счет страховых взносов людей, позволяет им реализовать свой потенциал в сфере социального обеспечения населения.

Одним из сравнительно новых способов защиты прав и свобод человека стала альтернативная процедура разрешения споров с участием посредника (процедура медиации).

Данную процедуру регламентирует Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)". Согласно этому нормативно-правовому акту процедура медиации представляет собой способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.⁵ Исходя из определения, можно выделить несколько признаков этого механизма защиты. Во-первых, процедура медиации основывается на принципе добровольности, что предполагает под собой заинтересованность обеих сторон спора в его разрешении. Во-вторых, стороны должны достигнуть взаимоприемлемого решения после в результате проведения процедуры медиации. То есть решение спора в итоге должно удовлетворить требования обеих сторон с минимальным ущербом для интересов друг друга. Процедура применяется к различным общественным отношениям, в которых субъекты равны и трудовые правоотношения не стали исключением.

Процедура медиации представляется очень привлекательным и эффективным вариантом для разрешения трудовых споров, так как при ее проведении между спорящими сторонами строится конструктивный диалог, который может привести к согласованному разрешению возникшего между работником и работодателем конфликта.

Закон о процедуре медиации нам прямо говорит о том, что медиация может быть применима к трудовым правоотношениям. Здесь мы должны заострить наше внимание на том, что законодательством установлен гораздо более узкий круг трудовых правоотношений, к которым может применяться медиация в отличие от трудового законодательства, которым регулируются и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Мы считаем это положение целесообразным, так как иные отношения, связанные с трудовым, уже урегулированы трудовым законодательством и не требуют урегулирования иными нормативно-правовыми актами. Однако здесь может возникнуть вопрос: зачем применять процедуру медиации к трудовым отношениям,

⁵ Федеральный закон РФ от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (в ред. от 02.07.2013) // СЗ РФ 2010. №31. Ст. 4162.

если трудовым законодательством предоставлены способы защиты трудовых прав и свобод граждан? Применение процедуры медиации к трудовым спорам, на наш взгляд, вызвана необходимостью укрепления партнерских отношений между работником и работодателем, установления между этими субъектами доверительных отношений, помощь в налаживании конструктивного диалога между сторонами спора, для снижения нагрузки на юрисдикционные органы, повышения правовой культуры работников и работодателей, развития элементов гражданского общества.

Процедура медиации, как мы уже говорили, является добровольной, ее проведение зависит от волеизъявления сторон и их желания прийти к взаимоприемлемому решению. В связи с этим она может стать хорошей альтернативой таким способам защиты трудовых прав и свобод как: самозащита работниками трудовых прав и разрешение индивидуальных трудовых споров.

Медиация может применяться сторонами только по их взаимному согласию. Законодательством установлено, что для этого необходимо заключение соглашения о применении процедуры медиации. Соглашение о проведении процедуры медиации должно содержать в себе сведения: о предмете спора; о медиаторе, медиаторах или об организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации; о порядке проведения процедуры медиации; об условиях участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации; о сроках проведения процедуры медиации.

Будет целесообразным раскрыть каждое положение, содержащееся в соглашении о применении процедуры медиации. Говоря о предмете спора, то здесь сторонами могут быть указаны различные правоотношения, по поводу которых может возникнуть спорный случай и, для разрешения которого, стороны будут обращаться к медиатору. Это могут быть отношения связанные с невыплатой или неполной выплатой заработной платы, вопросы по охране труда, условия, содержащиеся в трудовом договоре, перевод работника на другую должность и т.д. Другими словами, это любые отношения между работником и работодателем, которые могут быть урегулированы без обращения в юрисдикционные органы либо до обращения в таковые.

Положение о том, что в соглашении о применении процедуры медиации должно содержать в себе сведения о медиаторе, медиаторах или об организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации раскрывается следующим образом. Ст. 9 ФЗ «О процедуре медиации» устанавливает, что для проведения процедуры медиации стороны по взаимному согласию выбирают одного или нескольких медиаторов или организация, осуществляющая деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, может рекомендовать кандидатуру медиатора, кандидатуры медиаторов или назначить их в случае, если стороны направили соответствующее обращение в указанную организацию на основании соглашения о проведении процедуры медиации. Большое значение имеет соглашение между сторонами о применении процедуры медиации, а именно на то, что стороны сами вправе выбирать себе посредника или организацию, которая может рекомендовать им кандидатуру медиатора, но в любом случае, здесь первоочередным будет желание сторон и их выбор медиатора.

Порядок проведения процедуры медиации трактуется как процесс, связанный с урегулированием спора между сторонами. Здесь могут быть оговорены отдельные условия того, как она будет проходить, какие должны быть представлены документы для успешного урегулирования спора, как должно быть сделано обращение стороне-оппоненту для начала проведения процедуры медиации и т.д.

Условия участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации могут быть установлены соглашением о проведении процедуры медиации по которому, например, сторона инициировавшая проведение процедуры медиации, несет расходы, связанные с ней. Однако, приведенный нами пример не является абсолютным и стороны трудовых отношений могут установить иные условия. Большая часть расходов может быть понесена работодателем, так как он является более экономически сильной фигурой по сравнению с работником.

Положение о сроках проведения процедуры медиации определяется сторонами, однако ст. 13 названного закона установлено, этот срок не должен превышать шестидесяти дней. В исключительных случаях срок проведения процедуры медиации может быть продлен по соглашению сторон и медиатора, но не должен превышать ста восьмидесяти дней.

На наш взгляд, вышеуказанные положения могут быть закреплены в трудовом договоре между работником и работодателем, что позволит им не заключать отдельного соглашения о применении процедуры медиации.

В ходе проведения процедуры медиации стороны могут общаться с друг другом по средствам медиатора вплоть до дня подписания медиативного соглашения либо совместно встречаться с медиатором для урегулирования возникшего между ними спора. Другие условия, как мы уже говорили, могут быть установлены соглашением сторон.

Медиатор является независимым лицом. Он не имеет права вносить предложения в урегулирование спора, если иное не установлено соглашением сторон. Его задача состоит в том, что стороны смогли установить контакт между собой, понять чего хотят стороны вместе или каждая по отдельности.

Итоговым документом, принимаемым в результате проведения процедуры медиации, является медиативное соглашение. Медиативное соглашение представляет собой гражданско-правовую сделку, исполнение которой основывается на принципах добровольности и добросовестности. Здесь законодатель наводит нас на мысль о том, что если стороны избрали процедуру медиации как путь урегулирования и разрешения спора, но в их же интересах его соблюдать.

Рассмотрев процедуру медиации, мы приходим к выводу о том, что сам по себе этот институт правовой защиты является новым в российской действительности, однако ее применение в трудовом праве сможет стать хорошей альтернативой иным способам защиты трудовых прав и интересов работников, поможет установить крепкие партнерские отношения между работником и работодателем, основанными на их взаимном желании.

3.2.2 Защита трудовых прав комиссиями по трудовым спорам

В конкретной организации, у индивидуального предпринимателя может быть создана комиссия по трудовым спорам, целью которой является рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. В соответствии со ст. 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия по вопросам применения трудового законодательства и иных 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.

Здесь возникают вопросы:

- 1) Обязан ли работник провести переговоры по урегулированию разногласий с работодателем прежде чем обращаться в орган по рассмотрению трудового спора?
- 2) Если работник обязан провести переговоры, то каковы сроки обращения, сроки рассмотрения, процедура их проведения?
- 3) Вправе ли работодатель уклониться от проведения с работником переговоров?
- 4) Каковы действия работника в случае если работодатель уклоняется от проведения переговоров?
- 5) Имеет ли право работник обратиться в орган по рассмотрению трудового спора без урегулирования разногласий с работодателем?

По смыслу ч.2 ст. 381 ТК РФ работник не вправе, а обязан провести переговоры по урегулированию возникших разногласий. Следовательно, работник обращаясь в КТС, должен указать, когда и каким образом он проводил непосредственные переговоры с работодателем, а также доказать, что переговоры не привели к урегулированию разногласий. Таким образом, неурегулирование разногласий не может рассматриваться как выполнение установленного законом условия обращения в КТС, что является основанием для отказа в принятии заявленного требования работника. Представляется, что ч.2 ст. 385 ТК РФ нуждается в корректировке и исключении из ее изложения слова – «неурегулированные». Вместе с тем, по мнению Ю.П. Орловского, поскольку Трудовой кодекс РФ не определяет порядок и сроки урегулирования возникающих между сторонами разногласий, обращение с заявлением стороны трудового договора в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров свидетельствует, что возникшие между сторонами разногласия не получили положительного решения и возник индивидуальный трудовой спор. Но и с этой

позиции непонятно назначение в официальном определении трудового спора слова - «неурегулированные».

Индивидуальным трудовым спором признается также 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.

Индивидуальный трудовой спор может быть инициирован некоторыми лицами и органами не состоящими в трудовых отношениях с работодателем и не являющиеся сторонами трудовых отношений, например профсоюзными органами.

Этот институт трудового права представляет собой орган, состоящий из представителей работников и работодателя, действующего на равноправной основе, созданный по инициативе работников или работодателей по их письменному предложению, цель которого разрешать возникающие между сторонами индивидуальные трудовые споры.

Члены комиссии по трудовым спорам избираются следующим образом: со стороны работодателя – назначаются руководителем организации либо работодателем – индивидуальным предпринимателем, а со стороны работников - общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников, которые в последующем утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

Сформированная таким образом комиссия, избирает из своего состава председателя, его заместителя и секретаря.

Право на обращение в комиссию по трудовым спорам возникает у работника с момента, когда он узнал или должен был узнать о факте нарушения своих прав, срок обращения составляет три месяца. Однако если этот срок был пропущен по уважительной причине, то комиссия может восстановить его и разрешить спор по существу. Теперь рассмотрим порядок работы комиссии.

Работник, который считает, что трудовые права его нарушены, должен обратиться с заявлением об этом в комиссию по трудовым спорам. Поданное заявление подлежит обязательной регистрации комиссией. В течение десяти календарных дней со дня подачи заявления происходит рассмотрение индивидуального трудового спора.

При рассмотрении спора по существу обязательно должны присутствовать работник или его представитель, но, если указанными лицами подано заявление о разрешении индивидуального трудового спора без них, то комиссия имеет право рассматривать спор без их участия. Однако, если такого заявления нет и работник или его представитель не явились, то рассмотрение спора откладывается. В случае повторной неявки, комиссия снимает вопрос о рассмотрении спора, но то не лишает работника права повторно подать заявление о рассмотрении спора.

Комиссия по трудовым спорам имеет право: приглашать специалистов и свидетелей; запрашивать у работодателя или его представителей документы, необходимые для урегулирования спора. Заседание комиссии можно считать правомочным, если на нем присутствует не менее половины представителей от работников и работодателей. Ход работы комиссии подлежит обязательному протоколированию.

Решение принимается комиссией по средствам тайного голосования простого большинства голосов присутствующих на ее заседании членов и должно содержать в себе следующее: наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя; должность, профессия или специальность работника, обратившегося в комиссию; даты обращения в нее и рассмотрения спора, а также его существо; сведения о членах комиссии, присутствовавших на заседании: существо решения и его законодательное или иное нормативно-правовое обоснование и результаты голосования. Копии решения со всеми реквизитами и подписями председателя комиссии и его заместителя передаются работнику и работодателю или их представителя в срок до трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам является обязательным для исполнения в срок до трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование данного решения.

Если решение комиссии не исполняется в установленный срок, то работник имеет право получить в комиссии удостоверение, которое является исполнительным документом, на основании

которого судебный пристав приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке. Выдача удостоверения комиссией не производится в случаях: если работник пропустил срок его получения по неуважительной причине; работник или работодатель передали спор на рассмотрение суда.

Тема 4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

Согласно ч. 1 ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. В суде рассматриваются и разрешаются индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде в настоящее время является самым распространенным способом защиты трудовых прав.

Это связано с множеством факторов: во-первых, судебное решение имеет законную силу, а, следовательно, обязательно для исполнения, в том числе и в принудительном порядке; во-вторых, судебная власть вызывает больше доверия в отличие от иных способов защиты прав и свобод; и в третьих, компетенция и полномочия суда гораздо шире по сравнению с иными органами, занимающимися урегулированием трудовых споров.

Процедуры рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров регулируется Гражданским процессуальным кодексом РФ. В ст. 2 ГПК РФ указано, что задачами гражданского судопроизводства являются правильное и своевременное рассмотрение и разрешение гражданских дел в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, организаций, являющихся субъектами трудовых или иных правоотношений.

Ст. 391 Трудового кодекса РФ указывает на порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Судебное производство по урегулированию трудовых споров начинается с рассмотрения заявления работника, работодателя или профсоюза, действующего в интересах работника, чьи права были нарушены, а также прокурор.

Иск о разрешении трудовых споров может быть подан истцом по месту его жительства или по месту исполнения договора. Ст. 393 ТК РФ указывает на то, что работники, обращающиеся в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В суде могут быть рассмотрены любые споры, вытекающие из трудовых правоотношений. Однако необходимо отметить, что к исключительной компетенции судов, законодательством отнесены следующие категории споров: 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 (бездействиях) работодателя при обработке и защите персональных данных работника; о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами; об отказе в приеме на работу; в отношении лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; в отношении лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Для обращения в суд с исковым заявлением с целью разрешения индивидуального трудового спора, законодательством установлены следующие сроки: со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права – в течение трех месяцев; что касается споров об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Если работником причинен ущерб работодателю, то он может обратиться в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. В случае, если срок для обращения был пропущен по уважительной причине, он может быть восстановлен судом.

Рассмотрение и разрешение трудовых споров в суде происходит по общим правилам гражданского судопроизводства. В пятидневный срок со дня поступления иска или заявления в суд, судьей должно быть вынесено мотивированное решение о принятии иска или заявления к произ-

водству либо оставлении такого без движения.

Если суд принимает иск к рассмотрению, то выносятся постановление о подготовке дела к судебному разбирательству. В нем указываются какие действия должны совершить стороны для своевременного и правильного разрешения дела. Данный этап имеет важное значение для судебного разбирательства, так как именно на этой стадии происходит уточнение фактических обстоятельств по делу, определение закона, которым стоит руководствоваться суду при рассмотрении и разрешении дела, предоставление сторонами необходимых доказательств и, возможно, примирение сторон.

После подготовки дела, судом выносятся постановление о назначении предварительного слушания по делу. Оно проводится целью уточнения вышеуказанных обстоятельств, имеющих значение для рассматриваемого дела. Также, на этой стадии сторонами могут вноситься возражения, в частности относительно пропуска истцом срока исковой давности.

После разрешения данных вопросов, судом выносятся постановление о назначении дела к разбирательству в судебном заседании. Срок рассмотрения и разрешения трудовых споров составляет до двух месяцев со дня подачи иска, а споры, касающиеся восстановления на работе в срок до одного месяца со дня подачи иска.

В судебном разбирательстве происходит непосредственное разрешение дела по существу: исследование доказательств, заслушивание свидетельских показаний, мнений экспертов и специалиста и т.д. После изучения всех материалов дел, суд переходит к судебным прениям. Здесь стороны высказывают свою точку зрения относительно дела, приводят доводы и т.д. По завершении судебных прений, суд удаляется в совещательную комнату для принятия решения. После возвращения судья оглашает свое решение по делу.

Решения по трудовым спорам вступают в силу через месяц со дня его оглашения в суде. В этот период у сторон есть возможность обжаловать его в апелляционном порядке.

Обязательность исполнения его решений, освобождение от уплаты государственной пошлины и иных судебных расходов, сделали судебное рассмотрение судебных споров весьма привлекательным для населения. Однако в настоящее время сложилась проблема загруженности судов, в связи с тем, что поступает множество исков, которые могли быть рассмотрены сторонами вне суда. В связи с этим мы полагаем полезным ввести в процессуальное законодательство норму, по которой для определенной категории трудовых споров рекомендовать внесудебные способы разрешения спора. При этом, если стороны не смогут прийти к взаимному решению или одна из сторон будет уклоняться от разрешения спора вне суда, они смогут обратиться в суд для разрешения трудового конфликта. Таким образом мы не только сможем разгрузить судебную систему от потока исков, но и сможем прийти к тому, что субъекты трудовых правоотношений, пользуясь иными способами защиты, смогут сами разрешать возникающие между ними споры.

Тема 5. Процедуры урегулирования коллективных трудовых споров

Коллективная защита трудовых прав работников проявляется в проведении процедур рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Согласно ст. 398 Трудового кодекса РФ, коллективный трудовой спор представляет собой 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 трудовых договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

По смыслу указанной статьи коллективному трудовому спору должна быть обязательно проведена процедура его урегулирования. Такая процедура не прописана в законе. Представляется, чтобы привести в логическую последовательность все этапы от начала возникновения коллективных противоречий до начала официальной процедуры рассмотрения коллективного спора, необходимо восполнить этот пробел.

Мы считаем, что началом процедуры устранения разногласий можно рассматривать организацию общего собрания (конференции) работников, в ходе которого формируется пакет требо-

ваний, передача этих требований работодателю, рассмотрение их работодателем и принятие им решения, не устраивающего интересы коллектива. И только после получения представительным органом коллектива работников письменного ответа работодателя, может являться датой начала коллективного спора.

Таким образом, прописанные в законе названные условия, будет являться попыткой урегулирования коллективного трудового спора, после чего требования коллектива работников могут быть переданы на рассмотрение примирительной комиссии, а значит началом возникновения коллективного трудового спора.

Особенностью коллективных трудовых споров является возникновение их только по ограниченному трудовым законодательством кругу вопросов. На наш взгляд, законодатель определил свою позицию таким образом и в связи с тем, что, во-первых, в коллективном трудовом споре затрагиваются интересы множества лиц, как со стороны работников, так и со стороны работодателей, а во-вторых, вопросы рассматриваемые и разрешаемые в ходе урегулирования коллективного трудового спора являются наиболее важными в трудовой деятельности.

Рассмотрев понятие коллективного трудового спора и его особенности, перейдем к процедурам его рассмотрения и разрешения.

Перед тем как начать процедуру разрешения коллективного трудового спора, ст. 399 ТК РФ предусматривает, что работники или их представители должны письменно сформулировать свои требования на собрании или конференции работников, после чего направить их работодателю на рассмотрение. В этой же статье указано, что собранием работников считается присутствие более половины работающих. В противном случае оно считается неправомерным. Конференцией же признается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. На этих мероприятиях происходит согласование и утверждение требований работников и, только после этого тапа, они могут быть направлены работодателю для последующего им рассмотрения. Копия выдвинутых работниками требований может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных споров.

Трудовое законодательство обязывает работодателя не создавать препятствий для проведения работниками собрания или конференции. Более того, работодатель обязан предоставить помещение и все необходимое для этих целей и гарантирует работникам, что их требования будут рассмотрены работодателем, так как у последнего возникает обязанность не только ознакомиться с ними, но и дать ответ в течение трех рабочих дней. В случае, если требования направлены профсоюзным органом, то работодатель также обязан рассмотреть их требования и направить ответ в течение месяца со дня их получения.

Трудовой кодекс РФ закрепляет порядок проведения примирительных процедур. Коллективный трудовой спор может рассматриваться в три этапа. Первый – это рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Данный этап является обязательным и стороны спора не могут уклониться от его проведения. В случае, если стороны не смогут прийти к необходимому решению при разрешении спора примирительной комиссией, то они могут обратиться к посреднику или же, минуя его, в трудовой арбитраж.

Примирительная комиссия должна быть создана в срок до трех рабочих дней с момента начала рассмотрения коллективного трудового спора, в связи с чем создается соответствующий приказ или распоряжение работодателя и решением представителей работников. Примирительная комиссия осуществляет свою деятельность на основе равноправия между представителями работодателя и работников. Стороны не могут уклониться от участия в работе комиссии или ее создания. По аналогии с собраниями или конференциями работников, работодатель обязан создать все необходимые условия для работы комиссии. Это предоставление помещения, необходимой оргтехники, документации, связанной с рассматриваемым спором и т.д.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней. Установленный срок может быть продлен, но только при наличии взаимного согласия сторон и оформлен соответствующим протоколом. Порядок работы комиссии определяется ею самостоятельно и результаты ее работы могут привести к двум результатам. Первый – стороны разрешили возникший между ними коллективный трудовой спор, пришли к консенсусу, о

чем составляется протокол, содержащий в себе обязательное для исполнения сторонами решение. Второй – стороны не смогли разрешить сложившийся между ними коллективный трудовой спор, составляют протокол разногласий и приступают к следующей процедуре разрешения возникшего разногласия – рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

Данный этап, в отличие от рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора примирительной комиссией, является не обязательным. Однако, если стороны приняли решение обратиться к посреднику, то на следующий рабочий день после составления примирительной комиссией протокола разногласий, стороны коллективного трудового спора должны провести переговоры, касательно рассмотрения неразрешенного спора с участием посредника. По аналогии с примирительной комиссией, результаты переговоров могут быть следующими. Первый – стороны не достигли согласия касательно рассмотрения коллективного трудового спора, о чем составляется протокол разногласий и переходят к следующему этапу – трудовой арбитраж. Второй – стороны достигли консенсуса по поводу примирительной процедуры с участием посредника и переходят к непосредственному началу рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора с его участием.

Стороны, желающие разрешить сложившийся между ними спор с участием посредника, заключают соглашение и, только после этого, в срок не более двух рабочих дней согласовывают кандидатуру посредника. Участники спора могут выбрать посредника самостоятельно или обратиться с просьбой о рекомендации его кандидатуры в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В роли посредника может выступать любой квалифицированный специалист, однако, важнейшим критерием для посредника, на наш взгляд, является его независимость. Именно это требование гарантирует сторонам, что возникший между ними коллективный спор будет разрешен беспристрастно, без ущемления интересов какой-либо из сторон.

По аналогии с процедурой передачи рассмотрения спора примирительной комиссией, стороны самостоятельно определяют порядок рассмотрения спора с участием посредника. По общему правилу, коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен в срок до трех рабочих дней. Если коллективный трудовой разрешается сторонами не на локальном уровне социального партнерства, то спор должен быть разрешен в срок до пяти рабочих дней. Однако в зависимости от сложности разрешаемого разногласия по взаимному согласию сторон этот срок может быть продлен.

Посредник, во время осуществления своей деятельности, имеет право запрашивать необходимую для разрешения спора документацию и сведения.

По окончании примирительных процедур с участием посредника может быть два результата. Первый – стороны разрешили коллективный трудовой спор, приняли согласованное решение, обязательное для участников спора. Второй – стороны не смогли разрешить спор, о чем составляется протокол разногласий и переходят к его рассмотрению и разрешению в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Необходимо отметить, что трудовой арбитраж бывает двух типов: временный и постоянный.

Временный трудовой арбитраж создается сторонами спора и советующим государственным органом, в компетенцию которого входят данные полномочия в следующих случаях. Во-первых, если рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершилось протоколом разногласий. Во-вторых, если истек срок, в течение которого стороны должны были достичь соглашения относительно кандидатуры посредника. В-третьих, если стороны или одна из сторон отказывается рассматривать коллективный трудовой спор с участием посредника. Создание временного трудового арбитража сопровождается заключением сторонами соответствующего соглашения, содержащем в себе условия обязательности решения этого органа для всех сторон. На уровне локального социального партнерства временный трудовой арбитраж создается в срок до двух рабочих дней; на иных уровнях социального партнерства – до четырех рабочих дней.

Коллективный трудовой спор в рамках его рассмотрения и разрешения во временном трудовом арбитраже осуществляет свою работу на локальном уровне социального партнерства в срок

до трех рабочих дней; на иных уровнях социального партнерства – до пяти рабочих дней. Установленный срок начинает исчисляться со дня создания временного трудового арбитража или со дня передачи коллективного трудового спора в постоянно действующий трудовой арбитраж.

В рамках осуществления своей деятельности, рассматриваемый нами орган уполномочен: получать необходимые документы и сведения, затрагивающие спор; в случае необходимости информировать органы государственной власти и местного самоуправления о возможных социальных последствиях разрешаемого коллективного трудового спора; рассматривать обращения сторон спора и, самое главное, принимать решение по существу коллективного разногласия.

Постоянный трудовой арбитраж наделен полномочиями и решения его аналогичны со временным трудовым арбитражем. Однако, рассмотрение коллективного трудового спора в постоянном трудовом арбитраже является обязанностью сторон в организациях, в которых законом ограничено или запрещено проведение забастовок. К примеру, забастовка будет признана незаконной в организациях, чья деятельность направлена на обеспечение жизнедеятельности населения (отопление, энергоснабжение, газоснабжение, водоснабжение, железнодорожный и водный транспорт и т.д.), а также в случае, если проведение забастовки создает угрозу жизни и здоровью людей, обороне страны и безопасности государства.

Постоянно действующий трудовой арбитраж создается при трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Главными задачами этой комиссии являются: обеспечение регулирования социально-трудовых отношений; ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений; организация контроля за выполнением указанных актов на всех уровнях социального партнерства. Этот институт трудового права призван обеспечить реализацию и защиту интересов субъектов трудовых правоотношений на основе равноправия и согласования.

Тема 6. Право на забастовку

Особенностью забастовки является то, что право на нее имеют только работники. Мы считаем это связано с тем, что работник наиболее слабая сторона в трудовых отношениях, поэтому забастовка является еще одним, специфическим способом защиты трудовых прав и интересов работников. Право на забастовку в России признано на конституционном уровне наравне с правом на индивидуальные и коллективные споры. В связи с этим никто не может быть принужден к участию в забастовке или отказу от нее.

Итак, ст. 410 ТК РФ регламентирует, что решение об объявлении забастовки принимается собранием или конференцией работников организации или индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного на разрешение коллективного трудового спора. Число работников, необходимых для принятия решения собранием или конференцией работников аналогично тому, которое необходимо для выдвижения требований работников работодателю, которые в последствие могут стать предметом коллективного трудового спора. Если забастовка объявляется профессиональным союзом, то решение об участии в ней работников принимается без проведения примирительных процедур.

О начале забастовки работодателя предупреждается за пять рабочих дней до ее начала в письменной форме. Если же забастовка объявлена профсоюзом, то работодатель должен быть предупрежден о ее начале за семь рабочих до такового. Важным условием проведения забастовки является то, что она должна быть начата не позднее двух месяцев со дня принятия решения о ее проведении. В противном случае забастовка будет признана незаконной. Или же, если забастовка не была начата в срок, указанный в решении о ее проведении, то разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке вышерассмотренных нами примирительных процедур.

В решении об объявлении забастовки должны быть указаны следующие сведения: перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, явившихся основанием для проведения и объявления забастовки; дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников; наименование органа, который ее возглавил, состав представителей, уполномоченных принимать участие в примирительных процедурах; предложения по минимуму необходимых работ или услуг, осуществляемых работниками в период проведения забастовки. Последний пункт показывает,

что вопреки распространенному мнению нашего населения, во время забастовки работники продолжают работать, правда по ограниченному перечню работ или услуг. О начале забастовки работодатель предупреждает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Как мы уже отмечали, органом, возглавляющим проведение забастовки, является представительный орган работников, который обладает следующими правами: созывать собрания(конференции) работников; получать от работодателя информацию, которая затрагивает интересы работников; привлекать специалистов, которые будут заниматься подготовкой заключений по спорным вопросам; приостанавливать забастовку и при ее возобновлении повторное рассмотрение коллективного трудового спора не требуется. Однако на орган, возглавляющий забастовку ложится обязанность предупреждать работодателя и государственный орган, занимающийся урегулированием коллективных трудовых споров не позднее чем за два рабочих дня о возобновлении забастовки. Если приостанавливает забастовку профсоюз, то он должен предупредить указанные субъекты не позднее чем за три рабочих дня.

В период проведения забастовки, стороны коллективного трудового спора обязаны: продолжить переговоры разрешению коллективного трудового спора; обеспечить общественный порядок, сохранность имущества работодателя и работников, а также работы машин и установок, остановка которых представляет угрозу жизни и здоровью людей; выполнять минимум необходимых работ.

Право на забастовку является конституционным правом граждан, в связи с этим трудовым законодательством предусмотрены гарантии работникам, принимающим в ней участие. Участие в забастовке не является нарушением дисциплины и, поэтому, не влечет наложения дисциплинарного взыскания, также не является основанием для расторжения трудового договора. За работниками, участвующими в забастовке, сохраняются их место работы и должность.

У работодателя, в связи с проведением забастовки, также имеются определенные права. Например, он вправе не выплачивать заработную плату участникам забастовки за исключением работников, которые заняты выполнением минимума работ или услуг. В случае, если работники, которые не принимают участие в забастовке, но в связи ее проведением не могут выполнять свою работу, работодатель имеет право перевести таких работников на другую работу. За такими работниками сохраняется право оплаты как за простой. Коллективным договором или соглашением, которые приняты в ходе разрешения и рассмотрения коллективного трудового спора может быть предусмотрен льготный порядок выплат работникам, не принимавшим участие в забастовке.

Наиважнейшим положением, защищающим работников, принимающих участие в забастовке, является запрет локаута. Локаут представляет собой увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Данная статья направлена на обеспечение работникам их права на коллективную защиту трудовых прав и интересов.

Забастовка может быть признана незаконной, в случае нарушения установленных законом требований. Потому работники, которые приступили к проведению забастовки или не прекратили ее в соответствии с вступившим в законную силу судебным решением, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию. Представительный орган работников, объявивший, но не прекративший забастовку, которая признана незаконной, обязан возместить ущерб, причиненный работодателю из собственных средств, который определяется судом. Представители работников, препятствующих проведению забастовки, уклоняющиеся от проведения примирительных процедур или же отказывающихся принимать требования работников, подлежат дисциплинарной и административной ответственности в соответствии с российским законодательством.

Методические указания по подготовке к практическим занятиям

Важнейшей формой учебной работы выступают практические занятия. Они призваны за-

крепить, углубить знания студентов, полученные на лекциях, консультациях и в результате самостоятельной работы над литературой, развить у них научное мышление. При подготовке к практическому занятию по определенной теме студент должен руководствоваться планом, изучить и законспектировать материал по вопросам плана занятия.

В процессе проведения практического занятия оценивается степень подготовленности отдельных студентов по заданной теме:

- развернутые устные и письменные ответы, освоение важных, ключевых моментов темы;
- участие в обсуждении проблемных вопросов;
- тестирование;
- подготовка докладов.

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Понятие и виды трудовых споров

Понятие трудовых споров. Виды трудовых споров. Понятие и причины индивидуальных трудовых споров. Понятие коллективных трудовых споров.

Возникновение коллективного трудового спора. Способы прекращения трудовых споров.

Тема 2. Правоотношения по урегулированию трудовых споров

Понятие и содержание правоотношений по урегулированию трудовых споров. Правоотношения по урегулированию трудовых споров в системе трудового права. Виды правоотношений по урегулированию трудовых споров. Субъекты правоотношений по урегулированию индивидуальных трудовых споров. Субъекты коллективных трудовых споров.

Тема 3. Урегулирование индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке

Понятие и процедуры урегулирования индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке.

Организация деятельности комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Процедуры медиации.

Тема 4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

Разграничение дел по трудовым спорам и форм судебной защиты. Судебные расходы. Сроки рассмотрения дел о трудовых спорах. Исковое производство. Особенности вынесения судом решений по некоторым видам трудовых споров. Заочное производство. Приказное производство. Обжалование судебного решения. Особенности вынесения судом решений по некоторым видам трудовых споров. Обжалование судебного решения.

Тема 5. Процедуры урегулирования коллективных трудовых споров

Общая характеристика процедур урегулирования коллективных трудовых споров. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора арбитражем.

Гарантии работникам, участвующим в разрешении коллективного трудового спора.

Тема 6. Право на забастовку

Понятие забастовки. Порядок объявления забастовки. Ограничение права на забастовку. Трудовые отношения в период проведения забастовки. Запрещения локаута.

Вопросы для проверки остаточных знаний

Тема: Индивидуальные трудовые споры

1. Когда решение КТС вступает в законную силу?
 - А. Немедленно.
 - Б. По истечении 7 дней.
 - В. В течение 3 дня по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.
 - Г. В течение 10 дней.

2. Заочное рассмотрение трудовых споров в КТС допускается в следующих случаях:
 - А. Если этот вопрос решен КТС единолично.
 - Б. Не допускается никогда.
 - В. Только по письменному заявлению работника.
 - Г. По соглашению с работодателем.

3. Стороны должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее:
 - А. 2 недель со дня начала коллективных переговоров.
 - Б. 10 дней со дня получения соответствующего запроса.
 - В. 7 дней со дня получения соответствующего запроса.
 - Г. Нет верных вариантов.

4. Индивидуальные трудовые споры рассматривает:
 - А. КТС.
 - Б. Профсоюз.
 - В. Трудовой арбитраж.
 - Г. Примирительная комиссия.

5. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в следующий срок:
 - А. 10 дней.
 - Б. 1 месяц.
 - В. 3 дня.
 - Г. 15 дней.

6. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение следующих сроков:
 - А. 10 дней.
 - Б. 3 дней.
 - В. 5 дней.
 - Г. 7 дней.

7. Индивидуальный трудовой спор это:
 - А. Производственный конфликт между сторонами трудового договора.
 - Б. Неурегулированные разногласия между сторонами трудового договора.

В. Противоречивость в понимании норм трудового законодательства.

Г. Проявление элементов агрессии в трудовом коллективе.

8. Стороны должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее:

А. 2 недель со дня начала коллективных переговоров.

Б. 10 дней со дня получения соответствующего запроса.

В. 7 дней со дня получения соответствующего запроса.

Г. Нет верных вариантов.

9. Индивидуальные трудовые споры рассматривает:

А. КТС.

Б. Профсоюз.

В. Трудовой арбитраж.

Г. Примирительная комиссия.

10. В какой срок работник может обратиться с иском о незаконном увольнении в суд?

А. 3 месяца.

Б. 1 месяц.

В. Исковая давность по этим спорам не применяется.

Г. 1 год.

11. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в следующий срок:

А. 10 дней.

Б. 1 месяц.

В. 3 дня.

Г. 15 дней.

12. Сторона, получившая уведомление в письменной форме с предложением о создании КТС, обязана направить другой стороне свое решение в течение:

А. 10 дней.

Б. 3 дней.

В. 5 дней.

Г. 7 дней.

13. Трудовые споры возникают:

А. Из правоотношений профоргана с работодателем.

Б. Из правоотношений между работодателем и инспекцией труда.

В. Из трудовых правоотношений.

Г. Из правоотношений, возникших на основе договора подряда.

14. Допускается ли заочное рассмотрение споров комиссией по трудовым спорам:

А. Не допускается.

Б. Допускается только по письменному заявлению работника.

В. Допускается по решению работодателя.

Г. Допускается по решению КТС.

15. Отношения между юрисдикционными органами и спорящими сторонами относятся к следующим:

А. Социально-партнерским.

Б. По материальной ответственности.

В. По разрешению трудовых споров.

Г. По контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства.

Коллективные трудовые споры

1. Какой из названных органов не участвует в примирительных процедурах?
 - А. Примирительная комиссия.
 - Б. Посредник.
 - В. Суд.
 - Г. Трудовой арбитраж.

2. Какой из названных органов обладает правом выдвижения требований.
 - А. Прокуратура.
 - Б. Инспекция труда.
 - В. Профсоюзная организация.
 - Г. Трудовой коллектив.

3. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые требования?
 - А. Обязан.
 - Б. Вправе отклонить.
 - В. Обязан направить в орган по труду.
 - Г. Вправе обратиться в суд.

4. В какой срок создается примирительная комиссия?
 - А. В течении недели.
 - Б. В пятидневный срок.
 - В. В десятидневный срок.
 - Г. В двухдневный срок.

5. В какой срок согласовывается кандидатура посредника?
 - А. В течение четырех рабочих дней.
 - Б. В течение трех рабочих дней.
 - В. В течение двух рабочих дней.
 - Г. Немедленно.

6. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже на локальном уровне в срок:
 - А. В срок до двух рабочих дней.
 - Б. В срок до трех рабочих дней.
 - В. В срок до пяти рабочих дней.
 - Г. В срок до десяти рабочих дней.

7. Работодатель в период разрешения коллективного трудового спора не вправе:
 - А. Уволить работника.
 - Б. Привлечь к дисциплинарной ответственности.
 - В. Перевести на другую работу.
 - Г. Все варианты верны.

8. Решение о проведении забастовки может быть принято:
 - А. Общим собранием коллектива работников.
 - Б. Общим собранием коллектива с участием посредника.
 - В. Общим собранием с участием прокурора.
 - Г. Общим собранием с участием инспектора труда.

9. Решение о проведении забастовки передается работодателю в течение:
- А. Двух рабочих дней.
 - Б. Трех рабочих дней.
 - В. Четырех рабочих дней.
 - Г. Пяти рабочих дней.
10. Какой орган или должностное лицо вправе признать забастовку незаконной?
- А. Прокуратура.
 - Б. Органы местного самоуправления.
 - В. Региональная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
 - Г. Суд.

Методические указания по выполнению заданий для самостоятельной работы

Самоподготовка студентов (самостоятельная работа) является составной частью учебного процесса и занимает весомое место в реализации образовательной программы. Это обусловлено тем, что студентам необходимо освоить значительное количество нормативных правовых актов и теоретического материала в области трудовых отношений. В связи с чем наряду с обязательным посещением лекционных и практических занятий, ведением конспектов лекций, тщательной подготовкой к занятиям (подготовка докладов, сообщений, решение тестов в течение практических занятий) определяется предназначение самостоятельной работы студентов. Со стороны преподавателя осуществляется контроль выполняемой работы, в необходимых случаях проводятся консультации.

В процессе самоподготовки студенту следует ознакомиться с поставленной темой, определить примерный перечень вопросов, подлежащих изучению, ознакомиться с перечнем законодательных и иных актов, разнообразных литературных (учебных) источников, рекомендуемых для использования.

Самостоятельная работа предполагает использование имеющихся компьютерных классов, библиотечных кабинетов, иных разнообразных информационных источников.

Результатом самостоятельной работы студента являются его ответы на вопросы и решение задач (если они были предложены), а также составление конспектов отдельных нормативно-правовых актов (глав, разделов, статей), которое было предложено как «домашнее задание».

Тема 1. Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров

Изучение основной и дополнительной литературы, законодательства РФ и отдельных положений ТК РФ, процессуальных документов высших судебных и правоохранительных органов РФ для подготовки к контрольной работе.

Тема 2. Правоотношения по урегулированию трудовых споров

Изучение основной и дополнительной литературы, законодательства РФ и отдельных норм ТК РФ, процессуальных документов высших судебных и правоохранительных органов РФ для подготовки к контрольной работе и зачету.

Тема 3. Урегулирование индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке

Изучение основной и дополнительной литературы, законодательства РФ и отдельных норм ТК РФ, процессуальных документов высших судебных и правоохранительных органов РФ для подготовки к контрольной работе и зачету.

Тема 4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

Изучение основной и дополнительной литературы, законодательства РФ и отдельных положений ТК РФ, процессуальных документов высших судебных и правоохранительных органов РФ для подготовки к контрольной работе и зачету.

Тема 5. Процедуры урегулирования коллективных трудовых споров.

Изучение основной и дополнительной литературы, законодательства РФ и отдельных положений ТК РФ, процессуальных документов высших судебных и правоохранительных органов РФ для подготовки к контрольной работе.

Тема 6. Право на забастовку

Изучение основной и дополнительной литературы, законодательства РФ и отдельных положений ТК РФ, процессуальных документов высших судебных и правоохранительных органов РФ для подготовки к контрольной работе и зачету.

Правовые акты

1. Конституция Российской Федерации 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (1 часть). – Ст.3.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. № 195-ФЗ (в ред. ФЗ от 28.05.2017 № 233-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (1 часть). - Ст. 1.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. ФЗ от 19.12.2016 № 438-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.
5. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (в ред. ФЗ от 01.06.2017 № 104-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1995. - № 48. - Ст. 4563.
6. Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 283-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 3. - Ст. 148.
7. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 228 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. ФЗ 28.12.2016 № 493-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. -1998. - № 31. – Ст.3803.
8. Федеральный закон от 01 мая 1999г. № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" (в ред. ФЗ от 28.12.2016 № 511-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1999. - № 18. - Ст. 2218.
9. Федеральный закон РФ от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (в ред. ФЗ от 02.07.2013 № 185-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2010. - №31. - Ст. 4162.
10. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. ФЗ от 01.05.2016 № 136-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2013. - № 52. – Ст. 6991.

11. Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля(надзора) и муниципального контроля от 26.12.2008г., №294.//СЗ РФ.-2008.-№52.-Ч.1.Ст.6249
12. Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» №134 от 08.08.2001 года. (СЗ РФ, 2001, №3, ч.1, ст.3436)
13. Федеральный закон от 24.07.2007 года № 209 ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (СЗ РФ 2007, № 31, ст. 4006)
14. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 421-ФЗ.
15. Федеральный закон 1998 года №228 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», СЗ РФ, 1998, №31 ст.3803.
16. Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» 1999 года № 165, СЗ РФ,1999, №29, ст.3686.
17. Федеральный закон 2006 года №225 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», СЗ РФ, 2007, №1, ч.1, ст. 18.
18. Закон от 25.09.1992 года № 543-1 «О внесении изменений в КЗоТ РСФСР 1971 года».
19. Конвенция Международной организации труда от 28 июня 1930 г. № 29 "Относительно принудительного или обязательного труда" (принята в г. Женева 28.06.1930) // Ведомости Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик. - 1956 г. - № 13. - Ст. 279.
120. Конвенция Международной организации труда от 11 июля 1947 г. № 87 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женева 11.07.1948) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2001. - № 50. – Ст. 4650.
21. Конвенция Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 "Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женева 25.06.1958) // Ведомости Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик. - 1961. - № 44. - Ст. 448.
- 22.Постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" (в ред. от 16 февраля 2017г.) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2012. - № 37. – Ст. 4995.