

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Ризникова Ю.С. Проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров // Материалы по итогам I –ой Всероссийской научно-практической конференции «Теория и практика современной науки», 20 – 30 октября 2018 г. – 0,2 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

СЕКЦИЯ: ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

Ю.С. Ризникова

**Студентка 3-го курса факультета управления
ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И.Т. Трубилина»**

**Научный руководитель: Звягинцева Д.В., старший преподаватель
г. Краснодар, Краснодарский край,
Российская Федерация**

ПРОБЛЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

На сегодняшний день, с учетом непростой экономической ситуации, чрезвычайно актуальной считается вопрос разрешения трудовых споров, возникающих между владельцем компании, учреждения, организации, уполномоченным органом и определенным работником или трудовым коллективом. В главном спорные проблемы, касающиеся трудовой работы отдельных сотрудников либо их обществ, возникают вследствие нарушения норм законодательства о труде со стороны собственника компании и неосведомленности сотрудников по законодательно-гарантированным правам и возложенным обязательствам.

В современной реальности, активно развивающиеся трудовые взаимоотношения имеют конкретные правовые коллизии. То есть интересы сотрудника и работодателя нередко никак не схожи. Данному содействует

несколько факторов. Нередко разное толкование и использование норм рабочего законодательства вызывает разногласие среди сторон трудового соглашения, то, что и порождает появление личных трудовых споров.

Отношение к рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров со стороны судов постоянно было особенным. Данная категория дел согласно собственной социальной значимости и трудности разрешения равно как материального, так и процессуального порядка всегда выделялась среди иных дел искового производства.¹

Немаловажно то, что разногласия могут быть урегулированы сторонами до обращения в орган, рассматривающий трудовой конфликт, посредством выполнения переговоров, согласованием позиций сторон, совершением конкретных действий согласно удовлетворению условий заинтересованного лица.

При появлении разногласий и последующим их превращением в спор это никак не является результатом нарушения действующих норм и законов. В частности, к трудовому спору могут привести образовавшиеся расхождения при установлении либо изменении личных условий труда.

Неоспоримым считается обстоятельство того, что на сегодняшний день, в обстоятельствах рыночных отношений, расхождения, возникающие между работником и работодателем в процессе реализации трудовой деятельности, считаются разными по своему характеру. С одной стороны, нередки случаи, если имеет место факт нарушения работодателем прав сотрудника, в таком случае имеется обстоятельство невыполнения им

¹ Конвенция о защите прав человека и основных свобод // СЗ РФ. 1998. № 20. Ст. 2143; 2001.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

установленных норм права. С другой стороны, на стадии формирования отношений социального партнерства, сотрудник приобрел вероятность прибегнуть к собственнику с просьбой определенным образом поменять ему имеющиеся условия работы. В первом случае обстоятельство нарушения прав сотрудника уже имеется, во втором же случае, присутствие условия несогласия владельца установить новые требования работы либо поменять имеющиеся, факта нарушения прав работника ещё отсутствует, по этой причине согласно собственному нраву расхождения первого и второго рода станут качественно разными.

Индивидуальным трудовым спором признаются расхождения не только с трудящимся сотрудником, но и с лицом, прежде заключавшимся в трудовых отношениях с нанимателем. В случае если наниматель откажет в приеме на работу лицу, изъявившему стремление подписать рабочий договор, данное также может стать персональным трудовым спором. К главным нормативным актам, регулирующим анализ индивидуальных трудовых споров, относятся Конституция Российской Федерации, фиксирующая ключевые права в области работы, в том числе право на судебную защиту трудовых прав, Трудовой кодекс Российской Федерации и Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации, в которых подробно урегулированы процедуры решения в органах трудового спора и процесс восстановления нарушенного трудового права, а также ответственность за нарушение трудового законодательства и обязательного осуществления решений комиссии согласно трудовым спорам либо судом. Объектом индивидуальных трудовых споров могут являться различные аспекты трудовой деятельности:

— оплата труда (оплата сверхурочных трудов, деятельность в выходные или праздничные время);

— рабочее время (противозаконное устранение от работы, установление перечня должностей сотрудников с ненормированным работникам в дневное время);

— компенсация сотрудником вреда, доставленного нанимателю;

— правомерность использования граней дисциплинарной ответственности;

— незаконные воздействия сотрудника либо работодателя (о восстановлении на работе).²

Таким образом, можно сделать заключение о том, что причины возникновения личных трудовых споров – это юридические факты, непосредственно спровоцировавшие расхождения между субъектами трудовых отношений. Другими словами – данное нарушения каких-либо прав сотрудника или его прямые обязанности перед предприятием.

Решение трудовых споров в судебном порядке - единственный из наиболее распространенных методов охраны трудовых прав сотрудников. Споры между нанимателем и сотрудником, связанные с трудовыми взаимоотношениями, рассматриваются согласно законам гражданского судопроизводства. Это значит, что суд при решении процесса станет придерживаться Гражданского кодексом Российской Федерации. Основные функционирующие лица здесь стороны (истец и ответчик). В рассматриваемой ситуации, если требование подает сотрудник, наниматель станет являться ответчиком. Юридическое лицо функционирует в суде посредством своего представителя.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. // Российская газета. 2001. № 256.

споры согласно заявлениям:

- сотрудника - о возобновлении на работе вне зависимости от оснований прекращения рабочего соглашения, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о плате из-за времени вынужденного прогула или о выплате разницы в заработной плате из-за времени выполнения низкооплачиваемой деятельности;

- работодателя - о возмещении сотрудником ущерба, причиненного организации, в случае если другое не предусмотрено федеральными законами.³

Несмотря на то, что комиссия трудовых споров (далее - КТС) как орган урегулированию споров довольно уже давно зафиксирована в российском законодательстве, практическая деятельность демонстрирует, то, что зачастую как наниматель, так и работник обладают весьма смутное представление о данном институте.

Вопросы, которые решает комиссия по трудовым спорам:

- касающиеся зарплаты и других выплат;
- о нарушениях трудового договора;
- по поводу дисциплинарных взысканий;
- вопросы выплаты командировочных и сверхурочных;
- иные вопросы личного характера, которые не удалось решить напрямую с начальником.

Комиссия трудовых споров — это орган, который состоит из одинакового количества представителей со стороны коллектива и

³ Закон РФ от 26.06.1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская газета. 1992. № 170.

работодателя. Только лишь при соблюдении данного требования комиссия имеет право осуществлять полномочные действия. В соответствии с законом, она обязана владеть кроме того собственной печатью.⁴

Разберем поэтапно процедуру обращения в комиссию:

1. Подача заявления работником;
2. Проведение заседания (не позднее 10 дней после получения вашего заявления проходит заседание комиссии по трудовым спорам, протокол которого вы должны получить на руки);
3. Сбор необходимых документов (приказ о наложении взыскания или лишения премии; табель рабочего времени; объяснительные записки ваши или других сотрудников; докладные; бухгалтерские документы);
4. Голосование членов комиссии (согласно закону, оно должно быть тайным);
5. Вынесение вердикта.

Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в судебный процесс в случаях, если:

- КТС никак не рассмотрела индивидуальный трудовой конфликт в десятидневный срок;
- сотрудник либо наниматель никак не согласен с заключением КТС (в этом случае следует обратиться в суд в течение 10 дней со дня преподнесения копии решения комиссии).

Законодательство никак не ограничивает вероятность одновременной подачи заявления в комиссию и искового заявления в суд, по этой причине,

⁴ Федеральный Закон от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Российская газета.1996. № 12.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

этим действительно можно воспользоваться. Это объясняется несовершенством функционирующего законодательства, в соответствии с которым по некоторым вопросам судья не имеет право осуществить требование сотрудника к производству по сравнению с комиссией. В свою очередь, комиссия кроме того никак не обладает полномочия отказать работнику в анализе его спора только на основании наличия возбужденного производства в суде. Однако не следует упускать из виду, то, что решение комиссии, скорее всего, будет вынесено быстрее постановления суда, а поскольку оно способно быть принудительно выполненным, в таком случае его следует обжаловать уже после вынесения.

Помимо этого обширное распространение деятельности комиссии на практике в настоящее период удерживается несовершенством законного регулирования порядка формирования и работы комиссии, в связи, с чем можно предложить расширить и более точно определить нормы статей 384-390 Трудового Кодекса Российской Федерации о порядке формирования и работы комиссии, приспособив их к современным реалиям. Подобного рода перемены на законодательном уровне обеспечат закрепление наиболее значительного статуса комиссии, станут содействовать повышению эффективности ее функционирования, а значит и уровня защиты трудовых прав и свобод участников трудовых правоотношений.

Таким образом, подводя результат вышесказанному можно сделать заключение о том, что проблемы, связанные с рассмотрением индивидуальных трудовых споров в комиссии регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации, а проблемы, связанные с рассмотрением индивидуальных трудовых споров в суде — Трудовым Кодексом Российской Федерации и Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Список использованной литературы:

1. Конституция Российской Федерации / Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. - СПб.: Тригон, 2008.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. // Российская газета. 2001. № 256.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ // Российская газета. 2002. № 220.
4. Андреев В. П. Прекращение трудового договора по соглашению сторон // Трудовое право. 2002. № 6.
5. Викторов И. С. О правовом регулировании и прокурорском надзоре за исполнением законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2007. № 6.

Опубликовано: 26.10.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация», 2018

© Ризникова Ю.С., 2018