

Саидгалин Тимур Эдуардович, студент 2 курса,

Стерлитамакского филиала БашГУ

Юлбердин Артур Амирович, старший преподаватель

юридического факультета Стерлитамакского филиала БашГУ

ПОНЯТИЕ, ПРИЧИНЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ИХ ВИДЫ

Аннотация: Трудовые споры представляют собой разногласия между работодателем и работником, и прочими субъектами трудового права по вопросам оплаты труда, условий труда или отдельных пунктов трудового соглашения, а также применения норм трудового законодательства, о которых было заявлено в соответствующий юрисдикционный орган. На основании Конституции Российской Федерации права и свободы граждан представляют собой высшую ценность. В систему данных прав также входят и трудовые права. Именно нарушение трудовых прав и способствует возникновению индивидуальных и коллективных споров. В представленной статье рассматривается понятие, основные причины и виды трудовых споров.

Ключевые слова: трудовой спор, индивидуальный трудовой спор, коллективный трудовой спор, трудовое законодательство, Трудовой кодекс Российской Федерации, Конституция РФ.

Annotation: Labor disputes are disagreements between the employer and the employee and other subjects of labor law on issues of remuneration, working conditions or individual clauses of the labor agreement, as well as the application of labor legislation, which was declared to the appropriate jurisdictional body. Based on the Constitution of the Russian Federation, the rights and freedoms of citizens are of the highest value. The system of these rights also includes labor rights. It is the violation of labor rights that contributes to the emergence of individual and collective

disputes. This article discusses the concept, main causes and types of labor disputes.

Key words: labor dispute, individual labor dispute, collective labor dispute, labor legislation, Labor Code of the Russian Federation, Constitution of the Russian Federation.

Трудовые споры представляют собой разногласия между различными субъектами трудовых правоотношений по вопросам реализации трудовых прав и норм трудового законодательства. Как подчеркивают Ж.Н. Мынбаева, Е.С. Жамбаев, А.Н. Сагадиев, институт трудовых споров является одним из ключевых институтов трудового права, основывающийся на системе социально-трудовых отношений [4, с. 43]. К.А. Самойлова трудовые споры рассматривает в качестве неурегулированных разногласий между субъектами трудовых правоотношений по вопросам реализации норм трудового законодательства Российской Федерации, защиты трудовых прав, по поводу применения норм трудового договора или коллективного соглашения, а также установления новых или изменения существующих условий труда, в том числе и по вопросам оплаты труда, условиям труда и прочие разногласия, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган [5, с. 250]. Трудовые споры начинаются с момента заявления о выявленных разногласиях в юрисдикционный орган, когда имеется факт совершения трудового правонарушения, либо если правонарушение не совершено, но одна из сторон полагает о наличии факта нарушения основополагающих трудовых прав и интересов личности.

В качестве трудовых правонарушений выступают действия, в результате которых нарушаются трудовые права граждан, ненадлежащим образом исполняются трудовые обязательства. Первопричиной возникновения трудового спора является несоблюдение норм трудового законодательства, а в отдельных случаях недостаточное знание своих прав и обязанностей работодателем или работником, предусмотренных трудовым соглашением.

Причины и условия трудовых споров (объективные и субъективные)

– юридические факты, которые вызваны экономическими, социальными, правовыми или иными причинами;

– наличие противоположных интересов участников общественного процесса труда, что создает объективную базу для их возникновения;

– психологическая установка работодателей на неограниченное распоряжение трудом работников, пренебрежение к нормам трудового законодательства;

– несовершенство трудового законодательства, которое недостаточно доступно для понимания сторон трудовых отношений из-за сложности формулировок отдельных статей закона

Рассмотрим основные критерии классификации трудовых споров.

По субъектному составу трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные.

На основании ч. 1 ст. 381 Трудового кодекса РФ, индивидуальный трудовой спор представляет собой не урегулированные разногласия между работником и работодателем по различным трудовым вопросам, в частности в качестве предмета индивидуальных трудовых споров выступают нормы трудового законодательства и прочих законодательных актов, положения трудового или коллективного договора, противоречия относительно норм локального нормативного акта. Зачастую индивидуальные трудовые споры связаны с разногласиями по вопросам оплаты труда, трудового вознаграждения, сверхурочных работ, условий труда, нанесённого работником работодателю материального ущерба, дисциплинарным проступкам и применяемым мерам воздействия, а также разногласия по вопросам трудоустройства или увольнения и пр. Как полагает Н.Г. Гладков, индивидуальные трудовые споры возникают из отношений между работником и нанимателем и касаются вопросов индивидуального (личного) характера [3, с. 59]. На основании ст. 382 ТК РФ, индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам или судебным органом [2].

В коллективный трудовой спор вовлечены работники предприятия,

являющиеся трудовым коллективом или его частью. Коллективный трудовой спор возникает из правоотношений между трудовым коллективом и работодателем и представляет собой разногласия между работниками и работодателем по вопросам условий труда, в том числе по вопросам оплаты труда, разногласия по отдельным моментам заключения, исполнения или изменения коллективных договоров или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

В отношении коллективных трудовых споров трудовым законодательством закрепляются особые примирительные процедуры, среди которых на основании ч. 2 ст. 398 ТК РФ можно обозначить:

- коллективный трудовой спор рассматривается примирительной комиссией;
- рассмотрение осуществляется с участием посредника;
- спор также может быть рассмотрен в трудовом арбитраже.

При этом, на основании ч. 2 ст. 401 ТК РФ первоочередной стадией разрешения коллективного трудового спора является его рассмотрение примирительной комиссией. Забастовка представляет собой крайнюю меру разрешения коллективных трудовых споров, когда между работниками и работодателем не удалось достичь согласия по выдвинутым требованиям коллектива.

Рассмотрим также предмет коллективного трудового спора. Так, важно обозначить три основания для возникновения коллективного трудового спора:

- разногласия между работниками и работодателем по вопросам условий труда, которые могут возникать как в границах одного структурного подразделения, так и во всей организации в целом, в том числе и в филиалах, представительствах. При этом, оспариваться могут лишь те условия, которые были непосредственно закреплены работодателем в локальных документах. Условия, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации не могут оспариваться;
- разногласия по вопросам заключения договора или коллективного

соглашения, которые работодатель не имеет права принимать единолично. В данном случае оспариваться могут действия работодателя ввиду его отказа от переговоров по спорным положениям коллективного договора или соглашения, что препятствует его заключению, а также неисполнения работодателем основных норм договора или коллективного соглашения;

– пренебрежение мнением представительных органов коллектива. Так, на основании ст. 372 ТК РФ проект локального нормативного акта необходимо согласовывать с профсоюзной организацией, неисполнение чего является причиной выражения коллективного несогласия.

Таким образом, коллективный трудовой спор затрагивает интересы либо всей группы работников, либо ее части.

Библиографический список:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (ред. от РФ от 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – №115.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // Российская газета. – 2001. – № 2132.

3. Гладков Н.Г. Трудовые споры: Учебно-практическое пособие. – Люберцы: Юрайт, 2019. – 191 с.

4. Мынбаева Ж.Н., Жамбаев Е.С., Сагадиев А.Н. Особенности определения подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров // Наука и реальность/Science & Reality. – 2021. – № 51. – С. 43-54.

5. Самойлова К.А. Индивидуальные трудовые споры как способ защиты трудовых прав // Молодой ученый. – 2019. – № 19 (123). – С. 250-253.