

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1. В. ДВ. 04. 01 Трудовые споры

Направление подготовки 40.03.01 Юриспруденция

Профиль образовательной программы гражданско-правовой

Форма обучения очная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций.....	3
1.1 Лекция №1 Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.....	3
1.2 Лекция №2 Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров.....	5
1.3 Лекция №3 Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров.....	7
2. Методические указания по проведению практических занятий.....	9
2.1 Практическое занятие №1 (ПЗ-1) Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.....	9
2.2 Практическое занятие №2 (ПЗ-2) Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров.....	10
2.3 Практическое занятие №3 (ПЗ-3) Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров.....	10
2.4 Практическое занятие №4 (ПЗ-4) Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.....	11
2.5 Практическое занятие №5 (ПЗ-5) Порядок разрешения коллективных трудовых споров.....	12
2.6 Практическое занятие №6 (ПЗ-6) Осуществление права на забастовку.....	12

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1. 1 Лекция № 1 (2 часа).

Тема: «Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Конституционные основы разрешения трудовых споров.
2. Понятие трудовых споров и их отличие от трудовых правонарушений и от разногласий, разрешаемых самими сторонами.
3. Классификация трудовых споров по субъектам спора, по характеру и по спорным правоотношениям.
4. Причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Конституция Российской Федерации закрепляет широкий перечень основных прав и свобод человека и гражданина, признание, соблюдение и защита которых является обязанностью государства. В их число входят также и важнейшие права в сфере труда и социального обеспечения, а именно:

- свобода труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
- право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- право на защиту от безработицы;
- право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая и право на забастовку;
- право каждого на отдых, которое гарантируется всем работающим по трудовому договору установлением федеральным законом продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных и праздничных дней, ежегодного оплачиваемого отпуска;
- право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов ;
- право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных федеральным законом.

Закрепление этих прав на конституционном уровне является свидетельством не только их значимости, но и дает возможность защищать такие права посредством

конституционного правосудия, обеспечивающего защиту прав и свобод граждан от неконституционных законов.

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

Согласно определению, представленному в Толковом словаре русского языка, конфликт- это "столкновение противоположных взглядов, стремлений, серьезные разногласия, острый спор, влекущий за собой более сложные формы борьбы»; а спор- "словесное состязание при обсуждении чего-либо, в котором каждая из сторон отстаивает свое мнение, право, притязание на владение чем-либо, разрешаемое судом".

В широком смысле трудовые споры представляют собой не что иное, как разновидность социального конфликта. В более узком понимании трудовой спор следует рассматривать как юридический конфликт, определяемый как "противоборство субъектов права, в связи с применением, нарушением или толкованием правовых норм.

3. Трудовые споры различаются по своему субъектному составу, характеру разногласий и порядку рассмотрения, соответственно этим основаниям они могут быть классифицированы.

По субъектному составу все споры в области трудовых правоотношений делятся на индивидуальные и коллективные. Субъектом индивидуального спора, противостоящим работодателю, является определенный работник, заявляющий требование о восстановлении или признании своих прав. Субъектом коллективных трудовых споров, противостоящим работодателю или его представителю, является трудовой коллектив или представители работников, заявляющие требования по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

По характеру разногласий трудовые споры дифференцируются на исковые и неисковые.

По порядку рассмотрения трудовые споры подразделяются на споры, рассматриваемые: общим порядком (последовательное рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам, затем в суде); судебным порядком (непосредственно в суде, минуя комиссию по трудовым спорам); особым порядком (в рамках специальных процессуальных форм). Коллективные трудовые споры разрешаются примирительными комиссиями, с участием посредника, трудовыми арбитражами.

4. Трудовые споры могут возникнуть именно тогда, когда спорящие стороны переносят разрешение своих разногласий в юрисдикционный орган.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых или иных отношений, которые являются непосредственным поводом (причиной) спора.

Трудовые споры возникают либо в силу каких-то действий в процессе применения норм трудового права, либо в силу бездействия, то есть неисполнения требований нормативных актов.

Разногласия возникают в случаях, когда совершается виновной стороной трудовое правонарушение в отношении другой стороны, или же когда трудовое правонарушение и не совершено, но одна из сторон считает, что по отношению к ней были совершены неправомерные действия. В основе причин возникновения трудового спора лежит совершение одной из сторон трудовых правоотношений трудового правонарушения.

Трудовым правонарушением называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения.

Трудовые правонарушения сами по себе еще не являются трудовыми спорами. Одно и то же действие может быть оценено каждой стороной по-своему. Расхождение в оценках и есть разногласие. Такого рода разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор в том случае, когда оно не урегулировано самими сторонами, а внесено на рассмотрение юридического органа, иными словами одна сторона оспаривает действие (бездействие) обязанной стороны, нарушившей ее трудовое право.

1. 2 Лекция № 2 (2 часа).

Тема: «Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров»

1.2.1 Вопросы лекции:

1.1 Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

1.2 Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Общий порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

1.3 Характеристика процессуальных правоотношений по разрешению трудовых споров.

1.4 Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.

1.2.2 Краткое содержание вопросов:

1. Споры, которые возникают на предприятиях, в организациях между работником и нанимателем по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений, связанных с применением законодательства о труде, коллективного и трудового договоров (соглашений), относятся к индивидуальным трудовым спорам. Статьей 233 Трудового кодекса предусмотрены два органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров:

- комиссия по трудовым спорам;
- суд.

Трудовые споры первоначально должны рассматриваться в КТС, при несогласии с решением КТС заинтересованная сторона вправе обратиться в суд. При этом судья не вправе отказать в возбуждении дела по мотивам пропуска срока для обращения в суд, предусмотренного ст.242 ТК. Не является препятствием к возбуждению дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требований работника по мотивам пропуска срока обращения в этот орган (КТС).

Если КТС в организации не создана, работник вправе обратиться за разрешением трудового спора в суд.

2. Порядок разрешения коллективного трудового спора предполагает проведение следующих примирительных процедур: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (обязательный этап); рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника; рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

3. Правоотношения по разрешению трудовых споров — это процессуальные правоотношения охранительного характера в отличие от иных, материальных. Но в них применяются для решения спора нормы материального трудового права. Между их субъектами (с одной стороны, юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры, а с другой — каждый участник спора) возникает процессуальная связь, т. е. по процессу разрешения индивидуального или коллективного трудового спора.

Основанием возникновения названных правоотношений является поступившее в данный орган заявление о разрешении трудового спора. Прекращаются процессуальные правоотношения вынесением юрисдикционным органом решения по трудовому спору.

Содержание правоотношений по разрешению трудовых споров определяется трудовым законодательством, а при рассмотрении спора в суде — еще и гражданским процессуальным законодательством.

4. Исковые сроки по трудовым спорам имеют свои особенности. Они отличаются от общеустановленных, поскольку регулируются не гражданским процессуальным законодательством, а Трудовым кодексом РФ (ст. 392). Кроме того, для работника и работодателя временные промежутки, в течение которых они вправе обратиться в суд, различны.

1. 3 Лекция №3 (2 часа).

Тема: «Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров»

1.3.1 Вопросы лекции:

- 1.1 Понятие подведомственности трудовых споров.
- 1.2 Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС.
- 1.3 Подведомственность трудовых споров непосредственно судом
- 1.4 Подведомственность индивидуальных трудовых споров вышестоящим органам.
- 1.5 Подведомственность коллективных трудовых споров

1.3.2 Краткое содержание вопросов:

1. Подведомственность трудовых споров — это определение по свойствам и содержанию трудового спора, в каком первоначально органе он должен решаться. Поэтому, определяя подведомственность каждого конкретного трудового спора, надо выяснить, какого вида спор — индивидуальный или коллективный. Если спор индивидуальный, то надо установить правоотношение, из которого он вытекает. Все споры из правоотношений, непосредственно связанных с трудовым правоотношением, КТС не подведомственны. Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора имеет большое практическое значение, поскольку решение спора неправомочным на то органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в принудительном порядке.

2. В КТС рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению работника, если он самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ (3-и месяца). Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

3. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям, работника или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Вышестоящие органы могут рассматривать трудовые споры работников прокуратуры, сотрудников органов внутренних дел и ряда других.

Регламентация разрешения коллективных трудовых споров приведена в главе 61 ТК РФ, нормы которой предусматривают проведение примирительных процедур примирительной комиссией, с участием посредника либо рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем. Кроме того, в той же главе 61 ТК РФ содержится развернутая регламентация забастовки как крайней меры коллективного трудового спора. Таким образом, следует заключить, что судебного способа защиты коллективных прав в сфере труда трудовым законодательством (а также ГПК РФ, АПК РФ) не предусмотрен. Итак, индивидуальные трудовые споры в РФ могут быть рассмотрены как на судебном, так и на досудебном уровнях. Единственным способом разрешения коллективных трудовых споров является внесудебный, путем проведения примирительных процедур: примирительной комиссией, с участием посредника или путем принятия решения трудовым арбитражем.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1 Практическое занятие №1 (2 часа).

Тема: «Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров»

2.1.1 Задание для работы:

1. Конституционные основы разрешения трудовых споров.
2. Понятие трудовых споров и их отличие от трудовых правонарушений и от разногласий, разрешаемых самими сторонами.
3. Классификация трудовых споров по субъектам спора, по характеру и по спорным правоотношениям.
4. Причины возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить понятие трудовых споров. Отличие трудовых споров от правонарушений. Отличие от разногласий. Классификация трудовых споров. Причины возникновения споров - индивидуальных и коллективных.

2.1.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению понятия, видов и причин возникновения трудовых споров. Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.2 Практическое занятие № 2 (2 часа).

Тема: «Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров»

2.2.1 Задание для работы:

- 1.1 Виды органов по разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
- 1.2 Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Общий порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
- 1.3 Характеристика процессуальных правоотношений по разрешению трудовых споров.
- 1.4 Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.

2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить основные Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров и разрешению индивидуальных трудовых споров. Общий порядок разрешения. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.

2.2.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению органов по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров. Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.3 Практическое занятие № 3 (2 часа).

Тема: «Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров»

2.3.1 Задание для работы:

- 1.1 Понятие подведомственности трудовых споров.
- 1.2 Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС.

- 1.3 Подведомственность трудовых споров непосредственно судом
- 1.4 Подведомственность индивидуальных трудовых споров вышестоящим органам.
- 1.5 Подведомственность коллективных трудовых споров

2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить основные понятия подведомственности трудовых споров. Подведомственность споров: КТС, судом, вышестоящим органом.

2.3.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению подведомственности индивидуальных и коллективных трудовых споров. Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.4 Практическое занятие № 4 (4 часа).

Тема: «Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров»

2.4.1 Задание для работы:

- 1.1 Общая характеристика порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.
- 1.2 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
- 1.3 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
- 1.4 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами.
- 1.5 Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

2.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить основные положения порядка разрешения индивидуальных трудовых споров. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам, в суде, вышестоящими органами.

2.4.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению порядка разрешения индивидуальных трудовых споров. Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной

литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.5 Практическое занятие № 5 (4 часа).

Тема: «Порядок разрешения коллективных трудовых споров»

2.5.1 Задание для работы:

1.1 Характеристика коллективных трудовых споров. Виды коллективных трудовых споров.

1.2 Выдвижение требований работников и их представителей.

1.3 Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.

1.4 Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1.5 Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

2.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

При изучении данной темы студент должен освоить основные положения коллективных трудовых споров. Виды этих споров. Рассмотрение коллективного трудового спора: примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.

2.5.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению порядка разрешения коллективных трудовых споров. Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

2.6 Практическое занятие № 6 (2 часа).

Тема: «Осуществление права на забастовку»

2.6.1 Задание для работы:

1.1 Понятие забастовки. Право на забастовку.

1.2 Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий ее проведение

1.3 Незаконные забастовки

1.4 Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

1.5 Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

2.6.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания. При изучении данной темы студент должен освоить основные понятия забастовки. Право на забастовку. Нормативные правовые акты, регулирующие право на забастовку. Порядок объявления забастовки. Незаконные забастовки. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

2.6.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент получил знания, выработал умения и привил навыки по выявлению и определению осуществления права на забастовку. Кроме того, осуществлено закрепление углубление знаний, приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, правовыми актами и материалами практик; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой и специальными документами, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.