

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

**Методические рекомендации для
самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

БЗ.В.ДВ.4 Трудовые споры

Направление подготовки *400301 Юриспруденция*

Профиль образовательной программы *гражданско-правовой*

Форма обучения *заочная*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Организация самостоятельной работы.....	3
2. Методические рекомендации по самостоятельному изучению вопросов.....	3
3. Методические рекомендации по подготовке к занятиям.....	7
3.1 Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.	7
3.2 Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров.....	7
3.3 Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров.....	7
3.4 Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.....	7
3.5 Порядок разрешения коллективных трудовых споров.....	7
3.6 Осуществление права на забастовку.....	7

1. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1.1. Организационно-методические данные дисциплины

№ п.п.	Наименование тем	Количество часов по видам самостоятельной работы (из табл. 2 РПД)				
		подготовка курсовой работы (проекта)	подготовка рефератов	подготовка РГР	изучение отдельных вопросов	подготовка к занятиям
1	2	3	4	5	6	7
1	Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров				7,6	2
2	Органы и процессуальные отношения по разрешению трудовых споров				7,6	2
3	Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров				7,8	6
4	Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров				7	2
5	Порядок разрешения коллективных трудовых споров				7	2
6	Реализация права на забастовку. Правовое положение и гарантии работников, участвующих в забастовке				7	2
	Итого:				44	16

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ИЗУЧЕНИЮ ВОПРОСОВ

2.1 Конституционные основы разрешения трудовых споров.

Конституция Российской Федерации содержит основные начала рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров которые конкретизируются в Трудовом Кодексе Российской Федерации. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры – это одно из субъективных трудовых прав работника, имеющее определенную структуру. Право работника на индивидуальные и коллективные трудовые споры состоит из следующих юридических возможностей – возможность требовать рассмотрения того или иного сложившегося трудового спора, возможность пользоваться предоставленными

законодательством процессуальными правами и гарантиями в процессе рассмотрения трудовых споров.

2.2 Понятие трудовых споров

Трудовыми спорами называются поступившие в соответствии с законом на разрешение юрисдикционного органа неурегулированные разногласия работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в социально-партнёрском, либо индивидуальном порядке новых условий труда.

Все трудовые споры можно классифицировать по различным основаниям. Виды трудовых споров по спорящим субъектам:

- индивидуальные трудовые споры — когда они затрагивают интересы отдельных работников;
- коллективные трудовые споры — когда затронуты интересы всего трудового коллектива (например, невыполнение работодателем коллективного трудового договора) или его части (отдельного структурного подразделения).

Виды трудовых споров по правоотношениям, из которых они возникают (вытекают из предмета трудового права):

1. трудовые споры, возникающие вследствие правонарушения трудовых отношений (например, по невыплате заработной платы, о незаконном увольнении, задержке выдачи трудовой книжки и др.);
2. трудовые споры, возникающие из правонарушения отношений, непосредственно связанных с трудовыми, т. е.:

возникающие из-за нарушения отношений по организации и управлению трудом.

Например, работодатель требует выполнения норм труда, не обеспеченных технологическим процессом, или требует, чтобы все производственные задания работники выполняли в темпе, превышающем обычную скорость исполнения заданий, или не отпускает работника с работы, пока он не выполнит производственное задание, и т. п., а работники в юрисдикционном порядке признают эти требования неправомерными.

2.3 Отличие от трудовых правонарушений и от разногласий.

Трудовыми спорами называются поступившие в соответствии с законом на разрешение юрисдикционного органа неурегулированные разногласия работников и работодателей по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в социально-партнёрском, либо индивидуальном порядке новых условий труда.

Все трудовые споры можно классифицировать по различным основаниям.

Виды трудовых споров по спорящим субъектам:

индивидуальные трудовые споры — когда они затрагивают интересы отдельных работников;

коллективные трудовые споры — когда затронуты интересы всего трудового коллектива (например, невыполнение работодателем коллективного трудового договора) или его части (отдельного структурного подразделения).

Виды трудовых споров по правоотношениям, из которых они возникают (вытекают из предмета трудового права):

1. трудовые споры, возникающие вследствие правонарушения трудовых отношений (например, по невыплате заработной платы, о незаконном увольнении, задержке выдачи трудовой книжки и др.);
2. трудовые споры, возникающие из правонарушения отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

2.4. Классификация трудовых споров по субъектам спора; по характеру; по спорным правоотношениям.

Классификация трудовых споров осуществляется по следующим критериям.

1. По характеру спора трудовые споры подразделяются на:

- а) споры работников с работодателем или их представителями по поводу установления или изменения условий труда, заключения или изменения коллективных договоров, соглашений по вопросам труда и быта работников. Таких коллективных споров абсолютное большинство;
- б) споры о применении норм трудового законодательства, в которых защищается и восстанавливается нарушенное право работника или коллектива работников.
2. По правоотношениям, из которых возникают трудовые споры, они подразделяются на:
- а) споры, возникающие из трудовых правоотношений;
- б) споры из правоотношений по трудоустройству;
- в) споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;
- г) споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации работников;
- д) споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работником работодателю;
- е) споры из правоотношений по возмещению работодателем ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права на труд;
- ж) споры из правоотношений профкома с работодателем по вопросам труда и быта;
- з) споры из правоотношений коллектива работников с работодателем;
- и) споры из социально партнерских правоотношений.

Правильная классификация трудовых споров по спорящим субъектам, по характеру спора и по спорным правоотношениям имеет очень большое значение, поскольку необходима для определения подведомственности (органа, правомочного рассматривать и разрешать данный трудовой спор).

2.5 Динамика возникновения трудового спора.

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.

2.6 Причины и условия возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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.

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

Комиссия по трудовым спорам по своей юридической природе представляет собой орган, формируемый на паритетных началах. В соответствии со ст. 384 ТК РФ комиссии образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников организации. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

Комиссии по трудовым спорам рассматривают индивидуальные [трудовые споры](#), возникающие в организации, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлен иной порядок их рассмотрения.

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

2.8 Виды органов по разрешению коллективных трудовых споров. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Эти стадии называются примирительными процедурами. Организацией примирительных процедур и участием в них занимается Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Служба — система государственных органов, формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении коллективных споров.

2.9 Понятие и содержание процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров.

Данные правоотношения могут быть, а могут и не быть у работников. У большинства работников трудовых споров не бывает, поэтому и процедурных и процессуальных правоотношений по ним не возникает. Субъектами указанных правоотношений являются органы по рассмотрению споров (юрисдикционные органы), с одной стороны, и каждый участник трудового спора — с другой. Основанием возникновения данных правоотношений является подача-прием заявления по трудовому спору в юрисдикционный орган. Прекращаются они вынесением данным органом решения по спору. Содержанием их является юридическая процессуальная связь субъектов по процессу разрешения индивидуального или коллективного трудового спора, которая определяется законодательством. И в зависимости от того, нормами какой отрасли права регулируется соответствующий порядок, различают три вида процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров:

- трудовые процессуальные правоотношения (в комиссии по трудовым спорам, примирительной комиссии, посредником, трудовом арбитраже);
- гражданские процессуальные правоотношения (в суде);

- административно-процессуальные правоотношения (в вышестоящем органе), им, как правило, предшествуют правоотношения указанных субъектов по процедуре приема заявления о споре и подготовке дела к рассмотрению.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЯМ

3.1 Понятие, виды и причины возникновения трудовых споров.

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания: понятие трудовых споров, значение трудовых споров в трудовых правоотношениях. Причины их возникновения. Виды трудовых споров: коллективные и индивидуальные.

3.2 Органы по разрешению трудовых споров и процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров.

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания: органы по разрешению возникших в трудовых отношениях споров. Система органов. Рассмотрение сроков и процессуальных отношений по разрешению трудовых споров.

3.3 Подведомственность индивидуальных и коллективных трудовых споров.

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания: понятие подведомственности. Подведомственность индивидуальных трудовых споров. Подведомственность коллективных трудовых споров.

3.4 Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания: порядка разрешения индивидуальных трудовых споров. Сроков разрешения. Стадии.

3.5 Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания: порядка разрешения коллективных трудовых споров. Сроков разрешения. Стадии.

3.6 Осуществление права на забастовку.

При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания: понятие забастовки. Основные элементы. Осуществление права на забастовку. Нормативно-правовые акты, регулирующие право на проведение забастовки.