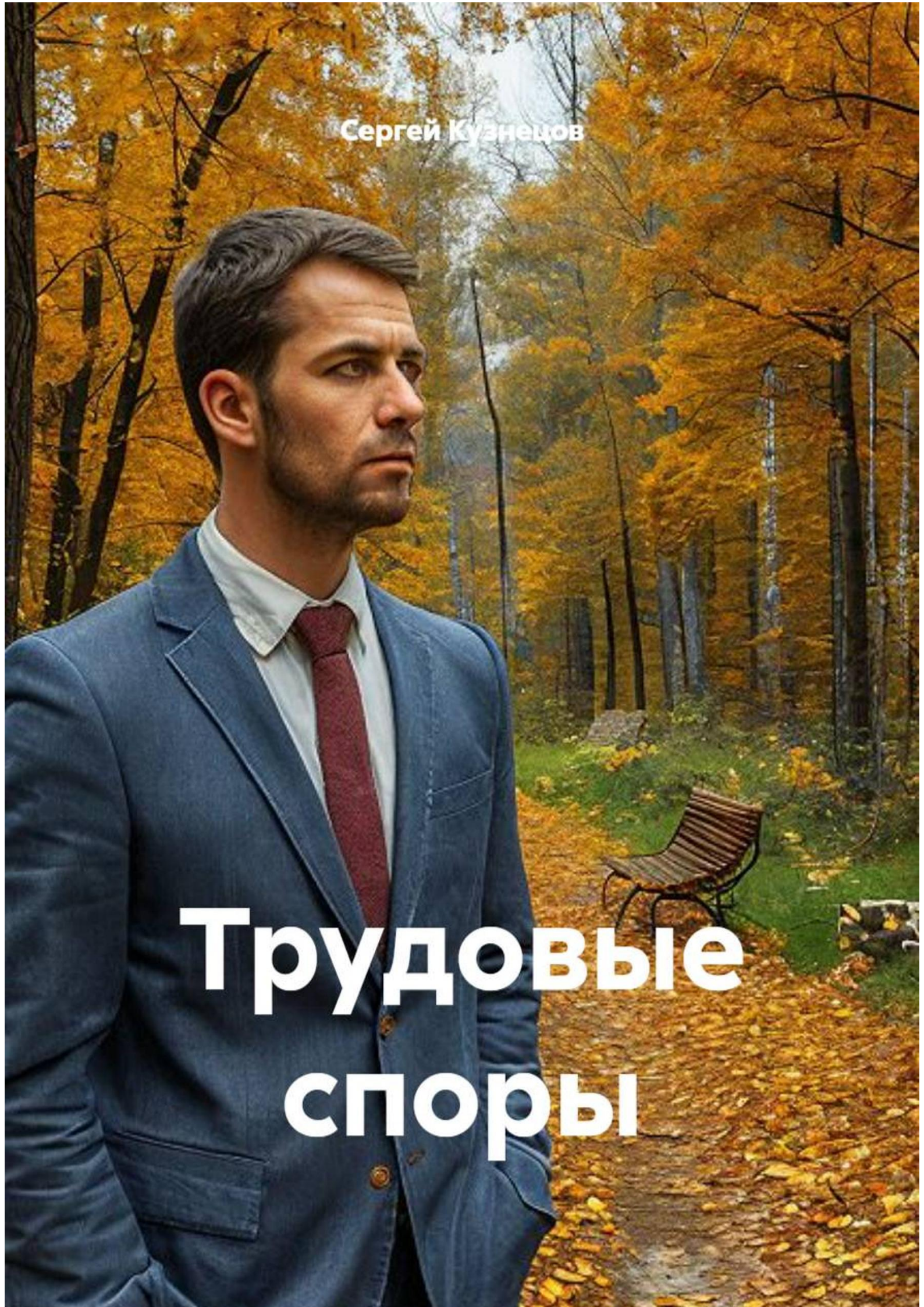


A man with short brown hair and a light beard, wearing a blue suit, white shirt, and red tie, stands in a forest with vibrant yellow autumn foliage. He is looking off to the side. In the background, a wooden bench sits on a path covered in fallen leaves.

Сергей Кузнецов

Трудовые споры

Сергей Кузнецов

Трудовые споры

«Автор»

2026

Кузнецов С. А.

Трудовые споры / С. А. Кузнецов — «Автор», 2026

В настоящей книге мы рассмотрим такое сложное правовое понятие и явление, как трудовые споры. Дадим определение понятия "трудовые споры", их признаки, виды, юридические квалификации и классификации. Будут интересны и некоторые разделы книги, как: Трудовые споры: понятие, причины, их виды, Трудовые споры, забастовки, локауты: механизмы разрешения, Индивидуальные трудовые споры: правовые основы и порядок их разрешения, а также многое другое.

© Кузнецов С. А., 2026

© Автор, 2026

Сергей Кузнецов

Трудовые споры

Первоначально, необходимо детерминировать понятие «трудовые споры», их признаки, виды, юридические квалификации и классификации.

Трудовой спор — это ситуация, когда у работника и работодателя возникают неурегулированные разногласия по вопросам трудовых отношений: применения законов, условий договоров, локальных актов.

Какие бывают трудовые споры

По субъектному составу их делят на два вида:

Индивидуальные.

Конфликт между конкретным работником и работодателем.

Например, из-за невыплаты зарплаты, незаконного увольнения, перевода на другую должность, дисциплинарного взыскания, отказа в отпуске или неоплаченных переработок.

Сюда же относятся споры с бывшим работником или с человеком, которому отказали в приёме на работу.

Коллективные.

В них участвуют группа работников (или их представители, например профсоюз) и работодатель (или их представители).

Такие споры возникают из-за установления или изменения условий труда, заключения, изменения или выполнения коллективных договоров и соглашений, а также если работодатель отказывается учесть мнение профсоюзного органа при принятии локального нормативного акта.

Важное уточнение: просто несколько жалоб от разных людей по одному вопросу ещё не делают спор коллективным. Ключевой момент — неурегулированность разногласий по вопросам, затрагивающим коллективные интересы. kontur-extern.rukontur.ru

Как разрешают споры

Для каждого вида свой порядок.

Индивидуальные споры сначала пытаются решить путём переговоров.

Если это не помогло, можно обратиться в комиссию по трудовым спорам (КТС) — внутренний орган компании, который создаётся по инициативе работников или работодателя и включает представителей обеих сторон. КТС рассматривает спор в течение 10 календарных дней.

При этом работник не обязан проходить стадию КТС: он вправе сразу пойти в суд.

Есть споры, которые по закону сразу идут в суд (например, о восстановлении на работе, об изменении формулировки увольнения, о неправомерных действиях при обработке персональных данных, об отказе в приёме на работу, а также споры с работодателями — физическими лицами без статуса ИП или религиозными организациями).

Коллективные споры разрешают поэтапно с помощью примирительных процедур: сначала создаётся примирительная комиссия (из равного числа представителей сторон); если комиссия не помогла — привлекают посредника (независимого специалиста); при необходимости спор передают в трудовой арбитраж. Если все примирительные шаги не привели к решению, у работников появляется право на забастовку.

Несколько важных нюансов

Сроки.

Для обращения в суд установлены разные сроки: по большинству споров — 3 месяца со дня, когда работник узнал о нарушении права; по спорам об увольнении — 1 месяц со дня вручения приказа или выдачи трудовой книжки; по спорам о невыплате зарплаты — 1 год.

Если срок пропущен по уважительной причине, суд может его восстановить.

Документы.

В споре ключевую роль играют документы: трудовой договор, локальные акты, приказы, табели учёта рабочего времени, расчётные листки, переписка. Устные договорённости суд во внимание не примет.

Роль других инстанций.

Государственная инспекция труда (ГИТ) и прокуратура не разрешают споры в смысле вынесения судебных решений — они проводят проверки и могут выдать предписание об устранении нарушений.

Трудовые споры: понятие, причины, их виды

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.

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.

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.

На основании ст. 382 ТК РФ, индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам или судебным органом.

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.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.