#### СОДЕРЖАНИЕ

стр.

Введение 3

Часть 1. Понятие индивидуального трудового спора 4

1.1. Трудовые споры 4

1.2. Индивидуальные трудовые споры 6

Часть 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров 10

2.1. Организация и порядок деятельности комиссии

по трудовым спорам (КТС) 10

Часть 3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде 14

3.1. Трудовые споры, рассматриваемые в суде 14

3.2. Правила гражданского судопроизводства при решении

индивидуальных трудовых споров 17

3.3. Исполнение решений суда по индивидуальным

трудовым спорам 23

Заключение 24

Задача 25

Список литературы 26

# **Введение**

Ведущая роль в регулировании общественных отношений (в том числе и в сфере труда) принадлежит праву. Конституция Российской Федерации 1993 года определяет Россию как демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления. Являясь базой для развития и совершенствования всего российского законодательства, Конституция закрепляет широкий спектр прав и свобод человека и гражданина.

Новое содержание получило в ней и традиционное право на труд. Право человека на труд является одним из самых принципиальных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. Сегодня граждане Российской Федерации могут реализовать это свое конституционное право в самых разнообразных формах. При этом существенно изменилось его содержание: труд свободен, и каждый имеет возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Одновременно запрещается принудительный труд.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Конституция признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Однако эти очень важные для каждого человека конституционные гарантии вовсе не автоматически реализуются в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает человек, поступая на работу в качестве наемного работника и заключая трудовой договор. Они конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов (в том числе заключаемые в рамках конкретных организаций) в индивидуальном трудовом договоре.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников (незаконные увольнения, невыплата заработной платы и т.д.) и ослабление их судебной защиты. Значительно возросло количество трудовых дел в судах. Появились новые очень сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие.

Судебная защита – конституционное право каждого гражданина. Оно, в свою очередь, является гарантией защиты других его прав и свобод, закрепленных в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе РФ и иных законах и международных договорах. Право на судебную защиту не подлежит никаким ограничениям.

Обращаясь к вопросу о разрешении индивидуальных трудовых споров, начнем с понятия трудового спора вообще, и индивидуального трудового спора, в частности.

**Часть 1. Понятие индивидуального трудового спора**

1.1. Трудовые споры

*Трудовой спор* – это поступившее на разрешение юрисдикционного органа разногласие субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении между ними новых условий труда.

Иначе можно сказать, что трудовые споры – это неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником (работниками) и работодателем по поводу установления новых или изменения закрепленных в правовых актах и соглашениях условий труда. А также применения норм трудового и иного социального законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган, то есть орган, уполномоченный государством принять юридически обязательное для сторон решение.

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.

*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 тоже действие может быть оценено каждой стороной по-своему. Расхождение в оценках 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.

Ниже представлена схема трудового спора в развитии.

1. Трудовое правонарушение
2. Разногласие (различная оценка трудового правонарушения субъектами правоотношений)
3. Непосредственные переговоры спорящих сторон с целью самостоятельного урегулирования разногласия
4. Возникновение трудового спора (обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган).

В Трудовом кодексе РФ регулирование трудовых споров рассматривается в главах 60 и 61 («Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» /ст. ст. 381-397/ и «Рассмотрение коллективных трудовых споров» /ст. ст. 398-418/ соответственно).

Трудовые споры могут классифицироваться:

* по спорящему субъекту;
* по характеру спора;
* по виду спорного правоотношения.

Выяснение вида трудового спора поможет быстрейшему его разрешению.

Рассмотрим подробнее виды трудовых споров.

Во-первых, по спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные.

*К индивидуальным* можно относить споры о переводе, повышении или понижении квалификационного разряда, приема на работу или увольнения с работы и т.п. *В индивидуальных спорах* возникают разногласия, связанные с правами и законными интересами конкретного работника.

*Коллективными* будут споры между профкомом или трудовым коллективом с работодателем, возникающие при заключении коллективного договора, при утверждении Премиальных положений, планов развития и т.п. *В коллективных спорах* оспариваются и защищаются права, полномочия и интересы всего трудового коллектива или его части, права профкома как представителя работников данного производства по вопросам труда, быта, культуры.

Во-вторых, по характеру трудовые споры делятся:

* на споры о применении норм трудового законодательства, где защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профкома;
* на споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством. Они могут возникать из трудового правоотношения – об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда, к примеру, нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда, а также вытекающие из коллективного организационно-управленческого характера правоотношений.

Трудовой кодекс РФ регулирует порядок разрешения трудовых споров работников с работодателем по вопросам применения трудового законодательства, коллективного договора, а также других соглашений о труде и об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда.

В-третьих, по виду спорного правоотношения трудовые споры можно разделять на:

* споры из трудовых правоотношений;
* споры из правоотношений по трудоустройству, к примеру, спор в связи с отказом в приеме на работу по брони инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор;
* споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, к примеру, оспариваются действия санитарного, технического или правового инспектора, наложившего штраф на должностное лицо;
* споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве, к примеру, направления на повышение квалификации в другую местность;
* споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятия, к примеру, спаривание размера произведенного работодателем удержания из заработной платы за нанесенный ущерб;
* споры из правоотношений по возмещению предприятием ущерба работнику, в связи с повреждением его здоровья на работе;
* споры из правоотношений профкома с работодателем по вопросам труда, быта, культуры, к примеру, трудовые споры о сроках пересмотра норм выработки;
* споры из правоотношений трудового коллектива с работодателем, к примеру, при выборах и утверждении хозяйственных руководителей и др.;
* споры из социально-партнерских правоотношений.

При возникновении трудового спора, важно правильно его классифицировать, что поможет определить его подведомственность, и в первую очередь выясняют, индивидуальный или коллективный спор, о применении трудового законодательства или же об установлении новых условии труда, изменении существующих, а также из какого правоотношения возник трудовой спор.

1.2. Индивидуальные трудовые споры

*Индивидуальные трудовые споры* – это неурегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде.

В индивидуальных трудовых спорах (ст. 381 Трудового кодекса РФ) участвуют, с одной стороны, работник, с другой – работодатель.

Не все споры, возникающие между работником и работодателем, являются трудовыми. Например, если работник, проживающий в заводской квартире, самовольно занял освободившуюся в ней комнату, а предприятие предъявило к нему иск о выселении, то такой спор не является трудовым. Отношения, в связи с которыми он возник, регулируются нормами не трудового, а жилищного права. Трудовыми являются только те споры, которые возникают из отношений, регулируемых трудовым законодательством.

Как правило, трудовой спор возникает тогда, когда субъект трудового правоотношения считает, что его право нарушено в результате неправильного применения в данном конкретном случае тех или иных норм трудового законодательства. Наряду с этим между субъектами трудового правоотношения могут возникнуть споры в связи с установлением новых или изменением действующих условий труда.

Трудовые споры можно классифицировать так – в зависимости от характера спорного правоотношения на:

1. Трудовые споры, имеющие материальный характер.
2. Трудовые споры, имеющие нематериальный характер (организационные, процедурные, процессуальные).

Предметом рассмотрения специальных органов (КТС, суда, Рострудинспекции субъекта РФ) являются в основном споры материальные, а нематериальные споры встречаются достаточно редко.

Причины возникновения индивидуальных трудовых споров условно можно разделить на две основные группы:

а) субъективные причины (незнание, неправильное толкование норм трудового законодательства и т.п.);

б) объективные причины (плохая организация труда, упущения в организационно-хозяйственной деятельности предприятия, нечеткие формулировки отдельных норм трудового законодательства, пробелы в законодательстве о труде и т.п.).

Одной из основных причин, порождающих индивидуальные трудовые споры, является слабое знание или незнание работником и работодателем трудового законодательства, т.е. низкая правовая культура.

В ряде случаев индивидуальные трудовые споры возникают вследствие недобросовестного отношения некоторых работников к исполнению своих трудовых обязанностей и предъявления ими незаконных требовании, а также вследствие сознательного нарушения отдельными работодателями законодательства о труде.

Дальнейшее совершенствование трудового законодательства, повышение правовой культуры граждан, улучшение организации труда – эти и другие мероприятия, проводимые в нашей стране, направлены на снижение и искоренение причин, порождающих трудовые споры, на укрепление законности в трудовых отношениях.

Законодательство о труде предусматривает разрешение трех видов трудовых споров:

1) между работником и работодателем по поводу применения действующих условий труда (например, споры, связанные с увольнением работника, выплатой заработной платы, предоставлением отпуска и др.);

2) между работником и работодателем по поводу установления новых или изменения существующих условий труда (например, споры о присвоении новых тарифных разрядов, окладов, об установлении новых норм выработки и др.);

3) между профсоюзным комитетом и работодателем по поводу установления новых или изменения действующих условий труда (например, споры, возникающие при заключении коллективного договора).

Предметом индивидуального трудового спора являются права и законные интересы работника, нарушенные, по его мнению, администрацией при применении трудового законодательства, иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора, то есть при неисполнении или ненадлежащем исполнении названных актов. В таких случаях заявление о рассмотрении трудового спора подается работником или, в его интересах, от его имени профсоюзным органом (профкомом).

Предметом индивидуальных трудовых споров между администрацией и работником может быть обязанность возмещения материального ущерба организации неправомерным поведением работника. В таких случаях заявление (иск) подается администрацией организации.

Несколько слов о компетенции и подведомственности органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

*Компетенция* – это совокупность полномочий (прав и обязанностей) органа в определенной сфере деятельности. При этом полномочия органа одновременно являются его обязанностями. В частности, рассмотрение трудового спора есть право и одновременно обязанность соответствующих органов , если к ним обратились с надлежащим заявлением. Органы по рассмотрению трудовых споров не вправе отказать в приеме заявления или в рассмотрении спора.

*Подведомственность* – это определенная компетенция определенных органов по рассмотрению тех или иных видов трудовых споров. Подведомственность определяется видом трудового спора по субъектам (индивидуальный или коллективный) и по содержанию (по установлению условий труда или по их применению). Каждый из органов рассматривает споры, ему подведомственные. Следовательно, прежде чем обратиться за решением трудового спора, надо знать куда, в какой именно орган следует подать заявление (иск).

Подведомственность юрисдикционного органа определяется законодательным актом (Трудовым кодексом и Гражданским процессуальным кодексом) как круг трудовых споров о праве, на рассмотрение и разрешение которых правомочен орган. Именно по кругу тех трудовых споров, которые каждый юрисдикционный орган вправе рассматривать и разрешать, проводится разграничение подведомственности каждого органа в области рассмотрения споров. Решение органа по трудовому спору только тогда имеет юридическую силу, когда оно вынесено по подведомственному ему вопросу.

Поэтому необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и в вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять правовосстанавливающие действия, но различным порядком.

Подведомственность определяется в зависимости от участников спора. Индивидуальные трудовые споры в соответствии со ст. 382 Трудового кодекса РФ рассматриваются КТС и судами. Однако сегодня Трудовой кодекс РФ предполагает возможность обращения работника с жалобой (просьбой разрешить возникшую проблему) в государственную инспекцию труда субъекта федерации. Однако такая инспекция не является основным органом для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Термин подведомственность обычно определяют как круг споров, круг дел, разрешение которых отнесено к ведению того или иного органа либо должностного лица. Термин подведомственность применяется по виду спора либо по виду органа, который рассматривает спор. В первом случае мы говорим о праве органов рассматривать те или иные споры. Например, споры о восстановлении на работе работников подлежат рассмотрению только в судебном порядке.

Трудовой кодекс РФ в ряде статей прямо предусматривает обжалование отдельных решений работодателя в Рострудинспекцию, например, ст. 193 Трудового кодекса РФ. Ст. 291 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность при расследовании несчастных случаев на производстве обжаловать решение в суды или Рострудинспекцию. Таким образом, можно сказать, что государственная инспекция труда наделена полномочиями по решению трудовых споров (коллективных и индивидуальных) между работниками и работодателем.

Компетенция специализированных органов по разрешению трудовых споров – их Трудовой кодекс РФ называет в ст. 382 (КТС и суд). Сейчас никто не вправе отменить решение КТС, и прокурор может обратиться с жалобой либо в суд, либо в КТС.

КТС подведомственны все индивидуальные трудовые споры за исключением тех, которые отнесены к компетенции судов. Для этого надо выяснить, является ли спор индивидуально-трудовым, и определить подведомственность, во-вторых, определить не относится ли спор к исключительной компетенции суда.

*Споры, связанные с трудовыми договорами*:

1. Связанные с приёмом на работу, например, вопросы о дате приема на работу, об изменении названия, наименования должности, профессии, специальности. Особенно это актуально для тех работников, чьи профессии связаны с определенными льготами, например, с пенсией за выслугу лет.
2. Применение и изменение условий трудового договора, ст. 381 Трудового кодекса РФ включила в число индивидуальных трудовых споров разногласия по вопросам изменения условий труда (в том числе и условия оплаты труда). Споры по заявлению работников о переводе на другую работу, о выплате компенсации за выполнение нижеоплачиваемой работы после перевода относятся к компетенции суда. Ст. 394 Турдового кодекса РФ говорит о вынесении решения о переводе на другую работу. Соотнося статьи 391 и 394, можно говорить о переводах осуществляемых вопреки интересам работника, и таким образом можно признать, что КТС вправе рассматривать споры о переводе, если администрация не соблюдает требования закона о переводе. Сюда относятся переводы беременных, женщин с малолетними детьми, лиц с пониженной трудоспособностью и т.д., т.е. та группа людей, которые переводятся только по их согласию.
3. Расторжение трудового договора. По общему правилу, споры о восстановлении незаконно уволенного работника должны рассматриваться в суде, однако есть некие правила, которые обязывают при определенных в законе условиях уволить работника, который желает прекратить трудовые отношения с работодателем. Например, работник поступил на обучение в ВУЗ и желает расторгнуть трудовой договор, а работодатель не желает расторгать договор и утверждает то, что работник должен проработать еще две недели - тогда можно обращаться в КТС для решения этого вопроса. Также если работнику не представляется работа, которая обусловлена трудовым договором, можно обращаться в КТС.

Главным вопросом является вопрос оплаты труда. Определение подведомственности таких споров сомнений не вызывает.

Общие вопросы оплаты труда: по ст. 133 Трудового кодекса РФ месячная зарплата работника отработавшего за месяц выполненную норму труда и отработавшего норму времени не может быть ниже МРОТ. Также базовая тарифная ставка не должна быть меньше МРОТ.

Вопрос премий. КТС могут рассматриваться споры связанные с премиями, которые входят в состав зарплаты работника, вопросы премирования по другим основаниям не относятся к компетенции КТС (например, премии по результатам соревнования, связанные с юбилейными датами, за рационалистическую деятельность). Есть такая формула, КТС как правило рассматривает споры связанные с премиями, если право на получение этой премии возникает у всех работников выполнивших условия положения о премировании. Нередко отдельные вопросы стимулирования труда работника решаются в коллективном договоре, напр., в него может быть включено обязательство о выплате премий не с учетом, а по согласованию с профсоюзом. Премиальное положение становится локальным нормативным актом, а соответственно работодатель не может в одностороннем порядке отступить от условий положения и работник может обжаловать данные действия работодателя. Может существовать фонд начальника цеха, мастера, премии из этого фонда могут выплачиваться с согласованием с профгрупоргом. Потребовать выплаты такой премии через КТС практически невозможно. Т.к. эти премии – чистый субъективизм. Однако КТС отказать в приеме такого заявления по причине неподведомственности не в праве. Но они могут работнику объяснить бесполезность такого разбирательства.

Оплата труда при отклонении от норм труда (за сверхурочную работу и т.д.). Т.к. это споры связанные с применением трудового законодательства, то они подведомственны КТС. К ведению КТС относятся вопросы, связанные с оплатой труда, с выпуском бракованной продукции во время простоя. В браке может отсутствовать вина работников, также определяется полный или частичный брак, а определение степени уменьшения расценок к компетенции КТС не относится, т.к. это спор об установлении условий труда. Спор по простою может возникать не только по вопросу отказа оплаты времени простоя, но также и размера таких выплат. Напр., работодатель отказывает в оплате вынужденного простоя в связи с тем, что работник не предупредил о начале простоя. Такой спор, конечно же, КТС подведомственен. Хотя правило это достаточно сложное, например, отключили электроэнергию, и что 1000 работников с заявлениями побегут к работодателю? К тому же электроэнергию могут отключить и на 30 секунд, и на 8 часов.

Удержание из зарплаты – это значительная доля проходящих через КТС вопросов оплаты труда. В общем виде их подведомственность можно определить так – все споры связанные с удержанием зарплаты предусмотренной в трудовом законодательстве могут быть рассмотрены КТС. Т.е. споры об удержании, которые попадают под действие других отраслей права, напр., споры об удержании алиментов, КТС рассматриваться не могут. Напр., если подоходный налог удержан в большем размере, чем кажется работнику, то такие споры должны решаться через налоговые органы и действия налоговых органов обжалуются в суд, а не КТС.

Гарантийные компенсационные выплаты. Во всех случаях, когда такие выплаты не произведены или их размер меньше чем должен быть, то работник вправе обратиться в КТС. Но, напр., споры о взыскании средней зарплаты при задержке выдачи трудовой книжке подлежат рассмотрению в общем порядке, т.е. и КТС может их разрешать.

Спор по рабочему времени и времени отдыха. Например, лица, работающие по гибкому графику, могут при нарушении переводиться на жесткий график до трех месяцев, при повторном нарушении до двух лет, споры в таких случаях также подведомственны КТС.

Помимо обжалования взысканий, работники могут обжаловать применение других мер правового воздействия, например, если работник считает, что дисциплинарное взыскание возложено на него неправомерно или он не согласен с размером меры взыскания или ее вида. Кроме того, в КТС может быть оспорено такое взыскание, как устное замечание. Требования по досрочному снятию дисциплинарного взыскания в КТС не рассматриваются.

Судебная подведомственность индивидуальных трудовых споров. С одной стороны определяется круг споров подлежащих судебному разбирательству, с другой стороны определяется компетенция суда по рассмотрению трудовых дел.

Поскольку КТС является органом досудебного рассмотрения трудовых споров, значит, любой вопрос подведомственный КТС может рассматриваться в судебном порядке. Ст. 391 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность работника решать вопрос о том, где рассматривать его трудовой спор. Однако есть группа споров, где усмотрение работника сужено только до одного органа – суда. Ст. 391 называет случаи, исключительной подведомственности судам индивидуальных трудовых споров:

1. Индивидуальные трудовые споры по заявлению работника о восстановлении на работе, независимо от оснований увольнения.
2. О формулировке основания и причин увольнения.
3. Об оплате за время вынужденного прогула и т.д.
4. Споры по заявлениям работодателя о возмещении вреда причинённого организации работником.
5. По заявлениям лиц, которым отказано в принятии на работе.
6. Лица которые считают, что они подверглись дискриминации.

Часть 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

2.1. Организация и порядок деятельности комиссии по трудовым спорам (КТС)

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами (ст. 382 Трудового Кодекса РФ).

Заинтересованное лицо вправе (независимо от обращения в КТС и суд) обратиться с жалобой на нарушение трудового законодательства в иные компетентные органы, например, в прокуратуру.

Установленный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров доступен и удобен, обеспечивает реальное восстановление нарушенных трудовых прав. Он основан на следующих демократических началах: равное право всех работников на защиту своих трудовых прав; доступность обращения в органы по рассмотрению трудовых споров; гласность, объективность и полнота исследования дела; быстрота рассмотрения трудовых споров; обеспечение исполнения решении по трудовым спорам.

Правильное и быстрое разрешение трудовых споров способствует укреплению законности в трудовых отношениях, защите прав и охраняемых законом интересов граждан, воспитанию уважительного отношения к труду.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым Кодексом РФ (ст. ст. 381-397), Гражданским процессуальным кодексом РФ и другими нормативными актами.

Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя (ст. 384 Трудового кодекса РФ) по инициативе работников или работодателя.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации. Представители работников избираются общим собранием работников организации или выдвигаются в качестве делегатов представительным органом работников с обязательным утверждением на общем собрании работников организации.

Целесообразно в состав комиссии по трудовым спорам выделять не менее 2-3 представителей от каждой стороны. Это предотвращает нарушение сроков рассмотрения заявлений работников при отсутствии на работе одного из членов комиссии и обеспечивает проведение заседаний КТС в правомочном составе ее представителей.

Тот или иной представитель может быть досрочно отозван стороной, его выделившей. В этом случае он должен быть заменен другим представителем. Следует выделять в состав КТС лиц, имеющих опыт работы с кадрами, знающих трудовое законодательство, вопросы заработной платы, пользующихся уважением и доверием в коллективе.

По письменному соглашению между профсоюзом и работодателем либо в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, КТС могут создаваться в структурных подразделениях предприятий (ст. 384 Трудового кодекса РФ). Эти комиссии действуют на тех же началах, что и комиссии по трудовым спорам организации. Индивидуальные трудовые споры в КТС структурных подразделений организации могут рассматриваться в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии. КТС организации имеет свою печать.

Техническое обслуживание КТС (делопроизводство, подготовка и выдача выписок из протоколов заседания и пр.) осуществляется работодателем. Своим приказом работодатель назначает работника, на которого возлагается техническое обслуживание комиссии. Как правило, такие работники назначаются без указания срока их работы по обслуживанию КТС.

Комиссия рассматривает трудовые споры только по заявлениям работников. Работодатель не вправе обращаться в КТС за разрешением трудового спора.

По общему правилу трудовой спор рассматривается комиссией, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Работник может обратиться в КТС за разрешением трудового спора в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Срок, пропущенный по уважительной причине, может быть восстановлен КТС (ст. 386 Трудового кодекса РФ).

Закон не устанавливает специальной формы заявления в КТС.

Отказ в приеме заявления возможен только в том случае, если трудовой спор уже рассматривался в КТС, и по нему было принято соответствующее решение либо стороны не пришли к соглашению.

Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи работником заявления (ст. 387 Трудового кодекса РФ). Заседания КТС проводятся в нерабочее время. На предприятиях со сменным режимом работы заседания КТС назначаются на такое время, чтобы заинтересованный работник, а также свидетели могли присутствовать на заседании комиссии в нерабочее для них время.

На заседании комиссии не обязательно участие всех представителей сторон, выделенных в состав КТС. Но заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя (ст. 387 Трудового кодекса РФ).

Все споры должны рассматриваться комиссией в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение трудового спора допускается только по письменному заявлению работника. Если работник не явился на заседание комиссии, рассмотрение его заявления откладывается. При повторной неявке работника без уважительных причин комиссия может снять данное заявление с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь, но только в пределах срока, установленного Трудовым кодексом РФ.

В начале заседания комиссии председатель объявляет состав КТС, знакомит присутствующих с поступившим заявлением, устанавливает явку заявителя, представителя работодателя, свидетелей и других лиц, вызванных в связи рассмотрением спора.

В целях выяснения всех обстоятельств рассматриваемого спора комиссия имеет право приглашать на свое заседание свидетелей, поручать отдельным лицам проведение технических и бухгалтерских проверок, требовать от работодателя представления необходимых документов и расчетов. КТС вправе совершать и другие действия, необходимые для всестороннего и полного исследования всех материалов дела. Решение КТС принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388 Трудового кодекса РФ).

Решение КТС имеет обязательную силу. Обязательность решений КТС заключается в необходимости исполнения их администрацией, а в случае отказа добровольно исполнить в обеспечении принудительного исполнения. Комиссия не вправе пересматривать свои решения. Решение комиссии должно быть мотивированным, основываться на законодательстве, коллективном или трудовом договорах, правилах внутреннего трудового распорядка и других нормативных актах. Оно должно соответствовать действительным обстоятельствам дела, а также исчерпывающим образом разрешать трудовой спор по существу. Решение комиссии должно быть конкретным, не нуждающимся в каких-либо уточнениях или разъяснениях. Постановляющая часть решения КТС должна излагаться не в виде каких-либо ходатайств, а в повелительной форме (например: «признать перевод незаконным и восстановить на прежней работе», «отменить приказ о наложении дисциплинарного взыскания» и т.д.). В решениях комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику. На каждом заседании КТС ведется протокол по установленной форме. Он подписывается председателем и секретарем заседания и заверяется печатью комиссии.

Копия решения комиссии в 3-дневный срок вручается работнику и работодателю.

В случае неисполнения работодателем решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа (ст. 389 Трудового кодекса РФ).

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в суд с заявлением о разрешении трудового спора в десятидневный срок со дня вручения им копии решения КТС либо со дня, когда копия решения КТС должна быть выдана.

Комиссии по трудовым спорам вправе рассматривать только те споры, которые законом или иным нормативным актом отнесены к их ведению, т.е. подведомственны им.

Вот некоторые споры, подведомственные КТС:

1. КТС подведомственны споры работников по поводу соблюдения установленного законом порядка введения и пересмотра норм и нормативов по оплате труда. Кроме того, КТС подведомственны споры по вопросам соблюдения работодателем условий труда, обеспечивающих выполнение норм выработки.
2. КТС является обязательным первичным органом по рассмотрению разногласий по оплате труда в случаях невыполнения норм выработки. Комиссии подведомственны споры о причинах невыполнения норм выработки, об обеспечении работодателем нормальных условий для работы и т.п.

К компетенции КТС законом отнесены споры работников по вопросам оплаты труда при простое и браке продукции: причины простоя и брака продукции, вина в этом работника, размер оплаты труда за время простоя, степень годности изготовленной продукции, объем и оплата затраченного труда и др.

1. Оплата сверхурочных работ и работ в ночное время, компенсации за работу в выходные и праздничные дни. За работу в выходной день предоставляется другой день отдыха. Кроме того, работа в выходной день может компенсироваться в денежной форме не ниже чем в двойном размере. В КТС разрешаются споры между работником и работодателем о виде компенсации за работу в праздничные дни (отгул или денежная оплата) и о размере денежной оплаты.
2. Оплата труда при выполнении работ разной квалификации, при многостаночном обслуживании, при совмещении профессий (специальностей), при заместительстве. Требования рабочих об установлении межразрядной разницы и споры по поводу ее размера не относятся к компетенции КТС. Разногласия по поводу оплаты труда при заместительстве подведомственны комиссии по трудовым спорам.
3. Выплата компенсации при командировках, переводе, приеме или направлении на работу в другую местность. Споры по поводу получения соответствующих денежных сумм подведомственны КТС.

Споры по вопросам выплаты компенсаций при переводе, приеме или направлении на работу в другую местность (в частности, споры о праве на получение компенсаций, о видах и размерах компенсационных выплат) рассматриваются КТС по новому месту работы.

1. Возврат денежных сумм, удержанных из заработной платы работника. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в КТС. В тех случаях, когда работодатель в нарушение установленного порядка произвел удержание из заработной платы работника, КТС по жалобе работника вправе принять решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Неподведомственны КТС жалобы по поводу удержаний из заработной платы, производимых работодателем в погашение штрафов, а также денежных начетов, налагаемых на должностных лиц компетентными органами.

1. Право на получение и размер причитающейся работнику премии, предусмотренной системой оплаты труда. КТС подведомственны споры о премиях, которые выплачиваются работникам определенных категорий за достижение заранее обусловленных показателей и условий премирования.

Комиссии рассматривают споры о выплате вознаграждения по итогам работы предприятия за год. Споры о неправильном применении действующего на предприятии Положения о премировании также относятся к компетенции КТС.

Не могут рассматриваться в КТС споры по вопросам о выплате премий, носящих характер единовременного поощрения.

1. Предоставление ежегодного отпуска установленной продолжительности, оплата отпуска и выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении. Жалоба работника по поводу не предоставления ему отпуска в установленное графиком время подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам.

По общему правилу споры работника с работодателем о праве и продолжительности отпуска без сохранения заработной платы в КТС рассматриваться не могут. В отдельных случаях законом предусмотрена обязанность работодателя предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы. Отказ работодателя предоставить такой отпуск работник вправе обжаловать в комиссию по трудовым спорам.

1. Выплата вознаграждения за выслугу лет. КТС вправе рассматривать споры о размере выплат такого вознаграждения при наличии требуемого стажа работы.

Споры о стаже, дающем право на выплату вознаграждения за выслугу лет, КТС неподведомственны.

1. Наложение дисциплинарных взысканий. В КТС рассматриваются споры, связанные с наложением дисциплинарных взысканий по правилам внутреннего трудового распорядка (кроме заявлений некоторых категорий работников).
2. Выдача и использование спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты; выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания. Споры, связанные с применением Перечня профессий и работ, дающих право на получение спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания, подведомственны КТС.

КТС не вправе рассматривать споры по вопросам:

а) установления норм выработки (норм времени), норм обслуживания (нормативов численности), должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов;

б) исчисления, назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсий, исчисления трудового стажа для назначения пособий и пенсий;

в) исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законодательством установлен иной порядок рассмотрения этих споров (исчисление стажа для выплаты вознаграждения за выслугу лет, определение размеров ставок заработной платы, должностных окладов и др.);

г) восстановления на работе лиц, уволенных по инициативе работодателя;

д) предоставления и распределения жилой площади, а также удовлетворения бытовых нужд работников.

Кроме того, комиссии не могут рассматривать трудовые споры и по некоторым другим вопросам, когда в соответствии с действующим законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

Если неясно, подведомствен спор КТС или нет, вопрос должен быть рассмотрен на заседании комиссии.

Помимо КТС всей организации на основании ст. 384 Трудового кодекса РФ «по решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации». В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматривается в общем порядке, то есть, начиная с КТС, и, если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перенести его на решение в суд. Такой общий порядок установлен ст. 390 Трудового кодекса РФ, а для суда еще и ГПК РСФСР.

Обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту (ст. 391 Трудового кодекса РФ).

Часть 3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

3.1. Трудовые споры, рассматриваемые в суде

Перейдем к характеристике компетенции и подведомственности в отношении трудовых споров, рассматриваемых судами РФ. Подведомственность трудовых споров суду – это правомочность суда на разрешение спора о праве и других дел, затрагивающих права и охраняемые законом интересы работника и работодателя.

При рассмотрении трудовых дел в суде используется процедура, предусмотренная Гражданским процессуальным кодексом РСФСР (ГПК РСФСР). Для правильного применения норм Трудового кодекса РФ необходимо руководствоваться Постановлением Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22.12.92 г. (в редакции от 21.12.93 г.) «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров»; от 20.12.94 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»; от 31.10.95 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» и т.д. Особо следует подчеркнуть роль Конституции Российской Федерации, нормы которой имеют верховенство над всеми законами и подзаконными актами, в том числе регулирующими трудовые отношения.

Суд – один из органов по рассмотрению трудовых споров. В соответствии со статьей 391 Трудового кодекса РФ в районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры по заявлению:

а) работника или работодателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

б) работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в установленный законом десятидневный срок;

в) прокурора, если он считает, что решение КТС противоречит законодательству.

Непосредственно в суде (без обращения в КТС) рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

а) работников, работающих у работодателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;

б) работников, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам;

в) работников 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 или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

г) работодателей о возмещении работниками причиненного им материального ущерба;

д) работников об отказе работодателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

Непосредственно в суде рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

а) об отказе в приеме на работу;

б) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;

в) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (ст. 391 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, круг трудовых споров, рассматриваемых судами, значительно шире круга трудовых споров, подведомственных КТС.

Трудовые споры о переводе на другую работу и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия; о применении дисциплинарных взысканий; споры, возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке о приеме на работу, переводе на другую работу, основаниях увольнения, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или другим документам, рассматриваются в судах с соблюдением установленного законодательством предварительного внесудебного порядка их разрешения. Однако указанные споры, если у работодателя не создана комиссия по трудовым спорам, а также при ликвидации предприятия и прекращения в связи с этим деятельности комиссии по трудовым спорам, и все подведомственные суду трудовые споры работников, освобожденных от работы со ссылкой на неудовлетворительные результаты испытания.

В тех случаях, когда обязанность по установлению определенных условий труда работнику законодательством возложена на работодателя, и он отказывает в этом, работник может оспорить такой отказ в комиссию по трудовым спорам, а при несогласии с решением комиссии – обратиться в суд с иском об установлении определенных законом условий труда.

Статьей 392 Трудового кодекса РФ установлены сроки для обращения в суд за разрешением трудовых споров.

По делам об увольнении работники могут обращаться в суд с иском о восстановлении на работе в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с соответствующей записью либо со дня отказа в выдаче указанных документов.

За разрешением иных трудовых споров работники могут обращаться в суд в 3-месячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права.

Для обращения работодателя в суд с иском о взыскании материального ущерба, причиненного работником, установлен срок в один год со дня обнаружения ущерба.

Независимо от того, кем возбуждено в суде дело (по заявлению работника или по заявлению работодателя), суд разрешает трудовой спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком – работодатель, оспаривающий требования работника.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных статьей 392 Трудового кодекса РФ, они могут быть восстановлены судом.

Судья не вправе отказать в приеме искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска. В случае признания уважительными причин пропуска срока суд может восстановить этот срок, о чем должно быть указано в решении. Если суд, исследовав материалы дела, установит, что срок для обращения пропущен по неуважительной причине, он отказывает в иске.

Иски по трудовым спорам предъявляются в районный (городской) суд по месту жительства ответчика, а иск к юридическому лицу – по месту нахождения органа юридического лица. Иски о возмещении вреда могут предъявляться также по месту причинения вреда.

Согласно статье 393 Трудового кодекса РФ «при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов».

При поступлении в суд заявления по спору, подлежащему предварительному рассмотрению в КТС, судья должен потребовать представления выписки из протокола заседания КТС по данному спору.

Не является препятствием к возбуждению дела в суде решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требований работника по мотивам пропуска установленного срока обращения в комиссию. Установив пропуск срока для обращения в суд или комиссию, суд (судья) обязан разъяснить истцу право на подачу заявления о восстановления срока с указанием причины пропуска.

Приняв заявление по трудовому спору, судья должен надлежащим образом подготовить дело к судебному разбирательству. С этой целью он опрашивает заявителя по существу заявленных им требований, предлагает ему представить (если это необходимо) дополнительные доказательства, выясняет у ответчика, какие он имеет возражения и какими доказательствами эти возражения могут быть подтверждены, а также совершает другие действия, предусмотренные гражданским процессуальным законодательством.

При подготовке трудового дела к судебному разбирательству судья решает вопрос о том, какие лица должны участвовать в деле. Так, при подготовке к судебному разбирательству дела о восстановлении на работе судья вправе привлечь к участию в деле должностное лицо, по распоряжению которого был уволен или переведен работник с явным нарушением закона, в качестве третьего лица на сторону ответчика.

Для установления обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения трудового спора, должны быть собраны необходимые доказательства. Такими доказательствами являются, например, по делам о возмещении ущерба, причиненного предприятию, должностные инструкции, определяющие трудовые функции ответчика; документы, подтверждающие факт причинения вреда и размер ущерба; справки о заработной плате, семейном и материальном положении ответчика; копия договора о материальной ответственности и т.д.

3.2. Правила гражданского судопроизводства при решении трудовых споров

Трудовые споры в судебном заседании рассматриваются по общим правилам гражданского судопроизводства.

Несколько слов о территориальной подсудности индивидуальных трудовых споров. По общему правилу все заявления, вытекающие из разногласий в области трудовых отношений, подаются в суд по месту нахождения или жительства ответчика. Местом нахождения юридического лица в соответствии со ст. 54 ГК РФ является место его регистрации, если в уставе предприятия не установлено иное. Однако в соответствии со ст. 117 ГПК РСФСР иски к юридическому лицу могут предъявляться и по месту нахождения органа или имущества юридического лица. Местом жительства гражданина является место, где он постоянно или преимущественно проживает, обычно оно определяется по месту регистрации гражданина.

ГПК РСФСР устанавливает следующий процесс подачи иска в суд: «исковое заявление подается в суд в письменной форме, в нем должны быть указаны:

1. наименование суда, в который подается заявление;
2. наименование истца, его место жительства или, если истцом является юридическое лицо, его место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;
3. наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является юридическое лицо, его место нахождения;
4. обстоятельства, на которых истец основывает свое требование, и доказательства, подтверждающие изложенные истцом обстоятельства;
5. требование истца;
6. цена иска, если иск подлежит оценке;
7. перечень прилагаемых к заявлению документов.

Заявление подписывается истцом или его представителем. К исковому заявлению, поданному представителем, должна быть приложена доверенность или иной документ, удостоверяющий полномочия представителя. Исковое заявление представляется в суд с копиями по числу ответчиков. Судья может, в зависимости от сложности и характера дела, обязать истца представить копии документов, приложенных к исковому заявлению».

При принятии заявления по трудовому спору судья определяет его подведомственность (подсудность) по предмету спора, территориальному признаку. Судья единолично вправе отказать в приеме заявления в случаях:

1. если заявление не подлежит рассмотрению в судах;
2. если заинтересованным лицом, обратившимся в суд, не соблюден установленный законом для данной категории дел порядок предварительного внесудебного разрешения дела;
3. если имеется вступившее в законную силу, вынесенное по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение суда или определение суда о принятии отказа истца от иска или об утверждении мирового соглашения сторон;
4. если в производстве суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;
5. если дело неподсудно данному суду;
6. если заявление подано недееспособным лицом;
7. если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим полномочий на ведение дела.

Перечень оснований, по которым может быть отказано в принятии заявления, является исчерпывающим. Судья, отказывая в принятии заявления, выносит об этом мотивированное определение. В определении судья обязан указать, в какой орган следует обратиться заявителю, если дело неподведомственно суду, либо как устранить обстоятельства, препятствующие возникновению дела.

Определение судьи об отказе в принятии искового заявления вручается заявителю одновременно с возвращением поданных им документов. На это определение может быть подана частная жалоба или принесен частный протест. Другими словами, эти определения могут быть обжалованы в кассационном порядке путем подачи частной жалобы лицом, которому отказано в принятии заявления, или посредством принесения частного протеста соответствующим прокурором. При оставлении определения об отказе в принятии заявления без изменения в кассационной инстанции оно может быть обжаловано в надзорном порядке.

После принятия заявления судья производит подготовку дела к судебному разбирательству. Точное и неуклонное соблюдение требований закона о проведении надлежащей подготовки дела к судебному разбирательству является одним из основных условий правильного и своевременного его разрешения. Как правило, суды Российской Федерации приступают к судебному разбирательству только после того, как выполнены все необходимые действия, предусмотренные гл. 14 ГПК РСФСР. Вместе с тем в целом ряде случаев подготовка дела к судебному разбирательству не проводится либо носит формальный характер. Это приводит к отложению судебного разбирательства, волоките, а нередко и к вынесению необоснованных решений.

ГПК РСФСР формулирует задачи подготовки дела к судебному разбирательству следующим образом:

1. уточнение обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела;
2. определение правоотношений сторон и закона, которым следует руководствоваться;
3. разрешение вопроса о составе лиц, участвующих в деле;
4. определение доказательств, которые каждая сторона должна представить в обоснование своих утверждений.

В порядке подготовки дела к судебному разбирательству судья производит следующие действия:

1. опрашивает истца по существу заявленных им требований, выясняет у него возможные со стороны ответчика возражения, предлагает, если это необходимо, представить дополнительные доказательства, разъясняет истцу его процессуальные права и обязанности;
2. в необходимых случаях вызывает ответчика, опрашивает его по обстоятельствам дела, выясняет, какие имеются возражения против иска и какими доказательствами эти возражения могут быть подтверждены, по особо сложным делам предлагает ответчику представить письменные объяснения по делу, разъясняет ответчику его процессуальные права и обязанности;
3. разрешает вопрос о вступлении в дело соистцов, соответчиков и третьих лиц, а также решает вопрос о замене ненадлежащей стороны;
4. разъясняет сторонам их право обратиться за разрешением спора в третейский суд и последствия такого действия;
5. извещает о времени и месте разбирательства дела заинтересованных в его исходе граждан или организаций, не привлекаемых к участию в процессе;
6. разрешает вопрос о вызове свидетелей в судебное заседание;
7. назначает экспертизу, экспертов для ее проведения;
8. по просьбе сторон истребует от граждан или организаций письменные и вещественные доказательства;
9. в случаях, не терпящих отлагательства, производит с извещением лиц, участвующих в деле, осмотр на месте письменных и вещественных доказательств;
10. направляет судебные поручения;
11. разрешает вопрос об обеспечении иска;
12. совершает иные необходимые процессуальные действия.

При подготовке к судебному разбирательству дела о восстановлении на работе суд выясняет и вопрос о необходимости привлечения к участию в деле должностного лица, виновного в увольнении или переводе работника с явным нарушением закона, для возложения на него материальной ответственности за ущерб, вызванный таким увольнением или переводом. Под явным нарушением закона следует понимать:

1. увольнение без согласия профсоюзного органа, когда оно требуется;
2. увольнение по основаниям, не предусмотренным законом;
3. увольнение беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, если администрации были известны эти обстоятельства;
4. увольнение лиц моложе 18 лет без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних;
5. увольнение народного депутата без согласия соответствующего органа власти;
6. увольнение или перевод не освобожденных от производственной работы председателей, а также профорганизаторов, увольнение членов профсоюзных комитетов без согласия вышестоящего профсоюзного органа;
7. перевод на другую постоянную работу без согласия работника.

Также в процессе подготовки дела к судебному разбирательству судья направляет либо вручает ответчику копии искового заявления и приложенных к нему документов, обосновывающих требования истца, и предлагает представить в установленный им срок доказательства в обоснование своих возражений. Непредставление ответчиком письменных объяснений и доказательств в случае его неявки в судебное заседание не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в деле доказательствам.

В соответствии со ст. 142 ГПК РСФСР судья обязан вынести определение о подготовке дела к судебному разбирательству с указанием конкретных действий, которые следует произвести. Такое определение должно быть вынесено и в случае, если возникает необходимость в дополнительных действиях по подготовке дела к судебному разбирательству после отмены ранее состоявшегося судебного решения и направления дела на новое рассмотрение либо о приостановлении или прекращении производства по делу. Признав дело подготовленным, судья выносит определение о назначении его к разбирательству в судебном заседании и извещает стороны и других участников процесса о времени и месте рассмотрения дела.

Дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, рассматриваются судом первой инстанции, если стороны находятся в одном городе или районе, не позднее 10 дней, а в других случаях – не позднее 20 дней со дня окончания подготовки дела к разбирательству.

Процессуальные действия совершаются в сроки, установленные законом. В тех случаях, когда процессуальные сроки не установлены законом, они назначаются судом. Сроки для совершения процессуальных действий определяются точной календарной датой, указанием на событие, которое обязательно должно наступить, или периодом времени. В последнем случае действие может быть совершено в течение всего периода.

Течение процессуального срока, исчисляемого годами, месяцами или днями, начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало. Срок, исчисляемый годами, истекает в соответствующие месяц и число последнего года срока. Срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующие месяц и число последнего месяца срока. Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на такой месяц, который соответствующего числа не имеет, то срок истекает в последний день этого месяца. В случаях, когда последний день срока падает на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Процессуальное действие, для совершения которого установлен срок, может быть выполнено до двадцати четырех часов последнего дня срока. Если жалоба, документы либо денежные суммы были сданы на почту или на телеграф до двадцати четырех часов последнего дня срока, то срок не считается пропущенным.

Право на совершение процессуальных действий погашается с истечением установленного законом или назначенного судом срока. Жалобы и документы, поданные по истечении процессуальных сроков, оставляются без рассмотрения.

Течение всех неистекших процессуальных сроков приостанавливается с приостановлением производства по делу. Приостановление сроков начинается со времени возникновения обстоятельств, послуживших основанием для приостановления производства. Со дня возобновления производства течение процессуальных сроков продолжается.

Назначенные судом сроки могут быть продлены судом. Лицам, пропустившим установленный законом срок по причинам, признанным судом уважительными, пропущенный срок может быть восстановлен. Заявление о восстановлении пропущенного срока подается в суд, в котором надлежало совершить процессуальное действие, и рассматривается в судебном заседании. Лица, участвующие в деле, извещаются о времени и месте заседания, однако их неявка не является препятствием для разрешения поставленного перед судом вопроса.

Одновременно с подачей заявления о восстановлении срока должно быть совершено процессуальное действие (подана жалоба, представлены документы и т.п.), в отношении которого пропущен срок. На определение суда об отказе в восстановлении пропущенного процессуального срока может быть подана частная жалоба или принесен протест.

За исключением дел о восстановлении на работе, судья рассматривает дела, возникающие из трудовых правоотношений единолично. Однако и дела о восстановлении могут быть рассмотрены судьей единолично, если лица, участвующие в деле, не возражают против этого. Коллегиальные дела данного вида рассматриваются тогда, когда кто-либо из лиц, участвующих в деле до начала рассмотрения дела по существу, возразит против единоличного порядка рассмотрения.

Возражения против единоличного рассмотрения дела должны поступить до начала рассмотрения его по существу; если они не поступили к этому моменту, судья рассматривает дело о восстановлении на работе единолично.

О том, что стороны не возражают рассматривать такие дела без участия народных заседателей, единолично судьей, как правило, делается отметка в начале протокола судебного заседания, при этом стороны под ней подписываются. В случае, когда лицами, участвующими в деле, дано согласие на его единоличное рассмотрение судьей, последовавшие в этом же судебном заседании ходатайства указанных лиц о коллегиальном рассмотрении дела не могут быть удовлетворены.

При отложении разбирательства дела новое его разбирательство начинается сначала, в связи с чем наличие согласия и возражения против единоличного рассмотрения дела подлежит выяснению вновь. Другими словами, в начале каждого судебного разбирательства по делам о восстановлении на работе работник и работодатель вправе потребовать коллегиального рассмотрения дела (даже того, которое в предыдущем судебном заседании с их согласия рассматривалось судьей единолично без участия народных заседателей).

В делах о восстановлении на работе, как правило, принимает участие прокурор.

Разрешая трудовой спор, суд обязан полно и правильно выяснить все обстоятельства спорного правоотношения. При этом суд не связан имеющимся по данному трудовому спору решением КТС.

Истец по трудовому спору вправе отказаться от иска. Стороны могут окончить дело мировым соглашением. Однако суд, принимая отказ истца от иска, либо утверждая мировое соглашение, обязан тщательно проверить, не нарушают ли указанные действия трудовых прав работника или охраняемые законом интересы работодателя. В частности, суд не должен утверждать мировых соглашений сторон по делам о восстановлении на работе, если это может привести к освобождению должностного лица, виновного в незаконном увольнении, от обязанности компенсировать убытки, причиненные предприятию в связи с выплатой уволенному заработной платы за время вынужденного прогула.

Решение суда, вынесенное по трудовому спору, должно быть законным и обоснованным.

Если трудовой спор рассматривался в КТС, в решении должны быть указаны результаты рассмотрения спора в этом органе. Резолютивная часть судебного решения должна содержать ясный и полный ответ на все заявленные исковые требования. Так, признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить трудовой договор.

В случае увольнения работника без законного основания или с нарушением установленного порядка суд своим решением восстанавливает работника на прежней работе. Ему выплачивается по решению суда средний заработок за все время вынужденного прогула со дня увольнения. В таком же размере производится оплата за время вынужденного прогула и в тех случаях, когда неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на новую работу.

Если восстановление работника на прежней работе невозможно вследствие ликвидации предприятия, в этом случае суд признает увольнение неправильным и указывает в решении причины, в силу которых работник не может быть восстановлен на работе, а также взыскивает в его пользу заработную плату за все время вынужденного прогула.

Решения районных (городских) судов по трудовым делам могут быть обжалованы в кассационном порядке сторонами и другими лицами, участвующими в деле, либо опротестованы прокурором в 10-дневный срок со дня объявления решения.

Можно сказать, что распределение компетенции между КТС и судом таково, что защитой индивидуальных прав работников в трудовых отношениях, в первую очередь, занимается КТС. На суд возложена задача защиты самого права на работу по трудовому договору (контракту) и рассмотрение других споров после КТС или когда КТС отсутствует.

Данные судебной статистики свидетельствуют о том, что подавляющее большинство индивидуальных трудовых споров, рассмотренных судами, решается в пользу работников. Это свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников. Имеющиеся в этом деле недостатки (особенно значительно возросшие сроки прохождения трудовых споров в судах) препятствуют успешному осуществлению судами государственной защиты прав и интересов граждан.

Суды не только восстанавливают нарушенные трудовые права, но одновременно выявляют причины и условия данных нарушений и проводят профилактическую работу по их устранению и предупреждению.

Рассматривая трудовые споры, суд руководствуется нормами как трудового, так и гражданского процессуального права. Суд должен соблюдать руководящие постановления Верховного Суда РФ по трудовым делам. Важнейшее из них – постановление Пленума Верховного Суда от 22 декабря 1992 года № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» с последующими его изменениями и дополнениями. В нем судам разъясняется единообразный порядок принятия ими спора к рассмотрению и применения при разбирательстве трудового спора отдельных норм, регулирующих прием, перевод и увольнение работников.

В целях защиты материальных интересов работника допускается немедленное исполнение решений КТС и суда по этим делам (ст. 396 Трудового кодекса РФ).

Суд, принявший решение о восстановлении незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за время задержки исполнения решения (ст. 396 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса РФ оплата за время вынужденного прогула производится за все время прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Принудительное исполнение решений судов по трудовым спорам осуществляется через судебного исполнителя.

В соответствии с Федеральным законом «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 года исполнение судебных актов, а также актов других юрисдикционных органов, подлежащих принудительному исполнению, возлагается на Федеральную службу судебных приставов и службу судебных приставов органов юстиции субъектов Российской Федерации (Федеральный закон «О судебных приставах» от 21 июля 1997 года).

Требования работника о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула суд рассматривает в одном судебном процессе. Если же в иске о восстановлении на работе работник не указывает требование об оплате вынужденного прогула, то суд разъясняет истцу его право в данном процессе заявить это требование.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

Решение по трудовым делам выносится судом на основании всестороннего изучения всех материалов, показаний сторон, других участников процесса. Оно должно быть мотивированным и обоснованным точными ссылками на законодательство, иные нормальные правовые акты, коллективный договор, соглашение, трудовой договор (контракт). В решении формулируется вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. При удовлетворении исковых требований суд четко формулирует, какие действия следует произвести ответчику во исполнение решения. По денежным требованиям указывается конкретная сумма или предел взыскания с работника.

Суд не связан предшествующим решением КТС поданному спору, хотя обязательно анализирует среди прочих материалов и решение КТС. Суд может выйти за пределы требований истца, если это вытекает из оснований того же иска (например, взыскать заработную плату за вынужденный прогул при восстановлении неправильно уволенного работника, даже если заявление в суд такого требования не содержит).

В случае увольнения без законного основания или с нарушением порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на прежней работе.

Решение районного (городского) суда может быть обжаловано сторонами спора в вышестоящий суд в течение 10 дней. В тот же срок оно может быть опротестовано прокурором. При уважительной причине пропуска указанного срока он может быть судом восстановлен.

Вышестоящий суд, рассматривая дело в кассационном порядке, может оставить решение народного суда в силе, изменить или отменить его полностью или частично. В случае отмены решения народного суда вышестоящий суд может передать дело в тот же народный суд на новое рассмотрение по существу спора. Он может также прекратить производство по делу или оставить его без рассмотрения.

Решение народного суда может быть отменено в порядке надзора. В случае отмены решения суда в порядке надзора с работника, которому по этому решению выплачены определенные суммы, они обратно не взыскиваются. Исключение составляют случаи, когда решение суда было основано на подложных документах или ложных сведениях, представленных истцом. При тех же условиях не подлежат возврату суммы, выплаченные работнику на основании решения КТС.

3.3. Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам

Индивидуальный трудовой спор, рассмотренный в суде, прекращается исполнением судебного решения, т.е. реальным осуществлением содержащихся в нем предписаний (фактическим восстановлением на работе незаконно уволенного работника, выплатой присужденных работнику сумм и т.д.).

Решения судов по индивидуальным трудовым спорам подлежат обязательному исполнению по вступлению их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

Законодательством предусмотрено, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит непременному исполнению. При задержке администрацией исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника суд, принявший решение о восстановлении его на работе, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за все время задержки.

В случае неисполнения решения суда добровольно, возбуждается исполнительное производство. Его инициаторами могут быть: истец, прокурор, профсоюзный комитет, выступающий в защиту работника. Если решение суда по индивидуальному трудовому спору не исполнено в установленный законом или судом срок, то заинтересованный работник вправе подать в тот же суд заявление о неисполнении его решения и принуждении к тому ответчика. Когда неисполнением решения суда нарушаются права и интересы работника, в его защиту в суд вправе обратиться профсоюзный орган.

Прокурор может проявить инициативу в возбуждении исполнительного производства и тогда, когда невыполнением решения суда нарушаются интересы государства, общественных организаций, граждан.

Принудительное исполнение решений судов по индивидуальным трудовым спорам осуществляется через судебного исполнителя. Приступая к исполнению решения, судебный исполнитель посылает должнику предложение о добровольном исполнении решения в срок до пяти дней. Такое предложение представляет собой попытку восстановления нарушенных прав без применения принудительных мер. Оно вручается должнику под расписку на втором экземпляре документа, приобщаемого к исполнительному производству. В необходимых случаях одновременно с вручением предложения судебный исполнитель может наложить арест на имущество должника.

**Заключение**

С одной стороны, видно, что трудовые права и обязанности закрепляются законодательством и обеспечиваются юридическими гарантиями, где центральное место занимает правосудие. Суды улучшили качество принимаемых решений, которые в основном соответствуют требованиям ст. 197 ГПК РСФСР, являются мотивированными и ясно изложенными, что содействует дальнейшему укреплению законности и повышает воспитательную роль суда. Данные судебной статистики свидетельствуют о том, что подавляющее большинство индивидуальных трудовых споров, рассмотренных судами, решается в пользу работников. Это свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников.

«Однако, наряду с этим некоторые решения судов не отвечают требованиям законности и обоснованности и не дают достаточно убедительного ответа по существу спора. Иногда в решениях неполно отражаются обстоятельства дела, нечетко формулируются требования истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле, не раскрывается характер правоотношений сторон, отсутствует анализ доказательств, их оценка и юридическая квалификация установленных фактов. В ряде случаев не указывается закон, которым руководствовался суд, выводы суда не всегда соответствуют обстоятельствам дела, указанным в решении, а его резолютивная часть излагается так, что вызывает затруднения при исполнении. Таким образом, можно сказать, что органы по разрешению трудовых споров, призванные быстро восстанавливать нарушенное право работника и принимать меры по устранению причин, порождающих нарушение законодательства о труде и о социальном обеспечении, отнюдь, не всегда справляются с поставленной перед ними задачей. Также проблемой является то, что некоторые достаточно типичные конфликтные ситуации до сих пор остаются юридически неурегулированными, а иногда наблюдается полное отсутствие ответственности, в том числе и юридической. Безответственность – один из наиболее мощных двигателей разрастания конфликта.

Являясь регулятором общественных отношений, право активно проявляет себя обычно именно тогда, когда возникает тот или иной конфликт, в том числе и трудового характера. Именно во время конфликта проверяются и эффективность правовых норм, и способность государства и общества на деле гарантировать человеку реализацию его прав, в том числе и в сфере применения способностей к труду.

Сегодня российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения согласия и компромисса. Мы становимся свидетелями того, что участники трудовых отношений начинают постепенно поворачиваться в сторону переговорного процесса. Государство с помощью права создает механизм, нацеленный на взаимный учет интересов сторон-участников трудовых отношений. Тем не менее, нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

**Задача**

Водитель Нестеров был лишен водительского удостоверения за нарушение правил дорожного движения и управление автомобилем в нетрезвом состоянии.

На этом основании генеральный директор издал приказ о переводе Нестерова в разнорабочие. Нестеров от перевода отказался, однако ежедневно приходил на работу, где ничего не делал. Через неделю он был уволен с работы за прогул.

*Решите вопрос о правомерности действий генерального директора.*

**Решение**

Нестеров был лишен водительского удостоверения за нарушение правил дорожного движения и управление автомобилем в нетрезвом состоянии. После появления Нестерова на работе без водительского удостоверения (то есть налицо невозможность выполнения им своих должностных обязанностей в качестве водителя), генеральный директор должен был на основании статьи 76 Трудового кодекса РФ отстранить работника от работы (не допускать к работе). Далее на основании статьи 72 Трудового кодекса РФ генеральный директор обязан был в письменной форме предложить водителю Нестерову осуществить перевод на другую постоянную работу, имеющуюся в той же организации, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (такой может быть предложенная по условию задачи должность разнорабочего). Несмотря на то, что Нестеров отказался от предложенной ему работы, трудовой договор с ним не может быть расторгнут.

По условию задачи, генеральный директор совершил ряд нарушений положений Трудового кодекса РФ:

1. издал приказ о переводе Нестерова в разнорабочие без предварительного согласия работника;
2. безосновательно уволил Нестерова с работы за прогул.

В связи с чем можно сделать вывод о незаконности действий генерального директора в отношении водителя Нестерова.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 26 января 1996 г., части первая и вторая (в ред. Фед. зак. от 20.02.96 № 18-ФЗ, от 12.08.96 № 111-ФЗ, от 08.07.99 № 138-ФЗ), – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1998. – 189 с.
2. Гражданский процессуальный кодекс РСФСР от 11 июня 1964 г. (в редакции на 28 апреля 1993 г. С изменениями от 28 апреля, 30 ноября, 31 декабря 1995 г., 21 августа, 26 ноября 1996 г., 17 марта 1997 г.) – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1998. – 256 с.
3. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу РСФСР/ Под редакцией М.К. Треушникова/ – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1996. – 478 с.
4. Конституция РСФСР (принята 12.12.93 г.) – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 2000. – 248 с.
5. А.М. Куренной, В.И. Миронов. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах /Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации/ – М.: Дело, 1997.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 апреля 1988 г. N 2 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству» (с изменениями от 22 декабря 1992 г., в редакции от 21 декабря 1993 г., с изменениями от 26 декабря 1995 г., 25 октября 1996 г.).
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. «О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия» - Бюллетень Верховного Суда РФ, 1996, № 1.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22.12.92 (в редакции от 21.121993 г.) «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров». Сборник постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (Российской Федерации) по гражданским делам. – М., 1994..
9. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 3 от 14.04.88 г. (в редакции постановления Пленума № 9 от 26.12.95 г.) «О применении норм ГПК РСФСР при рассмотрении дел в суде первой инстанции».
10. Правовое регулирование трудовых отношений /Библиотека журнала «Трудовое право»/ – М., 1997.
11. В.М. Пустозерова, А.А. Соловьев. Трудовые споры, – М., 1997. – 197 с.
12. Сборник нормативных материалов по трудовому праву, – М., 1997. – 304 с.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации (от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ). – СПб.: Виктория плюс, 2002. – 192 с.
14. Трудовое право /Под ред. О.В. Смирнова, учебник/, – М.: Издательская группа «Проспект», 1996. – 446 с.
15. Трудовое право /Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополн./, – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. – 447 с.
16. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлов. Трудовое право, – М.: ЮНИТИ, 2002. – 463 с.
17. Р.Н. Лыгин, А.П. Толмачев. Трудовое право /конспект лекций/, – М.: ПРИОР, 2001. – 112 с.