КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по курсу «Трудовое право»

по теме: «Трудовые правоотношения и споры»

Содержание

1. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения 4

2. Индивидуальные трудовые споры 14

3. Казус 1 22

4. Казус 2 24

Список использованных источников 25

1. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Реализация взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора обеспечивается (в случае их нарушения) мерами ответственности. Материальная ответственность предусмотрена ст. 232 ТК в случае причинения ущерба одной стороне другой, и, следовательно, в отличие от других видов ответственности является двусторонней внутренней ответственностью сторон уже существующего трудового договора.

Материальная ответственность сторон трудового договора – работодателя и работника – характеризуется следующими общими чертами: возникновение двусторонней материальной ответственности обусловливается существованием трудового договора; ее субъектами являются только стороны этого договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло за собой ущерб у другой стороны; и одна, и другая стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно[[1]](#footnote-1).

Общие черты материальной ответственности работодателя и работника не исключают их дифференциации и относительной самостоятельности, которые связаны с тем, что одной стороной трудового договора является физическое лицо, работник, а другой – чаще всего юридическое лицо, работодатель; они не равны по своим экономическим и иным возможностям, работодатель обладает властно-организационными полномочиями в отношении работников. Эти факторы определяют различия материальной ответственности сторон трудового договора: а) если работники, по общему правилу, несут ограниченную материальную ответственность, то работодатели – полную; б) в отличие от материальной ответственности работодателя материальная ответственность работников глубоко дифференцирована; в) в отношении работников обычно действует презумпция их невиновности, в отношении работодателей – презумпция виновности[[2]](#footnote-2). Виды ответственности работодателя предусмотрены в ст. ст. 234 - 237 ТК, а работника – в ст. ст. 238 - 250 ТК.

Материальная ответственность сторон трудового договора может быть предусмотрена не только законом, но и договором, будучи конкретизирована трудовым договором или прилагаемым к нему соглашением. При этом ч. 2 ст. 232 ТК устанавливает ограничительные гарантии для договорной ответственности сторон. Ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

Материальная ответственность каждой стороны трудового договора заключается в возмещении того имущественного ущерба, который она причинила другой стороне. Такая ответственность наступает при одновременном наличии следующих условий: 1) противоправного поведения (действий или бездействия) причинителя; 2) вины стороны в причинении ущерба; 3) причинной связи между поведением и наступившим ущербом.

Правовой основой материальной ответственности работников являются ч. 2 ст. 8 Конституции РФ, устанавливающая защиту всех форм собственности, и ст. 21 ТК, предусматривающая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя.

Материальную ответственность по нормам законодательства о труде несут все работники независимо от формы собственности, на которой основана организация. Ответственность наступает и после прекращения трудовых отношений, если ущерб причинен во время их действия.

Материальная ответственность заключается в возмещении работником того имущественного ущерба, который он причинил работодателю. В соответствии со ст. 238 ТК работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, под которым понимается реальное уменьшение или ухудшение наличного имущества работодателя, а также необходимость для него произвести затраты на приобретение (восстановление) имущества либо излишние выплаты. К прямому действительному ущербу относятся, например, недостача и порча материалов и ценностей, расходы на ремонт испорченного имущества, штрафные санкции, суммы оплаты за вынужденный прогул. В отличие от прямого действительного ущерба недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Иначе разрешен вопрос в гражданском законодательстве. Согласно ч. 2 ст. 15 ГК под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода). Статья 15 ГК (ч. 1) предоставляет лицу, право которого нарушено, возможность требовать полного возмещения убытков, т.е. и реального ущерба, и упущенной выгоды, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере.

Работник обязан возместить не только прямой действительный ущерб, причиненный непосредственно работодателю, но и расходы, возникшие у работодателя в результате возмещения им ущерба, причиненного этим работником третьим лицам.

Трудовое законодательство предусматривает ограниченную и полную материальную ответственность. При ограниченной ответственности ущерб возмещается полностью, но в заранее установленных пределах. При полной ответственности ущерб возмещается полностью без каких-либо пределов и ограничений. Общей для трудового законодательства является ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника. Если нет специального правила, то применяется ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка. Полная материальная ответственность применяется в исключительном порядке – только в случаях, специально предусмотренных законом.

Полная материальная ответственность наступает на основании специальных договоров, заключаемых между работниками и работодателями. Такие договоры могут быть заключены не со всеми работниками, а только с теми, кто занимает должности или выполняет работы, непосредственно связанные с обслуживанием материальных ценностей. Основанием ответственности является необеспечение сохранности ценностей, выданных работнику. Под этим понимается как недостача, так и порча ценностей. Полная материальная ответственность по договору может быть индивидуальной или коллективной.

Полная материальная ответственность установлена за недостачу ценностей, полученных по разовому документу. Подобная ответственность наступает как за недостачу, так и за порчу ценностей, вверенных работнику. Выдача разовых доверенностей, поскольку это выходит за пределы обычной трудовой функции работников, допускается только с их согласия. На практике к выдаче разовых доверенностей прибегают в случаях, когда невозможно поручить обслуживание товарно-материальных ценностей работникам, несущим полную материальную ответственность.

Полная материальная ответственность распространяется на случаи умышленного причинения ущерба. Закон рассматривает умышленное причинение ущерба как столь злостное и грубое нарушение трудовых обязанностей, что допускает применение в подобных случаях полной материальной ответственности. На практике доказать умышленный характер причинения ущерба очень сложно, поэтому полная материальная ответственность по этому основанию применяется редко.

Полная материальная ответственность наступает при причинении ущерба в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения. Такое состояние, по мысли законодателя, усугубляет вину причинителя и допускает применение повышенной по сравнению с обычной меры ответственности.

Основанием применения полной материальной ответственности являются преступные действия работника, установленные приговором суда. Закон подчеркивает, что необходимо не просто возбуждение уголовного дела, но приговор суда, подтверждающий преступный характер действий. Следовательно, ни прекращение дела на стадии предварительного следствия, ни вынесение оправдательного приговора не дают оснований для применения полной материальной ответственности. Освобождение от уголовного наказания по амнистии не является основанием для освобождения от полной материальной ответственности, поскольку приговором установлен преступный характер действий. Во всех подобных случаях вынесение обвинительного приговора выводит ситуацию за пределы трудовых отношений, поэтому прекращается действие типичного для трудовых отношений принципа ограниченной материальной ответственности.

Решение о взыскании с работника причиненного им вреда в полном размере может быть вынесено судом одновременно с приговором (гражданский иск в уголовном деле). Вынесение оправдательного приговора исключает применение полной материальной ответственности по мотиву уголовно наказуемых действий, но не исключает ее применения по другим мотивам.

Статья 242 ТК устанавливает дополнительные гарантии при привлечении к материальной ответственности работников моложе 18 лет. Такие работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности лишь за умышленное причинение ущерба (п. 3 ст. 243 ТК), за ущерб, причиненный в нетрезвом состоянии или в состоянии наркотического либо токсического опьянения (п. 4 ст. 243 ТК), а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (п. п. 5 и 6 ст. 243 ТК). Если в нарушение закона работник, не достигший 18 лет, будет привлечен к полной материальной ответственности в других случаях, предусмотренных ст. 243 ТК, то этот правоприменительный акт не должен повлечь за собой юридических последствий и материальная ответственность несовершеннолетнего должна быть снижена до ограниченной.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с непосредственным обслуживанием товарно-материальных ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе работников (бригаде), которая принимает на себя коллективную ответственность за их сохранность, а работодатель обязуется создать бригаде условия, необходимые для выполнения обязательств по договору.

Перечень работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 244 ТК).

Коллектив бригады формируется на добровольной основе. Для введения коллективной материальной ответственности необходимо согласие коллектива. Мнение коллектива принимается во внимание при включении в состав бригады новых работников.

Для создания бригады необходимо, чтобы:

выполняемые бригадой работы были предусмотрены в соответствующем перечне;

эти работы выполнялись совместно;

все работники бригады достигли 18-летнего возраста;

были созданы условия для совместной работы бригады[[3]](#footnote-3).

Сама по себе фактическая недостача каких-либо ценностей у конкретного работника еще не является основанием для наступления его материальной ответственности. До принятия решения о возмещении ущерба работодатель обязан провести проверку товарно-материальных ценностей, а работник вправе потребовать ее проведения.

В проверке и составлении документов по ее результатам должен принимать участие соответствующий работник, у которого работодатель истребует в письменной форме объяснения о причинах возникновения ущерба. В ходе инвентаризации нередко возникают вопросы о возможности взаимного зачета излишков и недостач. На государственных предприятиях такой зачет допускается за один и тот же проверенный период у одного и того же материально ответственного лица в отношении ценностей одного и того же наименования. В организациях других форм собственности вопрос о допустимости зачета решает работодатель.

Факт причинения ущерба и его размер должны быть подтверждены документом, составленным по результатам проверки. Так, недостача имущества должна быть подтверждена актом инвентаризации, порча или брак продукции – дефектной ведомостью, недостача или порча груза на железнодорожном транспорте – коммерческим актом. Отсутствие документов, подтверждающих причины возникновения ущерба и его размер, лишает работодателя возможности возложить на работника материальную ответственность за этот ущерб.

В ч. 1 ст. 246 ТК установлены два критерия, исходя из которых определяется размер ущерба, причиненного работодателю: фактические потери, исчисляемые исходя из рыночных цен, и стоимость имущества по данным бухгалтерского учета.

Возмещение ущерба путем удержания из заработной платы производится, если сумма ущерба не превышает месячного заработка работника. Это касается как ограниченной, так и полной материальной ответственности. Если работник несет полную материальную ответственность, но размер ущерба не превышает месячного заработка, то возмещение ущерба может быть произведено путем удержания из заработной платы.

В бесспорном порядке своей властью работодатель может произвести взыскание ущерба при одновременном наличии следующих условий, когда:

сумма ущерба не превышает месячного заработка работника;

не истек месячный срок со дня окончательного установления размера ущерба. При этом днем обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба (при проведении инвентаризации – день подписания соответствующего акта). Предварительные проверочные действия работодателя, включая истребование объяснений от работника, не могут выходить за пределы 2-месячного срока;

трудовые отношения работника продолжаются и властью работодателя может быть осуществлено взыскание возмещения ущерба из заработной платы.

Большинство дел о возложении на работника материальной ответственности рассматриваются в судах. Судебному рассмотрению подлежат:

споры о возмещении ущерба, превышающего месячный заработок. Если работник причинил ущерб на сумму свыше своего месячного заработка и несет полную материальную ответственность, то работодатель не вправе удержать в бесспорном порядке сумму месячного заработка. Такой спор подлежит рассмотрению в суде в полном объеме;

дела о взыскании причиненного ущерба, по которым истек срок бесспорного взыскания.

Добровольное возмещение ущерба применяется в случаях, удобных как для работника, так и для работодателя, и возможно различными способами: передачей равноценного имущества, исправлением поврежденного, внесением соответствующих денежных сумм. Часть 4 ст. 248 ТК допускает добровольное возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник дает работодателю письменное обязательство возместить ущерб к определенному сроку с указанием периодичности внесения платежей. Исполнение обязательств в этих случаях производится с согласия работодателя. Отказ от их исполнения в дальнейшем со стороны работника в случае его увольнения дает работодателю право взыскать непогашенную задолженность в судебном порядке.

Законом установлены предельные размеры материальной ответственности работников. Однако закон не учитывает и не может учитывать индивидуальных особенностей каждого требования о возмещении ущерба. Поэтому размеры взыскания, установленные законом, признаются предельными, а в отдельных случаях – с учетом индивидуальных особенностей каждого дела допустимо снижать возмещение ущерба, подлежащего взысканию с работника. Такое снижение может осуществлять не только работодатель, но и орган по рассмотрению трудовых споров, прежде всего суд, в котором рассматривается большинство дел о возмещении работником материальной ответственности.

Проанализируем теперь материальную ответственность работодателя.

Законодатель относит к материальному не только прямой действительный ущерб, но и ущерб, причиненный работнику в связи с незаконным лишением его возможности трудиться, что привело к неполучению им заработка (например, незаконное отстранение, увольнение, перевод) или могло привести (например, задержка выдачи трудовой книжки, неправильная формулировка причины увольнения препятствовали трудоустройству работника).

Материальный ущерб причиняется работнику в связи с вынужденным прогулом, вызванным незаконным отстранением, увольнением, задержкой выдачи трудовой книжки, неисполнением решения суда о восстановлении на работе и др., а также неправомерным переводом работника на нижеоплачиваемую работу.

Обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причиненный работнику незаконным лишением возможности работать, реализуется в следующих формах: работодатель, признав свою вину в возникновении у работника вынужденного прогула и неправомерного перевода, возмещает работнику причиненный ущерб без обращения последнего в органы по рассмотрению трудовых споров или к государственному правовому инспектору труда; вина работодателя признана органом по рассмотрению трудовых споров или государственным правовым инспектором труда, и он обязан возместить работнику возникший у него материальный ущерб.

Трудовое законодательство закрепляет правовое средство, обеспечивающее защиту интересов работника в случае причинения ущерба его имуществу (ст. 235 ТК). Ущерб имуществу работника может быть причинен: работником организации при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем за безопасным ведением работ. К ущербу относится, например, повреждение, порча верхней одежды, головных уборов, иных вещей, при проведении ремонтных работ в организации; порчей, утратой вещей, переданных на хранение в гардеробе организации, а также оставленных без сдачи их на хранение в местах, отведенных для этих целей, и в других случаях.

Трудовое законодательство устанавливает материальную ответственность работодателя при нарушении им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, расчета при увольнении и иных выплат, полагающихся работнику.

2. Индивидуальные трудовые споры

Из ст. 381 ТК следует, что трудовой спор возникает, если разногласия между работодателем и работником – субъектами трудового правоотношения – по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения о труде, а также условий трудового договора не урегулированы.

Трудовой кодекс не определяет порядок и сроки урегулирования возникающих между сторонами разногласий. Обращение с заявлением стороны трудового договора (работника, работодателя) в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров свидетельствует, что возникшие между сторонами разногласия не получили положительного решения и возник индивидуальный трудовой спор[[4]](#footnote-4).

Спор может возникнуть в связи с:

применением законодательства о труде, локальных нормативных актов, трудового договора (выплате премиального вознаграждения, неправомерности перемещения, восстановлении на работе);

установлением или изменением условий труда, а именно по поводу реализации предоставленного работнику права на установление или изменение условий труда. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Споры работников в связи с получением гарантий при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК), гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК) не являются трудовыми спорами, поскольку возникают из правоотношений по социальному обеспечению.

Соединение работниками нескольких однородных индивидуальных требований в одном заявлении при обращении в КТС, суд (например, об оплате сверхурочных работ) не меняет характер спора. Он по-прежнему остается индивидуальным трудовым спором, поскольку у каждого работника по отношению к работодателю возникает конкретное материальное требование.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК). Установление законодателем органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров свидетельствует, что соглашением сторон трудового договора или локальным нормативным правовым актом организации не может решаться вопрос о создании иных органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Комиссия по трудовым спорам (КТС) – общественный орган, уполномоченный государством на выполнение правоохранительной функции.

Суд (мировой судья, районный суд) – это государственный орган, обеспечивающий защиту и охрану прав и интересов сторон трудового договора.

В случаях, определенных законодателем, в отношении некоторых категорий работников установлено, что признать действия работодателя неправомерными может вышестоящий в порядке подчиненности орган (вышестоящее должностное лицо), что не лишает работника права обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в суд. Таким образом, в качестве органа, рассматривающего индивидуальные трудовые споры, в некоторых случаях может выступать и вышестоящий в порядке подчиненности орган.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС регулируется ст. ст. 385, 387 - 389 ТК.

Проявить инициативу в создании КТС могут как работники, так и работодатель. Обращение работников к работодателю с предложением о создании КТС влечет обязанность работодателя приступить к ее созданию.

ТК предусматривает образование КТС на паритетных началах: из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции).

Работникам, избранным в состав КТС, предоставляются гарантии. Они освобождаются от выполнения трудовых обязанностей для участия в работе комиссии. За этот период им сохраняется средний заработок. Работодатель обязан обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии – предоставить помещение и создать условия для работы. КТС должна иметь свою печать. Средства на ее изготовление выделяются работодателем.

КТС разрешает следующие споры:

о неприменении условий трудового договора, снижающих уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством;

о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;

о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставлении дополнительного времени отдыха в виде компенсации за работу в сверхурочное время;

об оплате сверхурочных работ, о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

об обоснованности применения дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора;

о неправомерном отстранении от работы;

о предоставлении льгот, предусмотренных трудовым договором, и т.д.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК).

До обращения в комиссию работник принимает меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с работодателем. Если разногласия не урегулированы путем соглашения работодателя и работника (или представляющего интересы работника профессионального союза либо другого представительного органа), они могут стать предметом разбирательства КТС.

Обращение работника в КТС, минуя урегулирование разногласий в переговорах с работодателем, не является основанием для отказа комиссии в рассмотрении трудового спора.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления (ст. 387 ТК). Обязанность комиссии разрешить спор по существу в 10-дневный срок обеспечивает быстрейшее восстановление нарушенного права работника. Дата проведения заседания определяется КТС. Работник и работодатель об этом своевременно информируются.

Работнику трудовым законодательством не предоставляется свободное от работы время для присутствия на заседании комиссии в связи с рассмотрением трудового спора. Поэтому заседание комиссии проводится в свободное от работы для него время.

Заседание КТС проводится публично, чтобы работник и все желающие могли присутствовать при разрешении спора.

Правило об обязательности разрешения спора в присутствии работника дает ему возможность представить дополнительные доказательства в обоснование своих требований, активно участвовать в обсуждении и исследовании доводов работодателя.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов для проведения технических и бухгалтерских проверок, представителей профсоюзов, избранных в организации. Проведение заседания комиссии в рабочее для них время обязывает работодателя на основании ст. 170 ТК освободить их от выполнения трудовых обязанностей.

По требованию комиссии работодатель обязан представить необходимые документы и расчеты.

Заседание КТС оформляется протоколом. В нем указываются: дата проведения заседания, сведения о явке работника, работодателя, свидетелей, специалистов, их показания, дополнительные заявления, сделанные работником, представление письменных доказательств и др. Закон не предусматривает специальной формы протокола, поэтому она может быть произвольной. Председатель комиссии подписывает протокол, заверяет его печатью. В случае отсутствия председателя протокол подписывает его заместитель.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388 ТК).

Законодательство не закрепляет права КТС использовать аналогию закона и аналогию права в случае обнаружения пробела в правовом регулировании трудовых отношений. Существует мнение некоторых правоведов, что поскольку комиссия призвана разрешать индивидуальные трудовые споры, возникающие в организации, поэтому в случае, если спорное отношение входит в сферу правового регулирования, то она вправе применить аналогию, что обеспечивает защиту прав и интересов работника.

Если ни одна из сторон индивидуального трудового спора не обжаловала решение КТС мировому судье, наступает этап исполнения решения комиссии, который может быть как добровольным в течение 3 дней со дня окончания срока на обжалование, так и принудительным по истечении названного срока.

Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает работника права вновь обратиться в комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение трудового спора работник может перенести на рассмотрение мирового судьи.

В отношении некоторых индивидуальных трудовых споров установлен иной порядок их рассмотрения[[5]](#footnote-5). На основании ст. 9 Закона о государственной службе государственный служащий вправе обратиться в соответствующие государственные органы или в суд для разрешения споров, связанных с государственной службой, в т.ч. по вопросам проведения квалификационных экзаменов и аттестации, их результатов, содержания выданных характеристик, приема на государственную службу, ее прохождения, реализации прав государственного служащего, перевода на другую государственную должность государственной службы, дисциплинарной ответственности государственного служащего, несоблюдения гарантий правовой и социальной защиты государственного служащего, увольнения с государственной службы.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде определяется ст. ст. 391 - 397 ТК.

Дела по спорам, возникающим из трудовых отношений, подведомственны судам общей юрисдикции. В связи с этим при принятии искового заявления судья определяет, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, а также подсудно ли дело данному суду (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.).

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется мировым судьей, районным судом. Принимая исковое заявление, судья определяет подсудность дела данному суду. Как отмечается в п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г., мировой судья, исходя из п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК, рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска.

Мировой судья в качестве суда первой инстанции рассматривает индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника:

об отказе в приеме на работу;

о признании перевода на другую работу незаконным, когда трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются;

об изменении даты увольнения;

об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве (ст. 231 ТК);

о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный его имуществу (ст. 235 ТК);

о причинении морального вреда и о размерах его возмещения (ст. 237 ТК);

о несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания причиненного ущерба (ст. 248 ТК) и др.

Непосредственно мировым судьей рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работодателя:

о возмещении работником ущерба, причиненного организации, например, превышающего его средний месячный заработок (ст. 248 ТК);

о взыскании с работника суммы причиненного ущерба, не превышающего средний месячный заработок, если истек месячный срок для издания руководителем распоряжения или работник добровольно не согласен возместить причиненный работодателю ущерб (ст. 248 ТК);

о взыскании непогашенной задолженности в случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб (ст. 248 ТК), и др.

Непосредственно в районном суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ст. 71 ТК). Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения, также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения (п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г.);

о признании перевода на другую постоянную работу в другую организацию незаконным.

Часть 3 ст. 391 ТК относит к непосредственной компетенции суда рассмотрение трудовых споров лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Установленный для работника 3-месячный срок обращения за разрешением трудового спора применяется для подачи искового заявления мировому судье в случаях, когда: в организации КТС не создана; в установленный срок КТС не рассмотрела заявление работника; работник обращается в суд, минуя КТС.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК).

Работник имеет право обжаловать решение суда в суд вышестоящей инстанции.

3. Казус 1

В организации, в соответствии с графиком, вечерняя смена заканчивается в 23 часа 00 минут, а ночная продолжается с 23 часов 00 минут до 6 часов 00 минут.

Могут ли быть назначены на работу в ночную и вечернюю смену нижеперечисленные работники организации:

1 . Потапова, имеющая трехмесячную беременность.

2. Карелина, имеющая двух детей в возрасте 4 и 12 лет.

3. Туманов, обучающийся без отрыва от работы в Ростовском государственном университете (на вечернем отделении).

4. Арбатова, обучающаяся без отрыва от работы на заочном отделении университета.

Статья 96 ТК определяет период времени, которое считается ночным (с 22 часов до 6 часов), устанавливает правила сокращения продолжительности работы и порядок привлечения к работе в ночное время отдельных категорий работников.

Ночной считается смена, в которой более половины ее продолжительности приходится на ночное время (подп. «а» п. 9 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства». СП СССР. 1987. № 14. Ст. 55).

Касаясь недопустимости привлечения отдельных категорий работников к ночным работам, следует отметить, что по сравнению с ранее действовавшим законодательством (ст. 48 КЗоТ) круг таких работников несколько изменен. Согласно ч. 5 ст. 96 ТК к работе в ночное время не допускаются только беременные женщины, работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений (прежнее законодательство не делало такого исключения), и других категорий работников в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (привлечение которых к ночным работам прежним законодательством было запрещено), теперь могут допускаться к таким работам, но только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Поскольку закон не связывает запрет ночного труда для указанных выше категорий работников с работой в течение всей смены, можно сделать вывод, что эти работники не должны привлекаться к работе в ночное время и в тех случаях, когда на ночные часы приходится менее половины смены.

Исходя из вышесказанного, и, учитывая, что на вечернюю смену приходится 1 час ночного времени (с 22.00 до 23.00), можно сделать следующие выводы:

Потапова, как имеющая беременность, не может быть привлечена к работе ни в вечерней, ни в ночной смене;

Карелина, Туманов и Арбатова могут быть привлечены к работе, как в вечернюю, так и в ночную смену.

4. Казус 2

Составьте исковое заявление от имени потерпевшего Смолярчука И.В. о возмещении ущерба, причиненного работником ЗАО «Ространссервес» Березовским Н. при исполнении трудовых обязанностей. Исходные данные: водитель Березовский Н., находясь в нетрезвом состоянии, допустил аварию с автомобилем гр. Смолярчука И.В., в результате чего разбил автомобиль ВАЗ 21-07, принадлежащий ЗАО «Ространссервес», стоимость которого составляет 130 тыс.руб. и причинил гр. Смолярчику И.В. материальный ущерб на сумму 50 тыс.руб.

В районный суд

Ленинского района г. Ростов-на-Дону

от гр. Смолярчука И.В.

20 апреля 2006 г. гр. Березовский Н., находясь в нетрезвом состоянии допустил аварию на автомобиле ВАЗ 21-07, принадлежащим организации ЗАО «Ространсервис», сотрудником которой он является. При аварии гр. Березовским был причинен материальный ущерб на сумму 180 тыс. рублей, складывающийся из стоимости автомобиля ВАЗ 21-07 в размере 130 тыс. рублей и стоимости ремонта моего автомобиля – 50 тыс. рублей. Документы, подтверждающие стоимость ремонта моего автомобиля прилагаются.

Руководствуясь вышеизложенным, на основании ст. 15 ГК прошу взыскать с гр. Березовского Н. понесенные мной убытки.

Дата, подпись

Список использованных источников

1. Конституция РФ.
2. Гражданский Кодекс РФ. Ч. 1.
3. Трудовой Кодекс РФ.
4. Комментарий к ТК РФ/ Под ред. Эрделевского А.М. М., 2004.
5. Трудовое право./Под ред. Смирнова О.В. М., 2003.
6. Трудовое право./Под ред. Гусова К.Н., Толкуновой В.Н. М., 2003.
7. Трудовое право./Под ред. Бердычевского В.С. Ростов-на-Дону, Феникс, 2002.

1. Трудовое право./Под ред. Смирнова О.В. М., 2003. С. 215. [↑](#footnote-ref-1)
2. Комментарий к ТК РФ/ Под ред. Эрделевского А.М. М., 2004. С. 381. [↑](#footnote-ref-2)
3. Комментарий к ТК РФ/ Под ред. Эрделевского А.М. М., 2004. С. 389. [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовое право./Под ред. Бердычевского В.С. Ростов-на-Дону, Феникс, 2002. С. 101. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовое право./Под ред. Смирнова О.В. М., 2003. С. 259. [↑](#footnote-ref-5)