Московская государственная юридическая академия

**Первый московский юридический институт**

# Кафедра «Трудовое право»

**Курсовая работа:**

«Тема 4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров»

**Выполнил студент**

**Заочного отделения**

**3 курса 2 группы**

**Барумов О.**

## Москва 2003

**План:**

1. Понятие индивидуального трудового спора и причины их возникновения.
2. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
3. Образование комиссий по трудовым спорам и их компетенция.
4. Порядок, сроки обращения и рассмотрения споров в КТС и сроки обжалования их решений.
5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Сроки обращения, рассмотрения и исполнения решений судов по индивидуальным трудовым спорам.

Задача

Нормативные акты и литература

1. Понятие индивидуального трудового спора и причины их возникновения.

В соответствии со ст. 381 ТК индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллек­тивного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об уста­новлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заяв­лено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодате­лем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

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. По­этому одна из сторон трудового договора обратилась в соответствую­щий юрисдикционный орган (КТС или суд) с жалобой.

Трудовой спор — это спор об установлении нового трудового субъективного права, например права на получение зарплаты в более высоком размере или льготой преимуществ, а также спор между сто­ронами относительно объема их взаимных прав и обязанностей, уже установленных в нормативных актах и включенных в трудовой дого­вор. Иногда спор ведется о том, как надо толковать или применять закон, ту или иную статью коллективного договора или иных согла­шений о труде.

Правоотношения, связанные с трудовым спором, возникают на основании поступившего в юрисдикционный орган (КТС или суд) заявления о разногласии между сторонами трудового договора по вопросам применения законодательства о труде или соглашений об условиях труда, а также по вопросам возмещения материального ущерба или компенсации морального вреда.

Завершается трудовой спор принятием судом (или КТС) решения о признании субъективного права или об отказе в удовлетворении требования, а также применением санкций и других мер по предот­вращению в дальнейшем неправомерных действий работодателя или работника.

Процедура рассмотрения исковых трудовых споров — это устано­вленная законодателем форма процесса разбирательства индивидуаль­ного трудового спора, начиная с подачи и принятия заявления по нему юрисдикционным органом и кончая вынесением и исполнением решения.

Трудовые правоотношения характеризуются постоянной проти­воположностью интересов их субъектов. Разногласия между ними возникают по поводу применения норм трудового законодательства; предметом их является конкретный факт применения, который по-разному оценивается сторонами трудового отношения, либо конкрет­ное условие труда, предлагаемое к установлению одним из субъектов и отвергаемое (полностью или частично) другим. В подобном случае могут возникнуть разногласия по поводу установления новых или применения существующих условий труда. Они перерастают в трудо­вой спор, который разрешается в установленном законом порядке.

В качестве субъектов трудовых споров выступают субъекты тру­дового правоотношения: работодатель и работник, субъективное право которого, по его мнению, нарушено.

Трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые, на ин­дивидуальные и коллективные. К спорам искового характера принято относить разногласия, возникающие в связи с применением норма­тивных актов о труде и договоров о труде, а к спорам неискового ха­рактера — разногласия, возникающие в связи с изменением либо установлением новых условий, не урегулированных нормативными правовыми актами и соглашениями о труде. Трудовой спор индиви­дуален, поскольку одной из его сторон является конкретный работ­ник — субъект трудового правоотношения.

Защита трудовых прав субъектов трудовых правоотношений яв­ляется важной правовой обязанностью органов, к компетенции кото­рых законодатель отнес защитную функцию. Защита трудовых прав работников — это установленные государством средства и способы, с помощью которых осуществляется охрана трудовых прав и интересов, а также принудительное восстановление их в случае нарушения и возмещение при этом работнику в полном объеме материального ущерба и морального вреда.

Основанием возникновения трудовых споров является виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей одним из субъектов трудового правоотношения.

2. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

*Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по тру­довым спорам и судами.* Разногласия субъектов трудового правоотношения о примене­нии работодателем законодательства о труде или соглашении о труде, которые не были урегулированы работодателем и работником, разре­шаются юрисдикционными органами: КТС и судом в пределах предо­ставленных им прав.

Вопрос о том, где должен разрешаться конкретный индивидуаль­ный трудовой спор — в комиссии по трудовым спорам или суде, определяется в соответствии с их подведомственностью.

Подведомственность трудовых споров — это распределение компетенции по их разрешению между органами, наделенными пра­вом рассматривать трудовые споры и выносить юридически обяза­тельные для их субъектов решения. Правильное определение подве­домственности конкретного трудового спора играет большую практи­ческую роль, поскольку решение спора некомпетентным органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в принудитель­ном порядке.

По подведомственности все трудовые споры можно разделить на рассматриваемые:

— в общем порядке, когда КТС является обязательной первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда;

— непосредственно в суде, минуя КТС.

Отнесение трудового спора к одной из указанных выше групп означает, что другие органы или неправомочны рассматривать данный спор, или могут его рассмотреть только после того, как он был рассмотрен первоначально КТС.

Конституция РФ закрепляет обязанность государства и правоох­ранительных органов защищать права работников. Поэтому каждый работник, если он считает свои трудовые права нарушенными, имеет право на квалифицированную юридическую помощь и, прежде всего, на судебную защиту. Защита трудовых прав субъектов трудовых пра­воотношений — это установленные государством и закрепленные в правовых актах средства и способы, с помощью которых осу­ществляется охрана трудовых прав и законных интересов, предусмот­ренных законодательством, соглашениями и договорами о труде. Сю­да же входит принудительное восстановление субъективных трудовых прав органами по разрешению трудовых споров и специальными ис­полнительными органами, а также возмещение при этом материаль­ного ущерба и компенсация морального вреда в объеме, определен­ном законом я иными нормативными правовыми актами.

Защитная функция трудового законодательства и органов по раз­решению споров включает всю совокупность мер по предупреждению, предотвращению и устранению причин, порождающих нарушение трудовых прав работников и ответственность руководителей организа­ции (дисциплинарную, материальную, административную и уголов­ную) за виновное нарушение трудового законодательства и невыпол­нение решений юрисдикционных органов, вынесенных после разби­рательства трудового спора.

Если трудовой спор индивидуальный, то устанавливается его характер: о применении трудового законодательства или о введении новых условий труда по соглашению субъектов трудового договора; затем определяется, из какого правоотношения он (спор) вытекает.

Индивидуальный спор об установлении новых условий труда не подведомствен ни КТС, ни суду, хотя возник из трудового правоот­ношения. Споры из правоотношений, тесно связанных с трудовыми, также неподведомственны КТС и суду, например споры о примене­нии законодательства по трудоустройству или законодательства о пен­сиях и пособиях, т.к. эти отношения регулируются правом социально­го обеспечения.

Установленный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, включая их подведомственность, не лишает работника права обратиться в вышестоящий орган в порядке подчиненности или в суд с жалобой на действия (бездействие) конкретного руководителя орга­низации. Работник вправе обжаловать незаконные действия работода­теля в иные органы, например в прокуратуру, органы федеральной инспекции труда и в другие структуры, осуществляющие надзор и контроль За соблюдением законодательства о труде и об охране труда.

Необходимо учитывать также действие на территории Россий­ской Федерации-Закона о *мировых судьях.*

Трудовые споры по вопросам применения трудового законода­тельства и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, соглашений рассматриваются: 1) комиссиями по трудовым спорам; 2) судами общей юрисдикции, а также мировыми судьями. Обязатель­ный внесудебный порядок рассмотрения и разрешения трудового спора установлен в случаях, указанных законодательством о труде и ГПК.

Подведомственность по трудовым спорам — это институт граж­данского процессуального и трудового права. Поэтому порядок рас­смотрения трудового спора зависит от его характера и субъектов спо­ра, а также от вида правоотношения.

Определение подведомственности конкретного трудового спора играет практическую роль, поскольку решение, вынесенное по спору неправомочным органом, не имеет юридической силы и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Определить подведомственность трудового спора — значит уста­новить юрисдикционный орган, который управомочен разбирать кон­кретный трудовой спор и вынести по нему решение, обязательное для сторон. Так, КТС подведомственны все индивидуальные трудовые споры искового характера, за исключением тех, которые могут быть разрешены непосредственно в суде.

КТС подведомственны: споры о взыскании заработной платы и о ее размере, о применении дисциплинарных взысканий и др.

КТС структурного подразделения, организации может рассматри­вать только трудовые споры в пределах полномочий этого подразделе­ния, организации.

Порядок рассмотрения трудового спора диктуется его характером. Например, спор по поводу признания дисциплинарного взыскания незаконным разрешается КТС, а трудовой спор о незаконном уволь­нении за систематическое нарушение трудовой дисциплины — непо­средственно в суде. Значит, по содержанию трудового спора можно определить его подведомственность, а именно, в каком первоначально юрисдикционном органе должен рассматриваться трудовой спор — первоначально в КТС, а затем в суде, или непосредственно в суде.

На первом этапе трудовой спор должен разрешаться между субъ­ектами трудового договора по взаимному соглашению его сторон. Лишь в том случае, когда разногласия между субъектами трудового правоотношения не устранены либо путем их непосредственных пере­говоров, либо с участием представителей выборного профсоюзного органа, стороны спора могут обратиться к помощи юрисдикционного органа за защитой нарушенного, по их мнению, субъективного трудо­вого права. Возникает индивидуальный трудовой спор, который с этого момента является юридическим фактом, порождающим гражданско-процессуальное правоотношение по рассмотрению трудового спора. Иногда оно приходит на смену трудовому правоотношению, иногда существует наряду с ним.

Особенности в определении подведомственности трудовых спо­ров установлены для некоторых категорий работников, а именно для государственных служащих. На них распространяется действие зако­нодательства о труде, за изъятиями, установленными *Законом о госу­дарственной службе.* Их споры по вопросам увольнения, перевода на другую работу, наложения дисциплинарных взысканий могут быть рассмотрены вышестоящим органом или судом.

Основными нормативными актами, которые определяют поря­док рассмотрения трудовых споров, являются ТК, *ГПК.*

При рассмотрении трудовых споров юрисдикционные органы (КТС, суд) применяют не только нормы трудового законодательства, но и нормы гражданско-процессуального законодательства (ст. 3-6, 17, 25, 39, 80, 126, 141, 197, 210, 407 ГПК).

Большое значение для единообразного применения законода­тельства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют руководящие постановления Пленума ВС РФ. Так, *Пост. Пленума ВС РФ от 22.12.92 № 16* дает разъяснения по применению норм о прие­ме, переводе и увольнении работников, а также по подведомственно­сти трудовых споров, постановление Пленума ВС РСФСР от 25.12.90 № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин»[[1]](#footnote-1) обеспечивает правильное разрешение этой категории трудовых споров. Имеются также постановления Пленума ВС РФ, касающиеся труда молодежи, компенсации морального вреда и др.

3. Образование комиссий по трудовым спорам и их компетенция.

Инициатива создания КТС может исходить как от работников, так и работодателя организации.

В отличие от *КЗоТ* новый ТК предусматривает образование ко­миссии по трудовым спорам 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).

Общее собрание коллектива организации правомочно избирать членов КТС, если на его заседании присутствует более половины работающих в данной организации (подразделении) работников.

Избранными в состав КТС (в т.ч. в КТС подразделения) считают­ся работники, получившие большинство голосов.

Члены КТС должны быть знакомы с нормами трудового законода­тельства и объективно подходить к решению вопроса о его примене­нии. Не допускается избрание в состав КТС каких-либо временных кандидатов.

Представители работодателя назначаются в Комиссию руководите­лем организации.

Для организационно-технического обслуживания КТС (дело­производство, хранение дел, выдача копий решений и выписок из протокола заседания КТС) приказом работодателя специально назначается постоянный работник, который выполняет эти функции. Он ведет; регистрацию поступающих заявлений, оповещает о времени заседания КТС и т.п. КТС организации имеет свою печать.

КТС на своем заседании большинством голосов избирает из своего состава председателя, секретаря. На них возлагаются подготов­ка и созыв очередного заседания, организация ознакомления с посту­пившими в КТС заявлениями, вызов свидетелей, экспертов и других лиц, заинтересованных в разбирательстве трудового спора. При раз­решении спора председатель руководит ходом разбирательства дела, а секретарь КТС ведет протокол заседания и журнал.

Определив сущность и характер спора, необходимые доказатель­ства по делу, председатель и секретарь по согласованию с другими членами КТС решают, следует ли пригласить на заседание комиссии свидетелей и каких; назначают, если необходимо, проведение предва­рительных проверок; требуют от работодателя соответствующие доку­менты и расчеты.

*Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению инди­видуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключени­ем споров, по которым ТК и иными федеральными зако­нами установлен другой порядок их рассмотрения (ст. 385).*

*Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудо­вым спорам, если работник самостоятельно пли с участием своего предста­вителя не урегулировал разногласие при непосредственных переговорах с работодателем.*

Компетенция КТС — это определенная законом сфера ее дея­тельности по разрешению трудовых споров. Комиссия рассматривает все споры как членов профсоюза, так и не членов профсоюза, по применению законов и иных нормативных правовых актов о труде и соглашений о труде, за исключением индивидуальных трудовых спо­ров, подлежащих непосредственному разрешению в суде.

КТС рассматривает трудовые споры работников, занятых в орга­низации по трудовому договору (в т.ч. совместителей). В нее вправе обратиться работник, уволившийся из этой организации и поступив­ший на новое место работы, если индивидуальный трудовой спор относится к его прошлой трудовой деятельности, например если ему не в полном объеме выдали заработную плату, и по другим вопросам, отнесенным к компетенции КТС.

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

КТС разрешает следующие споры:

— о признании недействительными условий, включенных в со­держание трудового договора. Обязанности и права, включаемые в договор, не должны ухудшать положение работника по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами о труде. КТС может по заявлению работника признать (своим решением) недей­ствительными те условия договора, которые ухудшают условия труда работника по сравнению с действующим законодательством и догово­рами о труде;

— об оплате труда;

— о рабочем времени и времени отдыха;

— о правомерности изменения работодателем существенных усло­вий трудового договора;

— об оплате труда, о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увели­чении объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное время и ночное время и в других случаях, предусмотренных ТК. При разрешении таких споров КТС руководствуется законодательными актами, отраслевыми соглашениями об оплате, а также действующими в организации локальными нормативными актами, коллективным и трудовым договорами;

— о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет, которые введены для отдельных категорий работников;

— о законности применения дисциплинарных взысканий;

— о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;

— о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка, например в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии;

— о предоставлении льгот и преимуществ работнику, когда обя­занность работодателя обусловлена нормативным правовым актом, коллективным или трудовым договором;

— другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением нормативных правовых актов и соглашений о труде и не отнесены ТК к непосредственной компетенции суда.

КТС неподведомственны споры по вопросам:

а) установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок; изменения штатов;

б) исчисления трудового стажа для предоставления льгот и пре­имуществ, когда законом или нормативным правовым актом о труде установлен иной порядок их рассмотрения;

в) установления или изменения условий оплаты труда (например, о присвоении тарифных разрядов).

Неподведомственны КТС и другие споры, разрешение которых отнесено законом к компетенции иных органов, например суда.

4. Порядок, сроки обращения и рассмотрения споров в КТС и сроки обжалования их решений.

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

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

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание сви­детелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять все необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работни­ков, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Обязанность КТС разрешить спор по существу в 10-дневный срок гарантирует быстрейшее восстановление нарушенного трудового права. На практике заседания КТС не устана­вливаются в определенные дни недели, т.к. это может нарушить срок разрешения спора, указанный в данной статье. Эти дни определяются по мере поступления заявлений от работников.

В организации со сменным режимом работы заседания комиссии должны назначаться на такое время, чтобы заинтересованный работ­ник, а также свидетели, могли присутствовать на заседании в нерабо­чее 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.

Работник и работодатель должны быть своевременно извещены о времени и месте заседания КТС, а также о переносе его на другой день.

При неявке работника рассмотрение трудового спора откладывает­ся до следующего заседания. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение: о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника подать его вновь.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов для проведения технических и бухгалтерских проверок, представителей профсоюзов, избранных в организации.

По требованию комиссии работодатель обязан представить необ­ходимые документы и расчеты.

ТК не закрепляет за работниками права заявлять отвод членам комиссии. Практика свидетельствует, что иногда такие отводы от­дельным членам комиссии заявляются.

В протоколе заседания КТС подробно освещаются процесс раз­бирательства спора, исследования доказательств и выводы ее членов. Закон не предусматривает специальной формы протокола, поэтому она может быть произвольной.

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

*В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.*

В КТС работник обращается в срок, определенный комменти­руемой статьей, с письменным заявлением, где четко изложены пред­мет индивидуального трудового спора и доказательства, свидетель­ствующие о нарушении его субъективного трудового права. В процес­се рассмотрения спора в комиссии работник вправе изменить или уточнить предмет спора и представить новые доказательства.

Работник может обратиться в КТС с просьбой восстановить про­пущенный срок, если он пропустил его по уважительной причине. КТС рассматривает это заявление с участием работника. Признав причину пропуска срока уважительной, она восстанавливает срок и в этом же заседании рассматривает трудовой спор по существу.

Если КТС не восстанавливает срок, то трудовой спор снимается с рассмотрения.

Срок исчисляется в календарных днях, поэтому в него включены и нерабочие дни. День возникновения права требования в срок не засчитывается.

Течение срока исковой давности для требований, вытекающих из трудовых отношений, начинается со следующего дня, когда работ­ник должен был узнать о нарушении его права.

Обоснованность требований работника проверяется при рас­смотрении дела по существу.

Заявление работника в КТС подлежит обязательной регистрации секретарем комиссии в специальном журнале, где фиксируются также сроки разрешения спора. Такое заявление не принимается к рассмот­рению, если имеется вступившее в законную силу решение КТС или иного юрисдикционного органа, вынесенное по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.

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

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

1. наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работ­ника;
2. даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
3. фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутство­вавших на заседании;
4. существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной норма­тивный правовой акт);
5. результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам, вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дняпринятия решения.

Решения КТС имеют обязательную правовую силу для сторон трудового спора, ибо комиссии наделены государством властными полномочиями решать такие споры. Поэтому их решения обязатель­ны для исполнения и в специальном утверждении не нуждаются. Если решение не обжаловано, оно подлежит принудительному испол­нению.

В решении КТС указываются: полное наименование организа­ций, фамилия, имя и отчество заявителя, дата обращения в КТС и дата рассмотрения спора, его существо, фамилии, имена, отчества присутствовавших на заседании членов КТС, а также других лиц, присутствовавших на заседании, результаты голосования и мотивиро­ванное решение.

Решение КТС считается принятым, если за него проголосовало (голосование тайное) большинство присутствующих на заседании членов комиссии.

Решение должно быть мотивированным и основанным на дей­ствующем законе, иных нормативных правовых актах о труде, коллек­тивном или трудовом договоре и иных соглашениях о труде. Оно принимается не по соглашению между представителями работодателя и работников, а в результате голосования, в котором принимают уча­стие все присутствующие на заседании члены КТС. Принятием реше­ния завершается рассмотрение спора в комиссии. Оно полностью или частично удовлетворяет требования работника либо отказывает в их удовлетворении. Поэтому в решении указываются основания, кото­рыми руководствовались члены комиссии при его вынесении.

Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решениях по денежным требованиям указывают точную сумму, причитающуюся работнику.

Возвращаться к решению спора по существу КТС не имеет права.

Если же при подсчете комиссией денежной суммы допущена ошибка и в результате между работником и работодателем возникает дополнительный спор уже не о праве работника на получение той или иной суммы, а о ее размере или индексации, КТС вправе вернуться к разрешенному спору для уточнения суммы, подлежащей взысканию.

Копии решения КТС в 3-дневный срок со дня его принятия вру­чаются работнику и руководителю организации.

Решение КТС может быть обжаловано в суд сторонами трудового спора в 10-дневный срок со дня вручения им копии.

Решение КТС подлежит обязательному исполнению, а в случае отказа работодателем его исполнит» — обеспечивается в принуди­тельном порядке судебным приставом.

Решение комиссии является окончательным, поэтому работода­тель обязан исполнить его точно в срок, установленный ст. 389. Этот срок не может быть сокращен или увеличен ни по требованию работ­ника, ни по инициативе КТС. Работодатель вправе исполнить реше­ние КТС ранее указанного в ст. 389 срока, если оно вынесено в пользу работника и удовлетворяет все его требования.

Датой, определяющей начало этого срока, является дата вручения работнику и работодателю копий решения комиссии.

КТС структурных подразделений организации правом выдачи удостоверений, имеющих силу исполнительного листа, не наделены. Такое удостоверение может выдавать лишь КТС организации. При этом причины неисполнения она не выясняет и трудовой спор по­вторно не разрешает.

Работник подает в КТС письменное заявление в срок, опреде­ленный ст. 389. Вопрос о выдаче удостоверения, являющегося испол­нительным документом, решается коллегиально на заседании КТС.

При пропуске работником этого срока по уважительным причи­нам КТС может его восстановить. На удостоверении делается отметка о восстановлении срока, которая заверяется подписью председателя КТС и печатью.

В соответствии с Федеральным законом от 21.07.97 № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» принудительное исполнение ре­шения КТС возлагается на службу судебных приставов (СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3591).

Исполнительное производство представляет собой установленный процессуальным законом порядок принудительной реализации реше­ний КТС, имеющей своей целью обеспечение реальной защиты на­рушенных трудовых прав субъектов трудового правоотношения.

Исполнение юридических актов в подобных случаях может рас­сматриваться и как принудительная реализация субъективного права или интереса, и как принудительная реализация юрисдикционного акта, вынесенного в защиту права и интереса работника.

Статья 390 определяет порядок обжалования решения КТС, а также закрепляет право работника перенести трудовой спор на рас­смотрение суда, если его не удовлетворяет вынесенное решение.

Работник освобождается от судебных расходов при обращении в суд с трудовым спором или жалобой на решение КТС.

По общему правилу, указанному в ст. 390, суд принимает трудо­вые дела к своему производству после их рассмотрения КТС, если они не отнесены к непосредственной подведомственности суда (без обращения в КТС). Исключение установлено лишь для случаев, когда КТС не рассмотрела спор в установленный 10-дневный срок, и по­этому работник обратился в суд.

Право работодателя на обращение в суд не ограничено каким-либо условием, например тем, что решение КТС противоречит зако­ну. По любому основанию работодатель, равно как и работник, может оспаривать в суде решение КТС. К заявлению должна быть приложе­на копия решения КТС, подтверждающая разрешение трудового спо­ра в комиссии.

Вопрос о восстановлении срока для обжалования решения КТС рассматривается судом одновременно с разбирательством трудового спора по существу. Признав причину пропуска срока неуважительной, суд отказывает в удовлетворении требований работника или работода­теля из-за пропуска срока.

Суд рассматривает жалобу на решение КТС по общим правилам искового производства, установленным *ГПК,* т.е. разрешает спор по существу в присутствии сторон трудового спора и выносит судебное решение, обязательное для работника и работодателя. Поскольку суд не является надзорной инстанцией по отношению к КТС, он в своем решении не указывает об отмене ее решения.

Если в деле отсутствуют сведения об извещении работника или работодателя, судебное разбирательство откладывается. Если лица, участвующие в деле, надлежаще извещены о времени и месте судеб­ного заседания, суд откладывает разбирательство дела в случае при­знания причин их неявки уважительными. Стороны обязаны извес­тить суд о причинах неявки и представить доказательства уважитель­ности этих причин.

Суд вправе рассмотреть дело в отсутствие ответчика, если сведе­ния о причинах неявки отсутствуют либо если суд признает эти при­чины неуважительными.

Стороны вправе просить суд рассмотреть дело в их отсутствие и направить им копию решения суда. Суд может признать обязатель­ным участие сторон в судебном заседании, если это необходимо для вынесения решения по существу трудового спора (ст. 157 ГПК).

5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Сроки обращения, рассмотрения и исполнения решений судов по индивидуальным трудовым спорам.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлени­ям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудо­вым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным пра­вовым актам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника — о восстановлении на работе независимо от оснований пре­кращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

работодателя — о возмещении работником вреда, причиненного органи­зации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные тру­довые споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Подведомственность трудовых споров суду определяется ст. 391 и другими статьями ТК, а также *ГПК.*

Подведомственность трудовых споров судам определяется по за­кону, который действует на момент принятия судом искового заявле­ния и рассмотрения его судом (например, если решение суда по тру­довому спору было отменено в порядке надзора, а в этот период из­менился закон о компетенции суда).

Работник наделяется правом подачи заявления о рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя в приеме на работу и заключением трудового договора. Суд, рассматривая заявление, проверяет причины отказа в приеме на работу и выясняет вопрос о наличии свободных рабочих мест и т.п.

Работник обращается с заявлением в суд непосредственно, минуя комиссию по рассмотрению трудовых споров, когда в организации КТС не образована.

Конституция РФ имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации (ст. 15). Поэтому суды при рассмотрении дел должны оценивать со­держание закона или иного нормативного правового акта, регули­рующего рассматриваемые правоотношения, и в случаях выявленного противоречия при определении подведомственности применять Кон­ституцию РФ (в частности, если суд придет к убеждению, что феде­ральный закон, принятый после вступления в силу Конституции РФ, противоречит ее положениям).

Если при рассмотрении конкретного дела суд установит, что под­лежащий применению акт государственного или иного органа не соответствует закону, он в силу ч. 2 ст. 120 Конституции РФ обязан принять решение в соответствии с законом, регулирующим данные правоотношения. Так, решением ВС РФ от 10.06.96 было признано незаконным (недействительным) разъяснение Минтруда России от 25.06.93 «О некоторых вопросах, связанных с порядком предоставления дополнительных отпусков, предусмотренных действующим зако­нодательством»[[2]](#footnote-2).

Трудовые споры, подведомственные суду, рассматриваются рай­онными судами, мировыми судьями.

Подсудность трудовых дел судам определяется ст. 113-118 *ГПК.* Иски предъявляются в суд по месту жительства ответчика, а иски к юридическому лицу — по месту нахождения органа или имущества юридического лица (ст. 117 *ГПК).*

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также по месту жительства истца (ст. 118 *ГПК).*

Выбор между несколькими судами, которым согласно ст. 118 *ГПК* подсудно дело, принадлежит истцу. Иски о возмещении вреда, при­чиненного имуществу организации (юридического лица), могут предъявляться также по месту причинения вреда.

Суд рассматривает трудовые дела как по заявлению работника, так и по требованию работодателя (ст. 4 *ГПК).* Право предъявлять иски по трудовым спорам от имени работников и выступать в суде в качестве представителей работников принадлежит также их предста­вителям, защищающим их интересы.

С заявлением в суд могут обратиться работники в возрасте от 16 лет, а в случаях, указанных в трудовом законодательстве, — и ранее этого возраста, если они обладают трудовой правоспособностью. Они вправе лично защищать в суде свои права и охраняемые законом ин­тересы, а привлечение в таких случаях к участию в деле родителей, усыновителей или попечителей несовершеннолетних для оказания им помощи зависит от усмотрения суда (ч. 3 ст. 32 *ГПК).*

Работодатель может обратиться в суд с исковым требованием, ког­да он, во-первых, не согласен с решением КТС, во-вторых, предъяв­ляет иск работнику, причинившему материальный ущерб организации при исполнении трудовых обязанностей. Организация участвует в суде в качестве истца или ответчика по трудовым спорам при условии, что является юридическим лицом в гражданско-правовом смысле (ст. 32, 33 *ГПК).* Поэтому структурные подразделения организации (отделы, участки и т.д.), не имеющие статуса юридического лица, не могут самостоятельно выступать в суде в качестве истца или ответчи­ка. От имени структурных подразделений иск предъявляют в суд ра­ботодатель или другие представители организации.

Работодатели обособленных подразделений организации, которые обладают трудовой праводееспособностью т.е. пользуются дисципли­нарными полномочиями, правом приема и увольнения работников, могут «выступать в суде в качестве ответчика или соответчика по тру­довым делам, например по делам о восстановлении на работе.

Суд, принимая исковое заявление, должен установить надлежащих истца и ответчика (ст. 36 *ГПК).* Если суд сочтет, что иск предъявлен ненадлежащим истцом, то он должен обсудить вопрос о его замене.

Независимо от того, кем возбуждено, дело в суде — работником или работодателем, несогласным с решением КТС, суд решает этот трудовой спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком — организация, оспаривающая его требования.

Организация являете» истцом по трудовому спору только в том случае, если работодатель обращается в суд с иском о взыскании с работника тех или иных сумм в пользу организации (например, о взыскании материального ущерба, причиненного организаций по вине работника).

Дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, рассматриваются судом первой инстанции, если стороны находятся в одном городе или районе, не позднее 10, а в других случаях — не позднее 20 дней с даты окончания подготовки дела к разбирательству (ст. 99 *ГПК).*

Особое внимание при рассмотрении трудовых споров суды об­ращают на проверку условий мирового соглашения по трудовым де­лам, а также обстоятельств отказа истца от исковых требований и признания ответчиком иска с тем, чтобы они соответствовали нормам трудового законодательства и не нарушали чьих-либо прав и охраняе­мых законом интересов.

Недопустимо утверждение мирового соглашения в том случае, когда его условия в какой-либо мере нарушают трудовые права работ­ника или в обход закона направлены на освобождение работодателя от материальной ответственности за вред, причиненный организации (ст. 34 *ГПК).*

При решении вопроса о принятии отказа от иска о восстановле­нии на работе или при утверждении мирового соглашения сторон по такому иску суд выясняет, не противоречат ли эти действия закону и интересам сторон.

Условия, некоторых стороны пришли к мировому соглашению, от­ражаются в протоколе судебного заседания и подписываются сторона­ми. Эти условия должны быть ясными, определенными и не допускать различных толкований, чтобы не вызывать споров при исполнении.

В зависимости от выяснившихся обстоятельств дела суд может выйти за пределы заявленных истцом требований, если признает это необходимым для защиты прав и охраняемых законом интересов ист­ца, а также в других случаях, предусмотренных законом (ст. 195 *ГПК).* Например, рассматривая иск о восстановлении на работе, суд разъяс­няет работнику, что он может заявить дополнительное требование об оплате времени вынужденного прогула.

Принимая решение, обязывающее ответчика совершать опреде­ленные действия, не связанные с передачей имущества или денежных сумм, суд в том же решении может указать, что если ответчик (рабо­тодатель) не исполнит его в течение установленного срока, то истец вправе произвести эти действия за счет ответчика со взысканием не­обходимых расходов.

Решение суда может быть обжаловано в кассационном порядке сторонами в 10-дневный срок после его вынесения в окончательной форме (ст. 282-284 *ГПК).*

На основании ст. 391 трудовые споры, подлежащие разрешению в суде, можно классифицировать две группы:

* условно подведомственные суду. Сюда относятся трудовые спо­ры, которые могут быть разрешены судом только после их рассмот­рения в КТС;
* непосредственно подведомственные суду (ч. 2 ст. 391).

Принимая исковое заявление, суд исследует предмет и характер спора. Если он своевременно обнаружит, что нарушен установленный порядок прохождения спора (например, работник обратился в суд, минуя КТС), то отказывает в принятии заявления. Если же наруше­ние подведомственности обнаружится после принятия заявления, т.е. в момент его рассмотрения в судебном заседании, то иск оставляется без рассмотрения и работнику разъясняется, что ему первоначально следует обратиться в КТС.

Суд разрешает трудовые споры по всем вопросам применения за­кона, иных нормативных правовых актов о труде, коллективного до­говора и других соглашений о труде лиц, работающих по трудовому договору в организации любой фермы собственности. Причем суд защищает права и свободы граждан независимо от того, каким субъ­ектом правоприменения они нарушены. Если субъективное трудовое право нарушено индивидуальным актом применения, норм, то этот акт может быть обжалован в суд с соблюдением порядка, определен­ного ст. 391.

Статьей 391 установлен порядок разрешения споров о восста­новлении на работе с прежними условиями труда независимо от основания прекращения трудового договора, инициативы стороны договора, порядка приема на работу и увольнения, а также от органи­зации, где выполнялась трудовая функция.

Суду подведомственны споры по поводу обоснованности прекра­щения трудового договора с руководящими работниками, назначенными на должность постановлением Правительства РФ. На государ­ственных служащих законодательство о труде распространяется с осо­бенностями, предусмотренными *Законом о государственной службе.*

Подведомственны суду и споры о восстановлении на работе лица, уволенного в связи с окончанием срока, выборной работы и не из­бранного на новый срок, если нарушен порядок проведения выборов; о незаконном увольнении, если приказ об этом издан руководителем, не обладающим правом приема на работу и расторжения трудового договора; о трудоустройстве лица, освобожденного от выборной должности в связи с окончанием срока; об изменении срока действия трудового договора, если он был заключен с нарушением ст. 58, 59 ТК.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе работодателя, бремя доказывания законности увольнения и соблюдения его порядка лежит на ответчике.

Требования об оплате времени вынужденного прогула, об измене­нии формулировки причин увольнения, а также даты расторжения до­говора являются производными от основного иска о восстановлении на работе незаконно уволенного работника; поэтому подведомственность этих дел определяется по тем же правилам, которые закон установил для дел о восстановлении на работе. Такие иски разрешает суд.

ТК, в отличие от *КЗоТ,* относит к непосредственной компетенции суда трудовые споры по заявлениям о переводе на другую работу.

Статья 231 ТК относит к подведомственности суда рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве. В этих случаях подача жалобы в суд не препятствует исполнению работодателем (уполномоченным им предста­вителем) решений государственного инспектора по охране труда.

Судам подведомственны трудовые споры о возмещении имуще­ственного ущерба, причиненного организации сторонами трудового договора (ст. 232 ТК).

Рассматривают суды трудовые споры о материальной ответствен­ности работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК).

Работник вправе обратиться в суд при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработка, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Работода­тель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенса­ции) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефи­нансирования ЦБР от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяет­ся коллективным договором или трудовым договором (см. ст. 236 ТК).

С учетом этого в решении суда, вынесенном по данному спору, определяется конкретный размер денежной компенсации, которую необходимо выплатить работнику.

По иску работника в судах рассматриваются его исковые требова­ния о возмещении морального вреда, причиненного ему незаконными действиями работодателя (см. ст. 237 ТК).

Рассматриваются в суде споры о материальной ответственности работниказа ущерб, причиненный работодателю, по иску работодате­ля (см. ст. 238, 239, 242, 243, 248 и др. статьи ТК).

Суд рассматривает дела по жалобам об отказе в приеме на работу лиц, считающих, что они подверглись дискриминации при перегово­рах о заключении трудового договора. Граждане вправе подать жалобу в суд, если считают мотивы отказа в приеме на работу неконституционными. Мотивы, по которым запрещается какое бы то ни было пря­мое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу, перечислены в Кон­ституции РФ. Такие жалобы рассматриваются судом не в исковом порядке, а как жалобы на неправомерные действия работодателя. Суд проверяет законность жалобы и выносит решение (гл. 24 *ГПК).*

Рассматриваются в суде споры о незаконном отказе в выплате уволенному работнику пособия по безработице в связи с нарушением им условий перерегистрации в центре занятости.

Суду подведомственны дела по спорам о возмещении вреда, при­чиненного работнику повреждением здоровья, связанного с исполне­нием им трудовых обязанностей.

Подведомственны суду и споры о незаконном отказе в назначении пенсии или пособий. Если задержка в оформлении Пенсии повлекла материальный ущерб для работника из-за того, что работодатель не­своевременно передал документы в отдел социальной защиты, он впра­ве предъявить иск в суд к организации о взыскании этого ущерба.

Работодатель вправе обратиться в суд с иском о возмещении ра­ботником материального ущерба, причиненного имуществу организа­ции. По таким делам работодатель выступает в качестве истца, а ра­ботник — ответчика.

Суду подведомственны регрессные иски. Если в процессе трудо­вой деятельности работник причинил материальный ущерб третьим лицам и этот вред возмещен организацией, с которой он состоит в трудовых правоотношениях, то по заявленному иску на работника может быть в порядке регресса возложена обязанность возместить этот ущерб.

Независимо от того, кем возбуждено в суде дело — работником или работодателем, несогласным с решением КТС, суд решает этот спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком — работодатель (организация).

К давностным срокам для обращения в суд ст. 392 относит сле­дующие: по спорам об увольнении — месячный срок, исчисляемый со дня вручения работнику приказа об увольнении, а если приказ вручен не был — со дня выдачи трудовой книжки с записью об основаниях прекращения трудового договора либо со дня, когда работник отка­зался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки; по иным трудовым спорам — 3-месячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его прав.

Для обращения работодателя в суд с иском к работнику о воз­мещении материального вреда, причиненного организации, устано­влен срок в один год со дня обнаружения причиненного вреда. Таким днем следует считать день, когда работодателю стало известно о нали­чии такого вреда. При выявлении вреда в результате инвентаризации материальных ценностей или проверке финансово-хозяйственной деятельности организации днем обнаружения вреда следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

При обращении в суд по трудовым делам от оплаты пошлины и судебных расходов освобождается только работник, но не работода­тель. Размер государственной пошлины определяется Законом РФ от 09.12.91 № 2005-1 «О государственной пошлине» (ВВС РФ. 1992. № 11. Ст. 521).

Судебные расходы — это затраты, которые состоят из государ­ственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела в суде (ст. 79 *ГПК).*

Государственная пошлина представляет собой установленный зако­ном обязательный и действующий на всей территории Российской Фе­дерации платеж, взимаемый в доход государства за совершение юриди­чески значимых действий либо выдачу документов, в т.ч. и за действия, совершаемые судом по рассмотрению, разрешению, пересмотру граж­данских и трудовых дел, за выдачу судом копий документов.

Размер и порядок исчисления государственной пошлины зависят от характера иска (заявления, жалобы) и цены иска.

Судебные издержки — это денежные суммы, подлежащие взысканию при рассмотрении конкретного дела для выплаты возна­граждения лицам, оказывающим содействие в осуществлении правосу­дия (экспертам, свидетелям), возмещения затрат суду по совершению перечисленных в законе отдельных процессуальных действий (ст. 86 *ГПК).*

Размер издержек определяется исходя из фактически понесенных затрат при рассмотрении трудового дела в суде и исполнении выне­сенного судом решения.

Положения ст. 394 относятся *к.* деятельности судов, рассматри­вающих (в пределах своей компетенции) споры работников об уволь­нении и переводе на другую работу.

Факт восстановления на работе порождает следующие права ра­ботника: предоставление ему прежней работы, т.е. работы по той же специальности или должности, с теми же условиями труда; оплату за всё время вынужденного прогула; возмещение работнику денежной компенсации морального вреда; восстановление непрерывного и об­щего трудового стажа, в который включает все время оплачиваемого вынужденного прогула. Это время включается также в стаж, дающий право на оплачиваемый отпуск. Поэтому в решении о восстановлении на работе указываются: наименование организации, специальности (должность работника); все существенные условия труда, в которых выполнялась ранее трудовая функция. В компетенцию суда не входит трудоустройство уволенного работника в другую организацию. Из данного правила есть одно исключение, касающееся реорганизации юридического лица. В подобных случаях правопреемство переходит к реорганизованному юридическому лицу, поэтому суд восстанавливает уволенного работника в новую организацию (ст. 57, 58 *ГК).*

Если работник предъявляет требование только о признании увольнения незаконным, суд выясняет желание истца восстановиться на прежней работе. Если такое желание отсутствует, суд признает увольнение незаконным и изменяет его формулировку на увольнение по собственному желанию, а также решает вопрос об оплате за все время вынужденного прогула и денежной компенсации работнику морального вреда, причиненного указанными действиями.

Во всех случаях, когда неправомерные действия работодателя повлекли вынужденный прогул работника (незаконное увольнение, перевод на другую работу, перемещение, изменение существенных условий труда, отстранение от работы, неправильная формулировка причины увольнения, препятствовавшая поступлению на новую работу, в других указанных законом случаях), орган по разрешению спора взыскивает в пользу работника средний заработок за всё вре­мя вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы и принимает решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда.

Истец вправе оспаривать размер взысканного судом заработка за все время вынужденного прогула. Поэтому суд обязан проверять данные, содержащие расчет среднего заработка, подлежащего взысканию. С учетом этого суду надлежит полно и всесторонне про­верить все виды заработка истца, после его разрешить спор по су­ществу.

Если суд, разрешив спор о восстановлении на работе, не указал размера присужденной работнику суммы оплаты вынужденного про­гула, то он может — по заявлению лиц, участвующих в деле, или по своей инициативе *—* вынести дополнительное решение. Вопрос о вынесении дополнительного решения может быть поставлен в тече­ние 10 дней со дня вынесения решения о восстановлении на работе (ст. 205 *ГПК).*

При взыскании в пользу работника оплаты за все время вынуж­денного прогула подлежат зачету выплаченные работнику денежные средства в виде: выходного пособия; средней заработной платы, со­храняемой на период трудоустройства; пособия по временной нетру­доспособности; стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации; оплаты труда при вы­полнении общественных работ; оплаты труда за работу в другой орга­низации в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула. В судебной практике возник вопрос: подлежит ли включению в счет сумм оплаты времени вынужденного прогула получаемая в этот пери­од оплата за работу по совместительству? Судебная практика исходит из того, что зачету подлежат не все суммы, полученные незаконно уволенным за работу в период вынужденного прогула, а лишь те, которые получены в другой организации за работу, на которую он поступил после незаконного увольнения.

Если же истец на день увольнения работал по совместительству в другой организации, в которой также получал оплату, то эта заработ­ная плата не засчитывается в счет оплаты времени вынужденного прогула.

Суд, рассматривая требование работника об изменении форму­лировки причины увольнения, разъясняет истцу его право поставить вопрос об оплате вынужденного прогула, если, по мнению судьи, оспариваемая формулировка препятствовала поступлению на работу, и о компенсации морального вреда.

Неправильная формулировка причины увольнения сама по себе не свидетельствует о затруднении при поступлении на работу. Работ­ник должен представить доказательства возникших трудностей — назвать конкретные организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с порочащей формулировкой.

Изменение незаконной формулировки причины увольнения судом влияет на правовой статус работника, непрерывный стаж его работы, а также на его право получить денежную компенсацию морального вреда и пособие по безработице и т.д.

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

Иск о возмещении морального вреда предъявляется одновременно с основным либо самостоятельно — после рассмотрения основного иска о восстановлении на работе или о переводе на другую работу.

Разрешение таких вопросов отнесено к компетенции того органа, который восстановил на работе неправильно уволенного или переве­денного работника.

Одним из обязательных условий возмещения денежной компенса­ции морального вреда является вина работодателя в нарушении тру­довых прав работника. Суд при разрешении подобных исков исходит из того, что неимущественный вред выражается в причинении работ­нику нравственных переживаний (собственно моральный вред), кото­рые возникают из-за невозможности выполнять прежнюю трудовую функцию или продолжать активную трудовую деятельность из-за по­тери работы, неполучения оплаты за труд и т.д.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Работодатель обязан удовлетворить все денежные требования работника, указанные в решении суда о восстановлении на прежней работе, в т.ч. о компенсации морального вреда, и выплатить иные денежные суммы, которые гарантированы ТК работнику, восстано­вленному на прежней работе или принятому на новую работу в орга­низацию.

Факт восстановления на прежней работе порождает следующие права работника: предоставление ему прежней работы, т.е. работы по той же специальности или должности, с теми же условиями труда; оплату вынужденного прогула; при этом оплата должна быть соответ­ственно индексирована и произведена за все время вынужденного прогула.

Не допускается задержка исполнения решения суда. Истец вправе оспаривать размер взысканного судом заработка за все время вынужденного прогула. Причем оплата производится и за время за­держки исполнения этого решения суда.

Под такой задержкой следует понимать:

неиздание работодателем приказа о восстановлении работника;

непредоставление работы, хотя приказ о восстановлении издан;

предоставление работы не по той должности (специальности), ко­торая указана в решении суда о восстановлении на работе;

поручение работы, не соответствующей приказу о восстановлении на прежней работе.

Решение о восстановлении на работе должно быть исполнено не­медленно, т.е. на следующий день после его вынесения судом и до вступления в законную силу. Поэтому работник может обратиться, например, в тот же суд с жалобой на незаконные действия работода­теля, который не исполнил решение о восстановлении на прежней работе (с сохранением всех ранее установленных трудовым договором условий труда), а также о выплате среднего заработка за все время неисполнения и о возмещении морального вреда. Оплата за вынуж­денный прогул взыскивается с организации, а не с виновного долж­ностного лица. При определении размера оплаты суд применяет ин­дексацию.

Ущерб, причиненный организации в связи с выплатой работнику денежных сумм из-за несвоевременного исполнения решения суда, может быть взыскан по регрессному иску организации судом с винов­ного должностного лица.

Работодатель не вправе приостанавливать решение суда о восста­новлении на работе даже в случае подачи кассационной жалобы.

Если же впоследствии это решение будет отменено, т.е. восстано­вление на работе признают неправильным, то в соответствии со ст. 430-432 ГПК рассматривается вопрос о повороте исполнения, для чего необходимо новое решение суда (см. ст. 397 ТК).

В соответствии с Федеральным законом от 21.07.97 № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» (СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3591) исполнение судебных актов, а также актов других юрисдикционных органов подлежащих принудительному исполнению, возлагается на службу судебных приставов и службы судебных приставов органов юстиции субъекте Российской Федерации (Федеральный закон от 21.07.97 № 118-ФЗ «О судебных приставах» — СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3590).

**Задача**

В связи с производством капитального ремонта склада, старший кладовщик Сергеев приказом по предприятию был переведен на другую работу сроком на два месяца с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы. Сергеев дал свое согласие на указанный период в письменном виде. Однако из-за отсутствия необходимого строительного материала ремонтные работы в двухмесячный срок не были закончены. В связи с истечением срока, на который Сергеев согласился перейти на другую работу, он потребовал перевести его на прежнюю работу.

Работодатель объявил Сергееву строгий выговор за отказ от работы.

Обоснованы ли требования работника?

Какой орган правомочен решить данный спор? На каком основании?

# Ответ

**1. 2. Требования работника обоснованны, т.к. в соответствии со ст.**  74 ТК работодатель, в случае производственной необходимости, имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Сохранение указанного заработка является гарантией для работника.

В нашем случае, Сергеев был переведен на два месяца, что противоречит требованиям ст. 74 ТК.

**3.** Данный спор относится к категории индивидуальных трудовых споров, т.к. произошел спор между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) (ст. 381 ТК).

**Трудовой кодекс РФ предусматривает, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам или судами (ст. 382 ТК).** Для этого по инициативе работника и (или) работодателя образуется комиссия по трудовым спорам. Комиссия образуется из равного числа представителей работников и работодателя (ст. 384 ТК). До обращения в комиссию по трудовым спорам работник должен попытаться урегулировать разногласия путем проведения переговоров с работодателем. И только после этого индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам (ст. 385 ТК). В случае, если спор не разрешен КТС работник может обратиться в суд. Он также может обратиться в суд, минуя КТС (ст. 391 ТК).

Распределение компетенции между КТС и судом таково, что защитой прав работника в трудовых отношениях в первую очередь занимается КТС. Работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам с заявлением, составленным в произвольной форме. Заявление принимается членом комиссии, которому в соответствии с установленным распределением обязанностей поручено принимать и регистрировать заявления (ст. 387 ТК).

**Таким образом, данный спор будет рассмотрен в комиссии по трудовым спорам, на основании заявления работника (ст. 387 ТК**).

###### Нормативные акты и литература

1. Конституция РФ 1993г.
2. Трудовой Кодекс РФ 2001г.
3. Гражданско-процессуальный кодекс РСФСР
4. Кодекс законов о труде
5. ФЗ от 31.07.95 «Об основах государственной службы РФ»
6. ФЗ от 17.12.98 «О мировых судьях»
7. ФЗ от 21.07.98 «О судебных приставах»
8. Закон РФ от 26.06.92 «О статусе судей РФ»
9. Постановление Правительства Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992г. с последующими изменениями и дополнениями от 15 января 1998г. и 21 ноября 2000г. «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров».
10. Айман Т.О. Трудовое право. 2-е изд. М.: Инфра-М, 2002.
11. Жданова Т.В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность (новый взгляд на проблему) // Юрист. - М.; Юрист, 2002. - № 6. - c.51-53
12. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ // Под ред. акад.К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2002.
13. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., Дело. 1997г.
14. Лютов Н.Л. Некоторые проблемы законодательства о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. - М.; Интел-Синтез, 2002. - № 1. - c.26-33
15. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения законодательства о труде. Научно-практическое пособие. Юрид.лит. 2000г.
16. Снигирев И.О. Разрешение трудовых споров. М.: 2002.
17. Ставцева А.И., Гаврилина А.К. Комментарий судебной практики., Юрист. 1997г.

1. Сборник поста­новлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации. 1961-1996. М., 1997. С. 100 [↑](#footnote-ref-1)
2. Бюллетень Минтруда России. 1993. № 6. С. 44; ВВС РФ. 1996. № 1.С. 3. [↑](#footnote-ref-2)