**Введение**

Нынешний финансово-экономический кризис особо чувствительно сказался на наемных работниках. Сперва казалось что этот кризис затронул только банковскую сферу, однако затем начались массовые увольнения наемных работников, а теперь мы можем наблюдать массовые сокращения в производственной сфере. Уровень безработицы в нашей стране достиг уровня 1992 года, когда постсоветская экономика находилась в глубоком упадке. На биржах труда зафиксирован массовый всплеск обращений граждан желающих найти работу и получать пусть и небольшое, но социальное пособие.

Однако современный работодатель очень хорошо знаком с трудовым законодательством, и понимает, что увольнение работников на основаниях сокращения штата экономически невыгодно, поскольку придется выплачивать выходные пособия и заработную плату за второй и третий месяц после увольнения. Поэтому работодатель переводит работников на неполный рабочий день, предоставляет неоплачиваемый отпуск и прибегает к иным уловкам, позволяющим обойти законодательство.

Но и работники тоже имеют определенные юридические навыки, неплохо ориентируются в Трудовом кодексе РФ, и понимают что работодатель действует в ущерб их законным правам и интересам. Так возникают индивидуальные трудовые споры. И в последнее время федеральные суды перегружены трудовыми спорами, как индивидуальными, так и коллективными. Неудивительно, что из-за такой колоссальной нагрузки суды попросту не могут не нарушать установленных законодательством сроков рассмотрения трудовых споров, и процесс затягивается, что несомненно действует в ущерб той стороне чьи права были нарушены, то есть работнику.

Именно поэтому обеспечение трудовых прав наемных работников напрямую зависит от повышения эффективности реализации процессуального механизма в сфере трудового законодательства. И от государства, в свою очередь, требуется совершенствование правового механизма защиты трудовых прав работников в максимально короткие сроки.

Целью данной работы является рассмотрение трудового законодательства РФ в сфере регулирования индивидуальных трудовых споров, выявление недостатков в нормативных актах и предложения по их совершенствованию.

В свою очередь задачами являются определение основных понятий, которыми оперирует законодатель, а также подробное рассмотрение порядка разрешения индивидуальных трудовых споров.

**Глава 1. Понятие индивидуального трудового спора. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.**

**1.1. Понятие индивидуального трудового спора.**

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, 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 также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем в случае отказа работодателя от заключения такого договора.(ст.381 ТК РФ)[[1]](#footnote-1)

Исходя из данного определения можно сделать вывод что индивидуальный трудовой спор возникает с того момента когда в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров сделано заявление о существовании неурегулированных разногласий.

Предметом индивидуального трудового спора являются нарушенные работодателем права и законные интересы работника. Это может быть нарушение трудового договора, соглашения и любое другое нарушение трудового законодательства. В этом случае заявление о рассмотрении трудового спора подает работник, либо выборный профсоюзный орган представляющий интересы данного работника. Наряду с этим, предметом трудового спора между работодателем и работником может быть вытекающая из неправомерного поведения работника его обязанность по возмещению материального ущерба. Тогда соответствующий иск подает работодатель.

**2.2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры и урегулирование разногласий до обращения в соответствующий орган.**

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.(ст.382 ТК РФ)[[2]](#footnote-2).

Более подробно о комиссиях по трудовым спорам и судах будет сказано в следующей главе, сейчас же считаю необходимым остановиться на вопросе урегулирования разногласий до обращения в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В случаях возникновения разногласий работник и работодатель не обязательно должны обращаться в комиссию по трудовым спорам (КТС) или суд. Возникшие разногласия возможно урегулировать путем переговоров между работодателем как напрямую, так и с привлечением посредников, например, социальных партнеров.

Также, для разрешения разногласий работник может обратиться:

- в органы государственной власти как федерального уровня, так и уровня субъектов РФ, органы местного самоуправления, профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда(ч.9 ст.219 ТК РФ)[[3]](#footnote-3).

- в органы федеральной инспекции труда(ч.15 ст.357 ТК РФ)[[4]](#footnote-4).

- к профсоюзным инспекторам труда9ст. 370 ТК РФ)[[5]](#footnote-5).

Кроме того, работник вправе:

- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности(ч.5 ст.219 ТК РФ)[[6]](#footnote-6).

- отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором(ст.379 ТК РФ).[[7]](#footnote-7)

- приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней(ч.2 ст.142 ТК РФ).[[8]](#footnote-8)

В случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности. Когда это невозможно, работодатель обязан оплачивать работнику все время простоя до устранения опасности для жизни и здоровья работника.(ч.4-6 ст. 220 ТК РФ)[[9]](#footnote-9).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, платы отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя(ст.236 ТК РФ).[[10]](#footnote-10)

Наконец, последний способ решения разногласий без обращения в КТС или суд устанавливают статьи 79 и 80 ТК РФ в которых предусмотрено расторжение трудового договора как по инициативе работника так и по инициативе работодателя.

**Глава 2. Рассмотрение и разрешение трудовых споров в КТС.**

**2.1.Образование и компетенция КТС.**

Комиссия по трудовым спорам (КТС) – орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения и разрешения(ч.1 ст.385 ТК РФ).[[11]](#footnote-11)

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании КТС, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей(ч.1 ст.384 ТК РФ).[[12]](#footnote-12)

Часть 2 статьи 384 ТК РФ предусматривает два способа направления представителей работников в состав комиссии по трудовым спорам:

1)непосредственное избрание их общим собранием (конференцией) работников;

2)делегирование их представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Общее собрание (конференция) работников устанавливает порядок избрания членов КТС и порядок принятия решений, как правило, собрание считается правомочным если в нем участвует более половины работников, а конференция – не менее двух третей делегатов.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.(ч.2-5 ст.384 ТК РФ).[[13]](#footnote-13)

Численность членов КТС, порядок избрания его состава и полномочия в Трудовом кодексе не определены. Эти вопросы решаются в положении о КТС которое утверждается представительным органом работников и работодателем.

**2.2. Виды рассматриваемых КТС индивидуальных трудовых споров. Компетенция КТС. Сроки обращения в КТС.**

КТС рассматривает и разрешает споры:

1) о признании недействительными условий, включенных в трудовой договор, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями;

2) о правомерности изменения работодателем условий трудового договора;

3) об оплате труда, выплате премий, доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное и ночное время, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ;

4) о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет, установленных коллективным договором;

5) о законности применения дисциплинарных взысканий (за исключением увольнения)

6) о праве на основной и дополнительный отпуск и их оплате;

7) об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;

8) о допуске к работе при незаконном отстранении от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы;

9) о предоставлении работнику льгот и преимуществ, когда это предусмотрено нормативным правовым актом, коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом и трудовым договором;

10) другие индивидуальные трудовые споры если они возникли в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и не отнесены федеральными законами к непосредственной компетенции суда или иных органов.[[14]](#footnote-14)

Компетенции КТС подведомственны только те трудовые споры, которые отнесены к их ведению законом или иным нормативно правовым актом. Все подведомственные виды споров указаны выше. В тоже самое время существует перечень вопросов, по которым КТС не вправе рассматривать споры:

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

2) исчисления, назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсий, исчисления трудового стажа для назначения пособий и пенсий.

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

4) восстановления на работе лиц, уволенных по инициативе работодателя.

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

6) признания перевода незаконным.

7) отказа в приеме на работу.

8) лиц, работающих у работодателей, - физических лиц.

9) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.[[15]](#footnote-15)

Срокам обращения в КТС посвящена статья 386 ТК РФ. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска установленного срока по уважительным причинам КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.[[16]](#footnote-16)

При этом работник обязан доказать уважительность причины пропуска сроков. Если КТС отказывает работнику в рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора, признав причину неуважительной, работник вправе обратиться с заявлением в суд.

**2.3.Порядок рассмотрения споров в КТС. Исполнение решений КТС.**

Порядок рассмотрения споров в КТС регулирует статья 387 ТК РФ. Заявление работника в КТС подлежит обязательной регистрации. Исчисление срока рассмотрения спора начинается со дня подачи заявления работником. При этом вопросы о том кому конкретно подавать заявление, в какой форме оно должно быть зарегистрировано, где и как долго хранятся различные документы относящиеся к трудовому спору в законе не установлены.

Рассмотрение спора должно происходить в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Спор откладывается в случае неявки работника. Если же в КТС поступило письменное заявление от работника, либо его представителя, с указанием уважительной причины отсутствия на заседании, рассмотрение спора может произойти и в отсутствие самого работника или уполномоченного им представителя.

Неуважительной причиной может являться болезненное состояние работника, либо явное нежелание встречаться со своим работодателем который причинил работнику психологическую травму. Однако для всего этого необходимо признание КТС указанной причины уважительной. Если такого признания нет, то при вторичной неявке работника или уполномоченного им представителя на заседание КТС вправе вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения.

Начало рассмотрения спора возможно с рассмотрения заявления работника, заслушивания доклада председателя КТС, либо одного из членов комиссии. После этого заслушиваются участники спора, если необходимо, то возможно заслушивание свидетелей и специалистов. Председатель КТС ведет ее заседание, в случае отсутствия председателя – его заместитель, либо другой член комиссии. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в состав КТС членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

В обязательном порядке на заседании предусмотрено ведение протокола, который подписывается председателем комиссии (либо его заместителем) и заверяется печатью КТС.

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

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.(ст. 388 ТК РФ) [[17]](#footnote-17)

Решение КТС имеет обязательную силу. Обязательность решений КТС заключается в необходимости исполнения их администрацией, а в случае отказа добровольно исполнить – в обеспечении принудительного исполнения. Комиссия не вправе пересматривать свои решения. Решение комиссии должно быть мотивированным, основываться на законодательстве ,коллективном или трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка и других нормативных актах. Оно должно соответствовать действительным обстоятельствам дела, а также исчерпывающим образом разрешать трудовой спор по существу. Решение комиссии должно быть конкретным, не нуждающимся в каких-либо уточнениях или разъяснениях. Постановляющая часть решения КТС должна излагаться в повелительной форме (например: «признать перевод незаконным и восстановить на прежней работе», «отменить приказ о наложении дисциплинарного взыскания» и т.д.). В решениях комиссии по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся работнику.[[18]](#footnote-18)

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.(ст. 390 ТК РФ)[[19]](#footnote-19).

Если решение КТС не было обжаловано, то оно подлежит исполнению в течение трех дней после десятидневного срока.

## В случае неисполнения решения в установленный срок комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного документа. В соответствии с Федеральным законом «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 N 229-ФЗ в удостоверении, как в исполнительном документе, должны быть указаны:

## - наименование органа (КТС), выдавшего исполнительный документ;

## - дело или материалы, по которым выдан исполнительный документ, и их номера;

## - наименование должника-организации, его адрес;

## - дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;

## - резолютивная часть решения КТС.

## Удостоверение не выдается, если работник или (и) работодатель в установленный законом срок обратились с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.[[20]](#footnote-20)

## Судебный пристав приводит решение КТС к исполнению в соответствии с положениями Федерального закона от 21 июля 1997 г. №118-ФЗ «О судебных приставах». Требования судебного пристава-исполнителя обязательны для работодателя. За невыполнение требований судебного пристава-исполнителя работодатель несет юридическую ответственность в порядке, установленном федеральными законами.[[21]](#footnote-21)

**Глава 3. Рассмотрение и разрешение трудовых споров в судах.**

**3.1.Подведомственность индивидуальных трудовых споров судам. Подсудность индивидуальных трудовых споров.**

При разрешении индивидуальных трудовых споров судебная защита трудовых прав и свобод осуществляется судами общей юрисдикции в порядке гражданского судопроизводства, определяемом ГПК РФ, с применением норм о рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров, предусмотренных ТК РФ. Индивидуальные трудовые споры, являясь спорами о праве, подведомственны судам. Прямое указание на судебную подведомственность содержится в п. 1 ч.1 ст. 22 ГПК РФ, согласно которому суды рассматривают и разрешают исковые дела о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов, по спорам, возникающим из трудовых правоотношений.[[22]](#footnote-22)

Отдельные индивидуальные трудовые споры находятся в исключительной судебной подведомственности, поскольку подлежат разрешению непосредственно в судах, т.е. без обращения в КТС. Так, согласно ч. 2 ст.391 ТК РФ непосредственно в судах разрешаются 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, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, 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, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.(ст. 391 ТК РФ)[[23]](#footnote-23)

Установление исключительной подведомственности для отдельных категорий споров необходимо прежде всего для тех случаев, когда требуется объективное и беспристрастное рассмотрение трудового спора, что не всегда возможно в КТС, но всегда достигается в суде, поскольку суды в РФ – это гарантия обеспечения законности и соблюдения прав граждан независимо от их социального положения.

Индивидуальные трудовые споры, не указанные в частях 2 и 3 ст.391 ТК РФ, находятся в альтернативной подведомственности КТС и судам, что соответствует ч.2 ст.45 Конституции РФ[[24]](#footnote-24), которая предусматривает право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законами.

При этом Трудовой кодекс не устанавливает обязанности работника вначале провести досудебное рассмотрение трудового спора в КТС, а уже затем обращаться в суд. Именно поэтому непосредственному разрешению в суде подлежит любой индивидуальный трудовой спор вне зависимости от его альтернативной подведомственности, когда работник обращается в суд, минуя КТС.(ч.1 ст.391 ТК РФ)[[25]](#footnote-25)

Часть 1 статьи 390 ТК РФ устанавливает также перенесение трудового спора в суд в случае когда этот спор не был рассмотрен в КТС в десятидневный срок.[[26]](#footnote-26)

Соответствующие разъяснения судам общей юрисдикции по вопросам подведомственности индивидуальных трудовых споров даны в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении Судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[[27]](#footnote-27).

Конституцией РФ установлено, что никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом (ч.1 ст.47).[[28]](#footnote-28)

Отнесение тоги или иного гражданского дела к подсудности конкретного суда производится ГПК РФ путем распределения полномочий между судами по рассмотрению определенного рода дел в качестве судов первой инстанции, во-первых, по «вертикали» - между различными звеньями системы судов общей юрисдикции – районными судами, областными судами и т.д. (родовая подсудность), во-вторых, по «горизонтали» - между судами ,принадлежащими одному и тому же звену судебной системы (территориальная подсудность).[[29]](#footnote-29)

Родовая подсудность – это устанавливаемая законом для рассмотрения дел данного рода судами данного звена в качестве судов первой инстанции, принадлежность определенного рода дел тому или иному звену судебной системы. Родовая подсудность регулируется статьями 23-27 ГПК РФ.

Поскольку в статьях 23, 25-27 ГПК РФ дела, возникающие из трудовых отношений, не отнесены к подсудности других (кроме районного звена) звеньев судебной системы, то из норм статей 23-27 ГПК РФ в их взаимосвязи вытекает, что дела данного рода подсудный районному суду. Вместе с тем согласно п. 1 ч. 1 ст. 26 ГПК РФ верховный суд республики, краевой, областной суд, суд города федерального значения, суд автономной области и суд автономного округа рассматривают в качестве суда первой инстанции гражданские дела, связанные с государственной тайной.[[30]](#footnote-30)

Имея в виду, что ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае разглашения работником государственной тайны (п.п. «в» п.6 ч.1 ст.81), отнесение отдельных дел о восстановлении на работе к подсудности судов областного звена представляется возможным.[[31]](#footnote-31)

Территориальная подсудность дела – это принадлежность дела к конкретному суду первой инстанции, отвечающая на вопрос, в какой конкретный суд первой инстанции должно быть подано исковое заявление в защиту трудовых прав и законных интересов. Территориальная подсудность дела может устанавливаться в зависимости от места жительства или нахождения ответчика, места нахождения филиала или представительства ответчика, места нахождения имущества ответчика, места жительства истца.

По общему правилу территориальной подсудности, предусмотренному статьей 28 ГПК РФ, все заявления, вытекающие из разногласий в области трудовых отношений, подаются в суд по месту нахождения или жительства ответчика.[[32]](#footnote-32)

При этом согласно статье 54 Гражданского кодекса РФ местом нахождения юридического лица является место его регистрации если законом не установлено иное.[[33]](#footnote-33)

В ряде случаев территориальная подсудность дел может выбираться истцами, а не определяться по правилам ст. 28 ГПК РФ. Применительно к делам по индивидуальным спорам, возникающим из трудовых отношений, можно указать на следующие такие случаи, предусмотренные ГПК РФ:

- иск к ответчику, место жительства которого неизвестно, или который не имеет места жительства в Российской Федерации, может быть предъявлен в суд по месту нахождения его имущества или по его последнему известному месту жительства в Российской Федерации (ч 1. ст. 29);

- иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (ч. 2 ст. 29);

- иски о возмещении вреда, причиненного увечьем, иным повреждением здоровья или в результате смерти кормильца, могут предъявляться истцом также в суд по месту его жительства или месту причинения вреда (ч.5 ст. 29);

- иски о восстановлении трудовых прав, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста, могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (ч.6 ст. 29)

- иски, вытекающие из договоров, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора (ч. 9 ст. 29)[[34]](#footnote-34).

Статья 32 ГПК РФ предусматривает договорную подсудность дела, когда стороны могут по соглашению между собой изменить территориальную подсудность для данного дела до принятия его судом к своему производству. Исходя из этого, стороны трудового спора также могут самостоятельно определить территориальную подсудность их дела.[[35]](#footnote-35)

**3.2. Исковое производство. Процессуальные сроки.**

Статья 131 Гражданского процессуального кодекса РФ устанавливает следующий процесс подачи иска в суд:

1. Исковое заявление подается в суд в письменной форме.

2. В исковом заявлении должны быть указаны:

1) наименование суда, в который подается заявление;

2) наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;

3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;

4) в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;

5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;

6) цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;

7) сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;

8) перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

3. В исковом заявлении, предъявляемом прокурором в защиту интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований или в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц, должно быть указано, в чем конкретно заключаются их интересы, какое право нарушено, а также должна содержаться ссылка на закон или иной нормативный правовой акт, предусматривающие способы защиты этих интересов.

В случае обращения прокурора в защиту законных интересов гражданина в заявлении должно содержаться обоснование невозможности предъявления иска самим гражданином либо указание на обращение гражданина к прокурору.

4. Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд.[[36]](#footnote-36)

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

1) если заявление не подлежит рассмотрению в судах;

2) если заинтересованным лицом, обратившимся в суд, не соблюден установленный законом для данной категории дел порядок предварительного внесудебного разрешения дела;

3) если имеется вступившее в законную силу, вынесенное по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение суда или определение суда о принятии отказа истца от иска или об утверждении мирового соглашения сторон;

4) если в производстве суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;

5) если дело неподсудно данному суду;

6) если заявление подано недееспособным лицом;

7) если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим полномочий на ведение дела.

Перечень оснований, по которым может быть отказано в принятии заявления, является исчерпывающим. Судья, отказывая в принятии заявления, выносит об этом мотивированное определение. В определении судья обязан указать, в какой орган следует обратиться заявителю, если дело неподведомственно суду, либо как устранить обстоятельства, препятствующие разрешению дела.[[37]](#footnote-37)

Сторонами в исковом производстве являются истец и ответчик, хотя ГПК таких определений не предусматривает. Тем не менее из общих положений ГПК РФ можно сделать следующие определения: лицо в защиту прав и интересов которого подан иск в суд самим истцом, либо иным уполномоченным на это лицом; ответчик – это лицо, в отношении которого подан иск, и в данном иске лицо указывается как нарушитель законных прав и интересов истца.

При этом следует отметить что законом установлен именно исковой порядок судопроизводства, то рассмотрение дел возникающих из трудовых правоотношений в суде в ином порядке исключено.

На это указывает, в частности, наличие в числе норм о приказном производстве (глава 11 ГПК РФ) такого основания для отказа в принятии заявления о вынесении судебного приказа, как усмотрение судьей из заявления и представленных документов наличия спора о праве (ст. 125 ГПК РФ). Данной норме не противоречит положение ст. 122 ГПК РФ, устанавливающее, что судебный приказ выдается, если заявлено требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. В подобном требовании отсутствуют признаки, указывающие на наличие спора между работником и работодателем. Поэтому вынесение судебного приказа по такому требованию реализует право работника на оплату его труда, но не разрешает индивидуальный трудовой спор, который в данном случае отсутствует.[[38]](#footnote-38)

Также немаловажное значение в судебном разбирательстве имеют полномочия судьи, которые можно классифицировать следующим образом:

1) разъяснение сторонам их процессуальных прав и обязанностей;

2) опрос истца по существу заявленных им требований, выяснение у него возможных со стороны ответчика возражений;

3) опрос ответчика по обстоятельствам дела, выяснение, какие имеются возражения против иска и какими доказательствами эти возражения могут быть подтверждены;

4) разрешение вопроса о вступлении в дело соистцов, соответчиков и третьих лиц, а также решение вопроса о замене ненадлежащей стороны;

5) принятие мер по заключению сторонами мирового соглашения, соединении и разъединении исковых требований, разъяснении сторонам их права обратиться за разрешением спора в третейский суд и последствия такого действия;

6) извещение о времени и месте разбирательства дела заинтересованных в его исходе граждан или организаций;

7) разрешение вопроса о вызове свидетелей;

8) назначение экспертизы, экспертов для ее проведения, решение вопроса о привлечении к участию в процессе специалистов, переводчиков;

9) по просьбе сторон истребование от граждан или организаций письменных и вещественных доказательств;

10) в случаях не терпящих отлагательства, производство с извещением лиц, участвующих в деле ,осмотр на месте письменных и вещественных доказательств;

11) направление судебных поручений;

12) разрешение вопроса об обеспечении иска

13) в случаях, предусмотренных статьей 152 ГПК РФ, решение вопроса о проведении предварительного судебного заседания, его времени и месте;

14) совершение иных необходимых процессуальных действий.

Рассматривая трудовые споры, суд руководствуется нормами как трудового, так и гражданского процессуального права. Суд должен соблюдать руководящие постановления Верховного суда РФ по трудовым делам. Важнейшее из них – постановление Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В нем судам разъясняется единообразный порядок принятия им спора к рассмотрению и применения при разбирательстве трудового спора отдельных норм, регулирующих прием, перевод и увольнение работников.[[39]](#footnote-39)

Суд не связан предшествующим решением КТС по данному спору, хотя обязательно анализирует среди прочих материалов и это решение. Суд может выйти за пределы требований иска, если это вытекает из оснований того же иска (например. Взыскать заработную плату за вынужденный прогул при восстановлении неправильно уволенного работника, даже если заявление в суд такого требования не содержит)[[40]](#footnote-40)

Сроки рассмотрения трудовых споров как и прочих гражданских дел устанавливается статьей 154 ГПК РФ:

1. Гражданские дела рассматриваются и разрешаются судом до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд, если иные сроки рассмотрения и разрешения дел не установлены настоящим Кодексом, а мировым судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству.

2. Дела о восстановлении на работе, о взыскании алиментов рассматриваются и разрешаются до истечения месяца.

3. Федеральными законами могут устанавливаться сокращенные сроки рассмотрения и разрешения отдельных категорий гражданских дел.[[41]](#footnote-41)

Однако на практике данные сроки никогда не соблюдаются, и, в лучшем случае, продолжительность спора составляет 4-5 месяцев.

Еще одной немаловажной процессуальной гарантией для работника является освобождение его от судебных расходов, что предусматривается 393 статьей ТК РФ:

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.[[42]](#footnote-42)

Решение районного (городского) суда может быть обжаловано сторонами спора в вышестоящий суд в течение десяти дней. В тот же срок оно может быть опротестовано прокурором. При уважительной причине пропуска указанного срока он может быть судом восстановлен. Вышестоящий суд, рассматривая дело в кассационном порядке, может оставить решение суда в силе, изменить или отменить его полностью или частично. В случае отмены решения суда вышестоящий суд может передать дело в тот же суд на новое рассмотрение по существу спора. Он может также прекратить производство по делу или оставить его без рассмотрения. Решение суда может быть отменено в порядке надзора. В таком случае с работника, которому по этому решению выплачены определенные суммы ,деньги обратно не взыскиваются. Исключение составляют случаи, когда решение суда было основано на подложных документах или ложных сведениях, представленных истцом.[[43]](#footnote-43)

**3.3.Исполнение решений судов по индивидуальным трудовым спорам.**

Фактическое исполнение решений органов, рассматривающих трудовые споры, является заключительным этапом этих споров. Исполнение решения по трудовому спору предполагает реальное восстановление нарушенных трудовых прав и ликвидацию факторов и условий нарушающих закон.

Решение считается исполненным после выполнения всех его предписаний: истец восстановлен на работе, ему выплачена вся присужденная сумма и т.д.

Как правило, исполнение решений по трудовым спорам происходит в добровольном порядке, хотя в случаях злостного уклонения либо задержки срока исполнения решения предусмотрен принудительный порядок. Обычно исполнительное исполнение решения суда происходит по просьбе истца, хотя также возможно по инициативе прокурора лил профсоюзного органа.

Порядок исполнения решения суда по трудовому спору предусмотрен статьей 396 ТК РФ:

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.[[44]](#footnote-44)

Если на второй день после решения суда о восстановлении работника на работе работодатель не допустит его к прежней работе, он должен будет оплатить ему по специальному определению суда заработную плату за все время вынужденного прогула, связанного с неисполнением решения суда. О невыполнении решения суда судебный пристав-исполнитель докладывает суду. В этом случае суд в судебном заседании с вызовом сторон и виновного в невыполнении решения суда должностного лица выносит определение о выплате заработной платы восстановленному судом работнику (или разницы в оплате при неправильном переводе) за все время задержки исполнения решения суда со дня вынесения решения по день фактического его исполнения[[45]](#footnote-45).

Статья 419 ТК РФ устанавливает ответственность за невыполнение решений по трудовым спорам:

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.[[46]](#footnote-46)

Кодекс об административных правонарушениях РФ предусматривает за нарушение трудового законодательства административную ответственность руководителей и должностных лиц администрации организации в виде штрафа от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяносто суток; на юридических лиц – от трехсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. А если они ранее имели за такие нарушения административные взыскания, то могут быть и дисквалифицированы на срок от 1 года до 3 лет (ч.2 ст. 5.27 КоАП РФ).[[47]](#footnote-47)

Если это трудовое правонарушение является преступлением, то руководители и должностные лица администрации организации несут уголовную ответственность. Так, ст.143 Уголовного кодекса РФ предусматривает уголовную ответственность за нарушение правил охраны труда (наказание штрафом либо исправительными работами, или лишением свободы до двух лет). Статья 145 УК РФ предусматривает ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей до трехлетнего возраста (наказывается штрафом или обязательными работами на срок до 180 часов).[[48]](#footnote-48)

**Заключение**

Подведя итоги данной работы, можно отметить следующее. Во-первых, мы можем с уверенностью отметить значительный прогресс российского трудового законодательства в области урегулирования трудовых споров за последние 10 лет. Во-вторых, растущее с каждым годом количество индивидуальных трудовых споров в судах также говорит о повышении юридической грамотности российских наемных работников.

Но в то же самое время нынешняя ситуация, при которой рассмотрение одного трудового спора затягивается на месяцы, а то и годы, не может устраивать ни государство, ни работников, ни работодателей. Именно поэтому со стороны профсоюзов должны поступать новые законодательные инициативы, целью которых является максимальное упрощение судопроизводства по делам возникающим из трудовых отношений. Например, уже давно в различных юридических публикациях было предложено о создании так называемых «трудовых судов» - специализированного судебного органа, чья компетенция будет состоять именно в разрешении трудовых споров, как индивидуальных, так и коллективных.[[49]](#footnote-49)

Данные суды должны рассматривать трудовые споры в коллегиальном составе, состоящем из трех человек – одного профессионального судьи и двух общественных судей (представителей социальных партнеров – работодателей и работников).[[50]](#footnote-50)

На мой взгляд, создание такого специализированного органа позволит разрешить те накопившиеся недостатки реализации трудового законодательства, которые мы можем наблюдать в настоящем.

Однако, даже при самом пристальном внимании Государственной Думы и Правительства Российской Федерации к этой инициативе, быстрая реализация проекта по созданию системы трудовых судов и трудового процессуального кодекса займет достаточно большой промежуток времени, к тому же придется затратить немало финансовых средств. Тем не менее это необходимо для дальнейшего совершенствования российского трудового законодательства и обеспечения законных прав и интересов наемных работников при разрешении трудовых споров.

**Нормативно-правовые акты**

1) Конституция Российской Федерации с изм. и доп. // "Парламентская газета", N 4, 23-29.01.2009.

2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002

3) Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. 195-ФЗ // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1

4) Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ // "Парламентская газета", N 220-221, 20.11.2002

5) Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51- ФЗ // "Российская газета",1991, 8 декабря, N 238-239

6) Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 № 63-ФЗ // "Собрание законодательства РФ", 17.06.1996, N 25, ст. 2954

7) ФЗ «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 N 229-ФЗ // "Российская газета", 2007, 6 октября, N 223

8) Федеральный закон от 21 июля 1997 г. №118-ФЗ «О судебных приставах» с изм. От 7 ноября 2000 г., 29 июня, 22 августа 2004 г.// Собрание законодательства РФ. 1997. №30. Ст.3590; 2000. №46. Ст. 4537; 2004. «27. Ст.2711; 2004.№35. Ст.3607.

9) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6.

**Список использованной литературы**

10) Буянова М.О.Справочник адвоката по трудовым спорам. - М.: Проспект, 2006, 325 стр.

11) Буянова М.О. Трудовые споры. - М.: Проспект, 2010, 304 стр.

12) Куренной А.М. Трудовые споры. Практический комментарий. - М., 2001. 112 стр.

13) Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. О специализированных судах по трудовым делам и трудовом процессуальном кодексе РФ / Хозяйство и право. 2003. №8.

14) Миронов. В.И. О некоторых процессуальных трудностях судебной практики по трудовым делам // Государство и право. 1997. №7.

15) Пиляева В.В. **Гражданское процессуальное право** России. - М.: ИНФРА-М, 2001. 410 стр.

16) О.В. Смирнов и И.О. Снигирева. Трудовое право: учебник.- М.: Проспект, 2010

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-2)
3. Там же [↑](#footnote-ref-3)
4. Там же [↑](#footnote-ref-4)
5. Там же [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-6)
7. Там же [↑](#footnote-ref-7)
8. Там же [↑](#footnote-ref-8)
9. Там же [↑](#footnote-ref-9)
10. Там же [↑](#footnote-ref-10)
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-11)
12. Там же [↑](#footnote-ref-12)
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-13)
14. О.В. Смирнов и И.О. Снигирева. Трудовое право: учебник.- М.: Проспект, 2010, стр. 539-540 [↑](#footnote-ref-14)
15. Буянова М.О. Трудовые споры. - М.: Проспект, 2010, стр. 19 [↑](#footnote-ref-15)
16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-16)
17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-17)
18. Буянова М.О. Трудовые споры. - М.: Проспект, 2010, стр. 23 [↑](#footnote-ref-18)
19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-19)
20. ФЗ «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 N 229-ФЗ // "Российская газета", 2007, 6 октября N 223 [↑](#footnote-ref-20)
21. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. №118-ФЗ «О судебных приставах» с изм. От 7 ноября 2000 г., 29 июня, 22 августа 2004 г.// Собрание законодательства РФ. 1997. №30. Ст.3590; 2000. №46. Ст. 4537; 2004. «27. Ст.2711; 2004.№35. Ст.3607. [↑](#footnote-ref-21)
22. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ // "Российская газета", 2002. 20 ноября N 220 [↑](#footnote-ref-22)
23. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-23)
24. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 2009. 21 января №4831 [↑](#footnote-ref-24)
25. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-25)
26. Там же [↑](#footnote-ref-26)
27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6. [↑](#footnote-ref-27)
28. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 2009. 21 января №4831 [↑](#footnote-ref-28)
29. Пиляева В.В. **Гражданское процессуальное право** России. - М.: ИНФРА-М, 2001. стр. 54 [↑](#footnote-ref-29)
30. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ // "Российская газета", 2002. 20 ноября, N 220. [↑](#footnote-ref-30)
31. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-31)
32. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ // "Российская газета", 2002. 20 ноября, N 220 [↑](#footnote-ref-32)
33. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51- ФЗ // "Российская газета", 1994, 8 декабря, N 238-239 [↑](#footnote-ref-33)
34. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ // "Российская газета", 2002. 20 ноября, N 220 [↑](#footnote-ref-34)
35. Там же [↑](#footnote-ref-35)
36. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ // "Российская газета", 2002. 20 ноября, N 220 [↑](#footnote-ref-36)
37. Буянова М.О.Справочник адвоката по трудовым спорам. - М.: Проспект, 2006, стр. 27 [↑](#footnote-ref-37)
38. О.В. Смирнов и И.О. Снигирева. Трудовое право: учебник.- М.: Проспект, 2010, стр. 551 [↑](#footnote-ref-38)
39. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6. [↑](#footnote-ref-39)
40. Буянова М.О.Справочник адвоката по трудовым спорам. - М.: Проспект, 2006, стр. 34 [↑](#footnote-ref-40)
41. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ // "Российская газета", 2002. 20 ноября, N 220 [↑](#footnote-ref-41)
42. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-42)
43. Куренной А.М. Трудовые споры. Практический комментарий. - М., 2001. стр. 69 [↑](#footnote-ref-43)
44. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-44)
45. Буянова М.О. Трудовые споры. - М.: Проспект, 2010, стр. 51 [↑](#footnote-ref-45)
46. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // "Парламентская газета", N 2-5, 05.01.2002 [↑](#footnote-ref-46)
47. Кодекс Российской Федерации об Административных Правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ // "Российская газета", 2001, 31 декабря, N 256 [↑](#footnote-ref-47)
48. Уголовный кодекс РФ от 13.06.1996 № 63-ФЗ // "Собрание законодательства РФ", 17.06.1996, N 25, ст. 2954 [↑](#footnote-ref-48)
49. Миронов. В.И. О некоторых процессуальных трудностях судебной практики по трудовым делам // Государство и право. 1997. №7. С. 63 [↑](#footnote-ref-49)
50. Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. О специализированных судах по трудовым делам и трудовом процессуальном кодексе РФ / Хозяйство и право. 2003. №8. С.31. [↑](#footnote-ref-50)