**1. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения**

Понятие индивидуального трудового спора содержится в ст. 381 ТК **РФ.** Так, под **индивидуальным трудовым спором** по­нимается 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, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

***Субъектами индивидуального трудового спора*** выступают работник и работодатель.

Как видно из определения, предметом индивидуального трудового спора являются разногласия по поводу применения трудового законодательства, иных нормативных правовых ак­тов в области трудовых отношений, коллективных договоров, соглашений.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров регулируется гл. 60 ТК РФ.

***К органам по рассмотрению трудовых споров***относятся сле­дующие инстанции.

**1. Комиссии по трудовым спорам.** Комиссия по трудовым спорам (далее — КТС) является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях. КТС образуется по инициативе работника либо работодателя. В состав КТС входят в равном количестве представители работника и работодателя. Предло­жение о создании КТС должно быть направлено работодателю и в представительный орган работников, которые обязаны в десятидневный срок направить в КТС своих представителей. Представители работодателя назначаются руководителем орга­низации, представители работника — общим собранием работ­ников либо делегируются представительным органом работни­ков с последующим утверждением. Из состава КТС избираются председатель, заместитель председателя и секретарь комиссии. Обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем. КТС имеют свою печать. КТС рассматривает все споры, воз­никающие между работником и работодателем, за исключени­ем случаев, предусмотренных законодательством.

Срок давности для обращения в КТС составляет три месяца со дня, когда работник узнал либо должен был узнать о нару­шении своего права. В случае пропуска срока по уважитель­ным причинам КТС может восстановить его.

Для разрешения спора в КТС предусмотрен следующий по­рядок:

1) заявление работника регистрируется комиссией;

2) в течение 10 дней со дня поступления заявления КТС дол­жна рассмотреть соответствующий спор. При рассмотрении спора присутствует работник либо его представитель. Спор может быть рассмотрен в их отсутствие только при наличии соответствующего заявления. Если ни работник, ни его пред­ставитель не явились, то рассмотрение спора должно быть от­ложено. Если они не являются и во второй раз, то КТС может снять вопрос о рассмотрении спора. Но в течение срока давно­сти работник может повторно подать заявление. По инициа­тиве КТС при рассмотрении спора могут присутствовать сви­детели и специалисты. Работодатель обязан по требованию комиссии представлять документы, необходимые для разреше­ния спора.

**2. Суд. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмот­рению в суде, если:**

• спор не рассмотрен КТС в 10-дневный срок. В данном случае работник вправе перенести спор на рассмотрение в суд;

• работник, работодатель, представительный орган работ­ника не согласны с решением КТС;

• работник подает заявление сразу в суд, минуя КТС;

• заявление подается прокурором, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству.

Кроме того, некоторые трудовые споры могут быть рассмот­рены только в судебном порядке. К таким спорам ст. 391 ТК РФ относит:

• споры о восстановлении на работе независимо от осно­ваний прекращения трудового договора;

• споры об изменении даты и формулировки причины увольнения;

• споры о переводе на другую работу;

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

• споры о неправомерных действиях (бездействии) рабо­тодателя при обработке и защите персональных данных работника;

• споры о возмещении работником ущерба, причиненно­го работодателю;

• споры об отказе в приеме на работу;

• споры лиц, работающих по трудовому договору у рабо­тодателей — физических лиц, не являющихся индиви­дуальными предпринимателями;

• споры работников религиозных организаций;

• споры лиц, считающих, что они подверглись дискрими­нации.

Сроки давности для обращения в суд различны для работ­ника и работодателя. Так, для работника он составляет три ме­сяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его права. По спорам об увольнении этот срок со­ставляет месяц со дня вручения копии приказа об увольнении. Срок давности по спорам о возмещении работником ущерба составляет год со дня обнаружения ущерба.

Если указанные сроки пропущены сторонами по уважитель­ным причинам, то они могут быть восстановлены судом.

Работники, обратившиеся в суд для рассмотрения трудово­го спора, имеют право на освобождение от уплаты государ­ственной пошлины и судебных расходов.

После вынесения судебного решения о признании уволь­нения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе. При этом орган, рассматривающий трудовой спор, должен принять решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужден­ного прогула или разницы в заработке за все время выполне­ния нижеоплачиваемой работы. Также данный орган может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Если выносится судебное решение о признании формули­ровки основания, причины увольнения неправильной либо не соответствующей закону, то суд обязан ее изменить.

Если выносится судебное решение не о восстановлении ра­ботника, а об изменении формулировки основания увольне­ния, то дата увольнения должна быть изменена на дату выне­сения решения.

В том случае, если неправильная формулировка основания или причины увольнения препятствовала поступлению работ­ника на другую работу, суд принимает решение о выплате ра­ботнику среднего заработка за все время вынужденного про­гула.

Работник может также потребовать возмещения морально­го вреда за увольнение без законного основания либо за неза­конный перевод.

Судебное решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, долж­но быть исполнено незамедлительно. За задержку работодате­лем исполнения решения работнику могут быть выплачены за все время задержки средний заработок либо разница в зара­ботке (в случае перевода на нижеоплачиваемую работу).