Содержание:

Введение

 1. Понятие индивидуального трудового спора

1.1. Трудовые споры

1.2 Индивидуальные трудовые споры

 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

2.1Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

2.2 Комиссии по трудовым спорам

3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

3.1. Трудовые споры, рассматриваемые в суде

3.2. Правила подачи иска по трудовому спору в суд

3.3. Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам

Заключение

Список литературы

Введение

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

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

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

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

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

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

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

1. Понятие индивидуального трудового спора

1.1. Трудовые споры

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

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

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

Трудовые споры могут возникнуть именно тогда, когда спорящие стороны переносят разрешение своих разногласий в юрисдикционный орган.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых или иных отношений, которые являются непосредственным поводом (причиной) спора.

Трудовые споры возникают либо в силу каких-то действий в процессе применения норм трудового права, либо в силу бездействия, то есть неисполнения требований нормативных актов.

Разногласия возникают в случаях, когда совершается виновной стороной трудовое правонарушение в отношении другой стороны, или же когда трудовое правонарушение и не совершено, но одна из сторон считает, что по отношению к ней были совершены неправомерные действия.

Трудовым правонарушением называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения.

Трудовые правонарушения сами по себе еще не являются трудовыми спорами. Одно и тоже действие может быть оценено каждой стороной по-своему. Расхождение в оценках есть разногласие. Такого рода разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор в том случае, когда оно не урегулировано самими сторонами, а внесено на рассмотрение юридического органа, иными словами одна сторона оспаривает действие (бездействие) обязанной стороны, нарушившей ее трудовое право.

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

1.2. Индивидуальные трудовые споры

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

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

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

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

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

Трудовые споры, имеющие материальный характер.

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

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

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

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

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

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

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

Законодательство о труде предусматривает разрешение трех видов трудовых споров:

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

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

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

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

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

Важно проводить четкое отграничение индивидуальных трудовых споров от коллективных трудовых споров. Так, если заработная плата не выплачивается всем работникам организации, то каждый работник в отдельности может защитить свое нарушенное право, используя процедуру индивидуального трудового спора. Процедура же, предусмотренная для коллективных трудовых споров, в данном случае неприменима.

#

# 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

# 2.1 Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

В 1992 г. была изменена структура органов, рассматривающих индивидуальные споры, – среди них не стало профсоюзных комитетов, так как, исходя из своих уставных задач, профсоюз не может быть объективным участником процесса рассмотрения спора, а профсоюзный комитет – органом, принимающим обязательные решения по трудовым спорам. В итоге структура органов, рассматривающих трудовые споры, оказалась двухзвенной.

Это не исключает широкого использования профсоюзами своих прав по реализации уставных обязанностей. Речь идет об изменении форм и способов привлечения работниками своих представительных органов при разрешении трудовых споров. Существенное значение имеет работа представительных органов на стадии предупреждения споров и ситуаций, их создающих, при разработке и принятии локальных нормативных актов.

В настоящее время в деятельности судов по рассмотрению трудовых споров появляются новые аспекты. Это связано с тем, что Федеральным конституционным законом от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» предусмотрено создание института мировых судей (ст. 28 Закона).

Мировой судья в пределах своей компетенции рассматривает гражданские, административные и уголовные дела в качестве суда первой инстанции.

Федеральный закон от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» предусматривает, что мировой судья рассматривает в первой инстанции в том числе и дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе (пп. 7 п. 1 ст. 3 Закона).

Мировые судьи в Российской Федерации являются судьями общей юрисдикции субъектов РФ и входят в единую судебную систему России. Они осуществляют правосудие именем Российской Федерации.

Вступившие в силу постановления мировых судей, а также их законные распоряжения, требования, поручения, вызовы и другие обращения являются обязательными для всех без исключения федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, других физических и юридических лиц и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории РФ.

Дела, входящие в компетенцию мирового судьи, рассматриваются им непосредственно и единолично.

Законодательство предусматривает в определенных случаях специальный порядок досудебного рассмотрения отдельных категорий трудовых конфликтов в рамках реализации такой государственной функции, как надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и о его охране. К числу такого рода государственных органов относится федеральная инспекция труда. Органы федеральной инспекции труда, в частности, ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав (ст. 356 ТК РФ).

Основными нормативными актами, регулирующими порядок рассмотрения трудовых споров, являются федеральные законы.

В первую очередь должна быть названа Конституция РФ, закрепляющая основные права в сфере труда, и среди них – право граждан на защиту своих прав (в том числе право на судебную защиту).

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»[[1]](#footnote-1) было отмечено, что закрепленное в Конституции РФ положение о высшей юридической силе и прямом действии Конституции означает, что все конституционные нормы имеют верховенство над законами и подзаконными актами, в силу чего суды при разбирательстве конкретных судебных дел должны руководствоваться Конституцией РФ.

В соответствии со ст. 18 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

К числу важнейших нормативных актов, регулирующих рассмотрение трудовых споров, относится настоящий Кодекс, в который включен специальный раздел, посвященный защите трудовых прав и разрешению трудовых споров.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС определен ст. ст. 384 – 389 ТК РФ.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах регулируется также процессуальным законодательством – Гражданским процессуальным кодексом РФ (ГПК РФ[[2]](#footnote-2)).

Для отдельных категорий работников федеральными законами устанавливаются особенности рассмотрения их индивидуальных трудовых споров. Например, споры государственных служащих, судей, работников прокуратуры рассматриваются соответствующими органами государственной власти и управления. Однако статус судей, прокуроров, их заместителей и помощников не является препятствием для судебного разрешения любого трудового спора.

Важное значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют постановления Пленума Верховного Суда РФ. В первую очередь, это Постановление Пленума от 17 марта 2004 г. № 2,[[3]](#footnote-3) а также соответствующие постановления, касающиеся вопросов применения законодательства о труде женщин, о труде молодежи, о компенсации морального вреда.[[4]](#footnote-4)

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в Постановлении от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».[[5]](#footnote-5)

# 2.2 Комиссии по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам (КТС) являются эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Их деятельность строится на общих принципах рассмотрения трудовых споров.

Один из главных принципов – доступность обращения в органы, рассматривающие трудовые споры. Как правило, споры вначале рассматриваются в организации, что упрощает процедуру сбора доказательств и сокращает сроки их рассмотрения. Если стороны не могут найти взаимоприемлемое решение в рамках организации, рассмотрение спора переходит в суд, наиболее близкий от организации по месторасположению.

Инициатива по созданию КТС может исходить от любой стороны трудовых отношений. С принятием ТК осуществлен возврат к положительно себя зарекомендовавшему паритетному принципу формирования КТС, который существовал до 1992 г.

КТС образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников могут быть избраны в КТС на общем собрании (конференции) работников организации. Они могут быть туда делегированы представительным органом работников, однако и в этом случае требуется их последующее утверждение на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

Желательно, чтобы в комиссию входили люди, имеющие определенные представления о трудовом законодательстве (юристы, экономисты по труду, работники кадровых служб и т.д.).

КТС могут создаваться не только на уровне организации в целом, но и в ее структурных подразделениях. Решение об этом принимается на общем собрании (конференции). Принципы и порядок деятельности комиссий одинаковы для всех уровней. Компетенция зависит от полномочий, которыми наделены соответствующие структурные подразделения.

Спор, рассмотренный в КТС подразделения, в случае несогласия одной из сторон спора с ее решением, переходит сразу в суд, а не в КТС организации.

Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС (выделение соответствующего помещения, обеспечение оргтехникой, поручение кому-то из работников организации ведения документации комиссии) возлагается на работодателя.

В КТС рассматривается абсолютное большинство индивидуальных трудовых споров. Она является первичным (досудебным) органом по рассмотрению этих споров в организации. Исключение составляют некоторые категории споров, названные в ТК РФ.

Как правило, в КТС рассматриваются следующие основные категории индивидуальных трудовых споров: об изменении существенных условий трудового договора; об оплате труда (во всех ее аспектах); о гарантийных и компенсационных выплатах; о снятии дисциплинарных взысканий и др.

Работник может попытаться решить спор самостоятельно или воспользоваться услугами представителя. Это может быть выборный профсоюзный орган (или кто-то из его состава), родители или лица, их заменяющие (для несовершеннолетних), профессиональные юристы (в том числе адвокаты).

Если работник обращается в комиссию с заявлением о нарушении своих прав, ошибочно полагая, что данный вопрос относится к ее компетенции, то КТС должна, рассмотрев заявление работника, указать ему законный путь решения проблемы.

Работник может обратиться в КТС за разрешением спора в течение трех месяцев с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Отсюда следует, что правом обращения в КТС наделен лишь работник, но не работодатель.

Пропуск работником установленного для обращения в КТС срока не означает невозможности рассмотрения спора. Все зависит от причины пропуска срока и от оценки комиссией этого факта.

Если КТС установит пропуск срока для обращения в комиссию, обязанность доказывания уважительности причин его пропуска лежит на работнике. В случае признания причины пропуска уважительной КТС вправе, восстановив его, рассмотреть спор по существу.[[6]](#footnote-6)

Если КТС не признает причину пропуска срока уважительной и отказывает работнику в рассмотрении спора, последний вправе обратиться в суд.

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 настоящим Кодексом.

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

3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

3.1. Трудовые споры, рассматриваемые в суде

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

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

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

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

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

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

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

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

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

в) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

г) работодателей о возмещении работниками причиненного им материального ущерба;

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

Непосредственно в суде рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

а) об отказе в приеме на работу;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Правила подачи иска по трудовому спору в суд

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

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

наименование суда, в который подается заявление;

наименование истца, его место жительства или, если истцом является юридическое лицо, его место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;

наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является юридическое лицо, его место нахождения;

обстоятельства, на которых истец основывает свое требование, и доказательства, подтверждающие изложенные истцом обстоятельства;

требование истца;

цена иска, если иск подлежит оценке;

перечень прилагаемых к заявлению документов.

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

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

если заявление не подлежит рассмотрению в судах;

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

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;

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

если дело неподсудно данному суду;

если заявление подано недееспособным лицом;

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

После принятия заявления судья производит подготовку дела к судебному разбирательству..

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

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

3.3. Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам

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

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

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

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

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

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

Заключение

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

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

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

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

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Гражданский кодекс Российской Федерации от 26 января 1996 г., части первая и вторая (в ред. Фед. зак. от 20.02.96 № 18-ФЗ, от 12.08.96 № 111-ФЗ, от 08.07.99 № 138-ФЗ), – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1998. – 189 с.

Гражданский процессуальный кодекс РСФСР от 11 июня 1964 г. (в редакции на 28 апреля 1993 г. С изменениями от 28 апреля, 30 ноября, 31 декабря 1995 г., 21 августа, 26 ноября 1996 г., 17 марта 1997 г.) – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1998. – 256 с.

Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу РСФСР/ Под редакцией М.К. Треушникова/ – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1996. – 478 с.

Конституция РСФСР (принята 12.12.93 г.) – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 2000. – 248 с.

А.М. Куренной, В.И. Миронов. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах /Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации/ – М.: Дело, 1997.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 апреля 1988 г. N 2 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству» (с изменениями от 22 декабря 1992 г., в редакции от 21 декабря 1993 г., с изменениями от 26 декабря 1995 г., 25 октября 1996 г.).

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. «О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия» - Бюллетень Верховного Суда РФ, 1996, № 1.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22.12.92 (в редакции от 21.121993 г.) «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров». Сборник постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (Российской Федерации) по гражданским делам. – М., 1994..

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 3 от 14.04.88 г. (в редакции постановления Пленума № 9 от 26.12.95 г.) «О применении норм ГПК РСФСР при рассмотрении дел в суде первой инстанции».

Правовое регулирование трудовых отношений /Библиотека журнала «Трудовое право»/ – М., 1997.

В.М. Пустозерова, А.А. Соловьев. Трудовые споры, – М., 1997. – 197 с.

Сборник нормативных материалов по трудовому праву, – М., 1997. – 304 с.

Трудовой кодекс Российской Федерации (от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ). – СПб.: Виктория плюс, 2002. – 192 с.

Трудовое право /Под ред. О.В. Смирнова, учебник/, – М.: Издательская группа «Проспект», 1996. – 446 с.

Трудовое право /Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополн./, – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. – 447 с.

В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлов. Трудовое право, – М.: ЮНИТИ, 2002. – 463 с.

Р.Н. Лыгин, А.П. Толмачев. Трудовое право /конспект лекций/, – М.: ПРИОР, 2001. – 112 с.

#

# Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212
2. Федеральный конституционный закон «О судебной системе Российской Федерации» от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (ред. от 05.04.2005) // СЗ РФ от 06.01.1997, № 1, ст. 1, СЗ РФ от 11.04.2005, № 15, ст. 1274.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752.
4. Гражданский процессуальный Кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 18.11.2002, № 46, ст. 4532, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 20.
5. Федеральный закон «О мировых судьях в Российской Федерации» от 17.12.1998 № 188-ФЗ (ред. от 05.04.2005) // СЗ РФ от 21.12.1998, № 51, ст. 6270, СЗ РФ от 11.04.2005, № 15, ст. 1278.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» от 10.10.2003 № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003. – № 12.Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» от 31.10.1995 № 8 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1996. – № 1.
8. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.: Дело, 2003.
9. Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда РФ по гражданским делам / Под ред. В.М. Жуйкова. – М., 1999.
10. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005.
11. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – Спб., 2003.
1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» от 31.10.1995 № 8 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1996. – № 1. [↑](#footnote-ref-1)
2. Гражданский процессуальный Кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 18.11.2002, № 46, ст. 4532, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 20. [↑](#footnote-ref-2)
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6. [↑](#footnote-ref-3)
4. см.: Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда РФ по гражданским делам / Под ред. В.М. Жуйкова. – М., 1999. [↑](#footnote-ref-4)
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» от 10.10.2003 № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003. – № 12. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – Спб., 2003. – С. 454. [↑](#footnote-ref-6)