**РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.**

СОДЕРЖАНИЕ:

Введение . . . . . . . . 2

1. Порядок рассмотрения индивидуальных

трудовых споров. . . . . . . . .3

1. Рассмотрение трудовых споров в комиссии

по трудовым спорам. . . . . . . .5

1. Трудовые споры, рассматриваемые в районных

(городских) народных судах. . . . . . 13

1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

работников отдельных категорий. . . . 23

Заключение. . . . . . . . 27

Список используемой литературы. . . . 29

**ВВЕДЕНИЕ**

1 января 1995 года вступил в действие новый Гражданский кодекс Российской Федерации, который изменил существующее положение в отношениях собственности и собственников. Произошла ощутимая поляризация участников общественного труда, на собственников (работодателей, нанимателей, предпринимателей) и наёмных работников, которые имеют противоречивые интересы в производстве, труде, распределении прибыли. Эти противоречия создают объективную основу для возникновения различных разногласий, споров и конфликтов в социально-экономических и, главное, в трудовых правоотношениях.

В настоящее время ситуация усугубилась тем, что в управленческие структуры предпринимательства нередко приходят люди, которые не знают не только основ трудового законодательства, но и всячески стараются его обходить всеми доступными способами. В конечном итоге это приводит к массовому незаконному правоприменению трудового и иного законодательства, нарушающему трудовые права работников, что является мощным источником возникновения трудовых споров.

Возникающие разногласия всегда можно решить путём обоюдного соглашения, договорённости, достигнутой в ходе непосредственных переговоров между конфликтующими сторонами. Однако «если такая договорённость не состоялась и заинтересованная сторона передаёт разногласие на рассмотрение компетентных органов, то возникает трудовой спор или конфликт в юридическом смысле».[[1]](#footnote-1)

Следовательно, под трудовыми спорами понимаются разногласия между работником (работниками) и администрацией, неурегулированные путём непосредственных переговоров сторон или с участием профсоюза (профкома), по вопросам установления либо изменения условий труда и их применения, разрешаемые в установленных законом процессуальных формах.

Пункт 4 ст.37 Конституции РФ признаёт «право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку».[[2]](#footnote-2) Т.е., основной закон России определяет правовую защищённость граждан в сфере трудовых отношений и призывает соблюдать законность при возникающих трудовых спорах.

Настоящая курсовая работа посвящена вопросу разрешения индивидуальных трудовых споров на предприятии в аспекте действующего, в настоящее время, законодательства.

1. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Индивидуальные трудовые споры – наиболее массовый вид разногласий в сфере трудовых отношений между работником и работодателем. Конституция РФ содержит в ст.ст. 37, 45 и 46 конституционные основы порядка рассмотрения трудовых споров. Порядок их рассмотрения урегулирован в КЗоТ РФ (глава 14, ст.ст. 201-209). Даны также разъяснения в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров» (в ред. Постановления Пленума ВС РФ от 15 января 1998 г.), в Письме Верховного Суда РФ по «Некоторым вопросам судебной практики по гражданским делам».

Под индивидуальными трудовыми спорами понимаются неурегулированные путём непосредственных или с участием профсоюза переговоров разногласия между администрацией и отдельным работником по вопросам применения законодательства о труде, иных нормативных актов, коллективного договора, соглашения, трудового договора (контракта).

Т.е. индивидуальные трудовые споры – это споры отдельных работников с работодателем в лице его полномочных органов (администрации). Они вытекают из индивидуальных отношений между работником и работодателем.

Следовательно, индивидуальные трудовые споры отличается от иных споров сторонами (сторонами спора являются, с одной стороны, лицо, работающее по трудовому договору, с другой стороны – администрация организации, учреждения, предприятия, с которой он состоит в трудовых отношениях, как орган, применяющий законодательство о труде, выполняющий обязательства перед работником по коллективному и трудовому договору). Так, «субъективным является право на оплату труда, которая должна производиться в соответствии с количеством, качеством и результатами труда. Выплата заработной платы в соответствующем размере – обязанность работодателя перед работником по трудовому договору».[[3]](#footnote-3)

При рассмотрении индивидуального трудового спора следует иметь в виду, что Порядокя тр рассмотрениудового спора является определённой формой процессуального разбирательства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу. Поэтому, как и в других процессах необходимо учитывать предмет спора. «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, т.е. при неисполнении или ненадлежащем исполнении названных актов».[[4]](#footnote-4)

Предметом спора может быть обязанность возмещения материального ущерба организации, учреждению, предприятию неправомерным поведением работника.

Процесс рассмотрения индивидуальных трудовых споров определяется характером и порядком работы того органа, которому данный спор подведомственен. Поскольку каждый орган, рассматривающий трудовой спор, отличен не только своей компетенцией в рассмотрении споров, но и порядком подачи заявлений в этот орган, сроками обращения и его рассмотрения, процессом рассмотрения и порядком вынесения этим органом решения по спору, а также порядком исполнения таких решений.

Поэтому необходимо различать порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС), суде и в вышестоящем органе.

2. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КОМИССИИ
ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Стороны, между которыми возникли разногласия, могут их урегулировать по взаимной договорённости. Если при непосредственных переговорах между работником и администрацией такая договорённость не была достигнута, то, опираясь на законодательство, профком (председатель или член профкома) ведёт переговоры с администрацией в интересах работника.

Самостоятельные или с участием профкома переговоры работника с администрацией предприятия – обязательная стадия урегулирования разногласий между работником и администрацией по трудовым вопросам. Если она не даёт положительного результата, работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам за их разрешением.

По своей юридической природе комиссия по трудовым спорам (КТС) представляет собой правоприменяющий орган, формируемый путём избрания непосредственно самим трудовым коллективом предприятия и разрешающий исковые споры работников с администрацией.

Комиссия по трудовым спорам организуется и действует на основании Закона об индивидуальных трудовых спорах и Кодекса законов о труде РФ.

В соответствии со ст.203 КЗоТ РФ, КТС избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия с числом работающих не менее 15 человек. Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и, за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции).

При выдвижении кандидатур и избрании членов КТС важны деловые качества, авторитет в коллективе, знание законодательства.

Члены КТС избираются на весь срок полномочий комиссии. Выборы временных членов не согласуются с законом, при выбытии одних членов их надо заменять другими, избранными в том же установленном законом порядке.

Порядок избрания, численность и состав комиссии по трудовым спорам, срок её полномочий также определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия. Численность членов КТС зависит от величины предприятия, учреждения, организации, а значит, от числа работающих на нём и обычно колеблется в пределах от 5 до 15 человек. Из своего состава КТС избирает председателя, его заместителей и секретарей комиссии. Нецелесообразно избирать в КТС руководителя предприятия, учреждения, организации (подразделения), так как он сам, как правило, применяет трудовое законодательство и, именно на его действия, чаще всего жалуются работники.

КТС является обязательным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров работников с администрацией, возникающих на предприятии (в подразделении), которые связаны с применением установленных в соответствии с законодательством условий труда, за исключением споров, подлежащих рассмотрению непосредственно в судебных или иных органах.

Следовательно, в КТС не могут быть рассмотрены отдельные категории споров о применении норм трудового законодательства, в частности:

1. не являющиеся индивидуальными трудовыми спорами по применению законодательства о труде, коллективных договоров и соглашений, условий трудового договора (контракта);
2. рассмотрение которых законом отнесено к исключительной компетенции суда;
3. для рассмотрения которых законом установлен иной порядок.

Например, не могут рассматриваться в КТС споры:

* об исчислении трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, выплаты пособий по временной нетрудоспособности, определение размера ставок оплаты труда;
* о присвоении тарифных разрядов, установления окладов, если они определены в соответствующих пределах для конкретной работы (должности) на предприятии;
* о выплате единовременных премий, не предусмотренных положениями об оплате труда, лишении премий, если это произведено в соответствие с законодательством не единолично администрацией, а по её решению, согласованному с соответствующим выборным профсоюзным органом.

«КТС подразделения предприятия не может рассматривать вопросы, решение которых выходит за пределы компетенции руководства данного подразделения (например, о переводах в другое подразделение, лишение работника премии приказом руководителя предприятия). Если решение спорного вопроса входит в компетенцию администрации предприятия, а не подразделения, то спор должен рассматриваться в КТС предприятия».[[5]](#footnote-5)

В комиссию по трудовым спорам с заявлением могут обращаться работники предприятия в 3-х месячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права. Следует особо отметить, «что правом подачи заявления в КТС пользуются только работники, администрации (работодателю) такого права действующим законодательством не предоставлено».[[6]](#footnote-6)

Течение сроков, с которыми КЗоТ связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определяется его начало. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днём окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (ст.221 КЗоТ РФ).

Этот порядок распространяется и на сроки, предусмотренные другими актами трудового законодательства. Пропуск срока на обращение в КТС не означает утрату возможности защиты своего права. Если этот срок пропущен по уважительным причинам, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу (ст.205 КЗоТ РФ). Степень уважительности причин пропуска срока на обращение в КТС, которая оценивается комиссией исходя из конкретных условий и ситуаций, с обязательным присутствием работника на заседании. Уважительными причинами признаются, например, болезнь, пребывание работника в другой местности, затяжка администрацией разрешения вопроса на предварительных переговорах и др.

Заявление работника, поскольку закон не устанавливает иное, может подаваться в КТС как в письменной, так и в устной форме, но в любом случае, в соответствии со ст.205 КЗоТ заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале поступления заявлений. С момента обращения работника в КТС исчисляется срок рассмотрения спора, поэтому место приёма и регистрации заявлений, утверждается соответствующим приказом (распоряжением) администрации по согласованию с профкомом. Обязательства по приёму, учёту заявлений и фиксации их дальнейшего движения (срок рассмотрения в КТС, существо решения, срок исполнения, выдачи удостоверения на принудительное исполнение решений КТС и др.) могут быть возложены Положением о КТС на секретаря, других членов комиссии.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в течение 10 дней со дня подачи работником заявления (ст.206 КЗоТ РФ).

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС исключительно демократичен.

О времени и месте заседания КТС работник и администрация должны быть заранее извещены. Целесообразней это делать в письменной форме в избежании неявки сторон на заседание.

Федеральным законом от 31 июля 1998 г. № 139-ФЗ внесены изменения и дополнения в ст.235 КЗоТ РФ, в частности, эта статья дополнена ч.6, где говориться о том, что членам КТС предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе указанной комиссии. До внесения в КЗоТ данного дополнения считалось, что заседания КТС должны проходить в свободное от работы время. Теперь рассмотрение спора КТС возможно и в рабочее время. Из этого дополнения напрашивается вывод о том, что лица, участвующие в рассмотрении спора КТС, в частности, работник, вступивший в трудовой спор с работодателем, могут присутствовать на заседании КТС в рабочее время. КТС не может рассматривать трудовой спор в отсутствии обратившегося в комиссию работника (за исключением случаев, когда работником подано письменное заявление с просьбой вынести решение без его участия). Однако если за членами КТС сохраняется рабочее место и средний заработок, то за работниками, участвующими в рабочее время в заседании КТС и не являющимися её членами, средний заработок не сохраняется.

КТС рассматривает спор в присутствии представителей администрации и выслушивает их мнение по существу спора. По требованию комиссии администрация обязана предоставлять необходимые расчёты и документы (например, приказы и распоряжения администрации, нормативные правовые акты и т.д.).

Заседание комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины избранных в её состав членов.

«Порядок проведения заседания КТС закон точно не определяет. Но он установил, что заявитель и администрация имеют право в начале заседания КТС сделать мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством голосов присутствующих членов КТС. Отвод может быть удовлетворён, если причины его уважительны (например, имеется личная заинтересованность в исходе дела)».[[7]](#footnote-7)

КТС имеет право вызывать на своё заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профкома, действующего на предприятии (ст.206 КЗоТ). Свидетели могут быть вызваны по ходатайству сторон и по инициативе самой КТС. При неявке свидетелей комиссия не вправе применять к ним какие-либо меры принуждения. Свидетели могут присутствовать на заседании с начала до конца.

Заседание комиссии проводится открыто, на нём могут присутствовать все желающие, и любой может быть выслушан по обстоятельствам данного спора.

Обычно заседание КТС начинается с краткого изложения председательствующим существо спора, проверки полномочности представителя администрации. Им признаётся должностное лицо, которое само вправе решить спорный вопрос в соответствии с полномочиями, предоставленными ему Уставом предприятия, учреждения, организации (положением) полномочия представлять администрацию по данному спору. Затем слово предоставляется заявителю для обоснования, аргументации своих требований, претензий и представителю администрации для изложения её позиции по спору, а затем свидетелям, специалистам, экспертам, если они приглашены и явились на заседание.

Председательствующий заседания должен вести его корректно, демократично, стараясь полно исследовать все обстоятельства и материалы по делу, выслушать заявителя, опросить свидетелей, ознакомиться со всеми имеющимися в деле документами.

Своё мнение могут высказывать члены КТС, представитель профкома, присутствующий на заседании.

Секретарь КТС фиксирует в протоколе дату заседания, присутствие членов комиссии, сторон, свидетелей, специалистов, содержание спора, ход обсуждения (краткое содержание всех выступлений), точную и полную формулировку и обоснование решения.

В соответствии со ст.207 КЗоТ РФ, КТС принимает решение по трудовому спору большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. «Голосование может быть тайным или открытым в зависимости от того, какой порядок предусмотрен положением о КТС. При отсутствии положения он определяется решением комиссии».[[8]](#footnote-8)

Протокол заседания КТС подписывается всеми её членами, участвующими в рассмотрении спора. Если при обсуждении и принятии решения член комиссии выразит своё несогласие с мнением большинства, то он обязан подписать протокол, но вправе изложить в нём своё особое мнение (ст.207 КЗоТ РФ).

Решение комиссии должно быть мотивировочным и основанным на законодательстве, соглашении, коллективном договоре, иных правовых актах, трудовом договоре (контракте), фактических обстоятельствах. КТС может в решении указать и на немедленное его исполнение или в определённый ею срок. Решение КТС, как правило, имеет мотивировочную и резолютивную часть. Резолютивная часть решения должны быть записана в категорической, повелительной форме, например: «снять дисциплинарное взыскание», «восстановить на прежней должности» и т.д.

Принятые решения КТС в последующем утверждении не нуждаются, могут исполняться немедленно. Комиссия не имеет право их пересматривать, но она может вынести дополнительное решение, если, например, в нём не была определена точно сумма. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения. Пропуск этого срока не является основанием к отказу в приёме заявления судом. Суд на заседании может его восстановить, если срок пропущен по уважительной причине, и рассмотреть спор по существу.

Решения КТС имеют обязательную силу. Обязательность решений комиссий заключается в необходимости исполнения их администрацией, а в случае отказа добровольно исполнить – в обеспечении принудительного исполнения, т.е. работнику выдаётся комиссией удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Протокол заседания КТС должен быть подписан председателем и присутствующими членами КТС. На его основании работник, на которого администрация возложила техническое обслуживание КТС, в 3-х дневный срок должен выдать (послать, отправить) копию решения КТС заинтересованному лицу и администрации. Вручение копии решения оформляется расписками. Фиксируется точная дата её вручения.

Для сведения трудового коллектива на практике решения КТС вывешиваются на видном месте, обычно на специальном стенде КТС.

3. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, РАССМАТРИВАЕМЫЕ В РАЙОННЫХ
(ГОРОДСКИХ) НАРОДНЫХ СУДАХ

Порядок принятия к производству и рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде регулируется не только нормами трудового права, но и как все гражданские дела – Гражданским процессуальным кодексом РСФСР.

Особо следует подчеркнуть роль Конституции РФ, нормы которой имеют верховенство над всеми законами и подзаконными актами, в том числе регулирующими трудовые отношения. Специальные указания содержаться в постановлении Пленума Верховного Суда РФ №8 от 31.10.95г. «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия». Согласно ч.1 ст.15, Конституция РФ имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации.

Рассматривая трудовые споры, суды могут руководствоваться и нормативными указами Президента РФ. При этом следует иметь в виду указания Пленума Верховного Суда РФ № 8 о том, что нормативные указы Президента РФ подлежат применению судами при разрешении конкретных судебных дел, если они не противоречат Конституции РФ и федеральным законам.

Защита трудовых прав граждан наряду с охраной законных интересов предприятий и учреждений является первостепенной задачей судебных органов. Судьи не только восстанавливают нарушенные трудовые права и интересы, но одновременно выявляют причины нарушения трудовых прав.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры, которые подразделяются на две группы.

В первую группу трудовых споров, рассматриваемых районными (городскими) народными судами, входят споры:

1. по заявлению работника, администрация или соответствующего профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС;
2. по заявлению прокурора или профсоюза, если решение КТС противоречит законодательству;
3. по заявлению работника, если КТС не приняла решение по спору в установленный срок.

Таким образом, в первую группу входят те индивидуальные трудовые споры, которые прошли или должны были пройти рассмотрение в КТС, т.е. первоначально подведомственные комиссии по трудовым спорам.

Во вторую группу входят индивидуальные трудовые споры, решение которых отнесено законом к непосредственной компетенции суда, т.е. подведомственные только суду. Комиссия по трудовым спорам или иные органы неправомочны рассматривать их и выносить по ним обязательные для исполнения решения.

Непосредственно в районных (городских) народных судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

1. по заявлению работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора (контракта), об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
2. по заявлению работников тех организаций, где КТС не избираются (т.е. с численностью менее 15 человек) или почему-либо не созданы;
3. по заявлению администрации о возмещении работником материального ущерба, причинённого организации;
4. споры об отказе в приёме на работу:
* лиц, приглашённых в порядке перевода из другой организации;
* молодых специалистов, окончивших высшие или средние специальные учебные заведения и направленные в установленном порядке на работу в данную организацию;
* других лиц, с которыми администрация в соответствии с законодательством была обязана заключить трудовой договор (контракт).

Рассмотрение трудовых споров в суде в целом подчиняется общим требованиям гражданского судопроизводства, вместе с тем судебная процедура разрешения индивидуальных трудовых споров обладает и рядом особенностей.

По общему правилу гражданская процессуальная дееспособность принадлежит гражданам, достигшим совершеннолетия, обратиться же с иском в суд за разрешением трудового спора могут и несовершеннолетние работники, достигшие 16-летнего возраста, а также 15-летние, принятые на работу по согласованию с выборным профсоюзным органом.

В качестве представителей спорящих сторон в суде, обычно выступают: со стороны администрации – юрисконсульт, имеющий постоянную доверенность; со стороны же работника – адвокат либо представитель профсоюза, членом которого является работник. Последнее обстоятельство – предоставление профсоюзам права участвовать в судебном разбирательстве – и составляет процессуальную особенность рассмотрения трудовых споров в судебном порядке (ст.44 ГПК РСФСР).

По делам о восстановлении на работе незаконно уволенных или переведённых работников суд вправе по своей инициативе привлечь к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика должностное лицо администрации, виновное в незаконном увольнении или переводе, с возложением на него обязанностей возместить ущерб, причинённый предприятию, оплатой работнику времени вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы (ст.39 ГПК). При неявке должностного лица на заседание суда без уважительной причины или при отсутствии сведений о причине его неявки в суд последний вправе рассмотреть дело в его отсутствие.

Кроме того, «процессуальными особенностями рассмотрения трудовых дел в судебном заседании являются:

1. право истца, в качестве которого выступает работник, изменять основание или предмет иска в случае, когда спор подведомственен непосредственно суду;
2. право суда выйти за пределы исковых требований, если это необходимо для защиты прав и законных интересов предприятий или граждан (ст.195 ГПК);
3. недопустимость утверждения мирового соглашения сторон в том случае, когда его условия в какой-либо мере нарушают трудовые права работников или в обход закона направлены на освобождение должностного лица администрации от материальной ответственности за ущерб, причинённый предприятию».[[9]](#footnote-9)

Согласно ГПК РСФСР иски работников по трудовым делам предъявляются по месту нахождения работодателя, с которым у работника возникли разногласия (ст.117 ГПК).

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

Альтернативная подсудность установлена по делам о возмещении вреда, причинённого трудовым увечьем при исполнении работником трудовых обязанностей. Заявление подаётся в суд по усмотрению заявителя либо по месту нахождения работодателя, либо по своему месту жительства, либо по месту причинения вреда.

За разрешением трудового спора в суд работник вправе обратиться непосредственно (п.1 ст.4 ГПК) или через своего представителя, которому он выдал на это доверенность (ч.3 ст.45 ГПК). В то же время профсоюзная организация вправе предъявить в суд исковое заявление по трудовому спору от имени работника по его просьбе или с его согласия. Она может также выступать в суде в качестве представителя работника по трудовым спорам, если даже иск предъявлен самим работником (ст.4, ст.42, п.3 ст.44 ГПК).

Профсоюз может осуществлять защиту интересов работника с момента возбуждения дела и до исполнения принятого судом решения. Представитель профсоюза может сам вручить судье исковое заявление от имени представляемого либо присутствует при вручении судье этого заявления работником. Участвуя в переговорах в процессе подготовки и назначения дела к слушанию, представитель профсоюза даёт судье необходимые пояснения, способствует сбору и представлению в суд необходимых доказательств, материалов и документов в целях скорейшего и объективного рассмотрения дела. Представитель вправе знакомится с материалами дела, заявлять отводы, заявлять ходатайства и совершать другие предусмотренные законом процессуальные действия.

Предоставленное гражданским процессуальным кодексом профсоюзам право защиты трудовых интересов работника ещё раз подтверждено Федеральным законом РФ от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Согласно ст.23 этого закона в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, в том числе и в суды.

Профком может быть привлечён судом для участия в деле в качестве ответчика лишь по тем трудовым спорам, истцами в которых являются штатные работники аппарата профкома (секретари, машинистки и т.д.).

Для обращения с исковым заявлением в районный (городской) народный суд по индивидуальным трудовым спорам существует установленные законом давностные сроки. Они зависят от предмета спора:

* по спорам об увольнении – месячный срок, исчисляемый со дня вручения работнику приказа об увольнении, а если приказ не вручён, - со дня выдачи трудовой книжки с записью об основаниях прекращения трудового договора либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки;
* по иным трудовым спорам работник может обратиться в 3-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении его права;
* по иску к работнику о возмещении материального ущерба – в течении одного года со дня обнаружения ущерба;

Также определён процессуальный срок, - по спорам, которые рассматривала КТС, в 10-дневный срок, со дня вручения копии решения комиссии по трудовым спорам.

«Этот срок является процессуальным, а не давностным сроком. Его истечение влечёт не отказ в иске (если он пропущен по неуважительным причинам), как это бывает при пропуске искового срока, а приведение в исполнение решение КТС в принудительном порядке, если оно не исполняется добровольно. Этот 10-дневный срок является процессуальным и потому, что он определяет именно движение процесса по трудовому спору, а не само право на иск, как это бывает с давностными сроками».[[10]](#footnote-10)

Отказ судьи в принятии искового заявления по соображениям материального права, в частности, по мотивам истечения срока исковой давности, является незаконным. Вопрос о пропуске давностного срока должен решать суд в судебном заседании при рассмотрении спора по существу. Закон не определяет, какие причины считаются уважительными для восстановления давностного срока. Это решает сам суд.

В случае признания уважительных причин пропуска срока исковой давности, нарушенное право подлежит защите.

Суд решает трудовой спор в соответствии с обстоятельствами дела и законодательством. В решении он указывает, какие требования, на каком основании, в каком размере и в отношении какого ответчика подлежит удовлетворению или в каких отказано.

Только работник-истец может изменить свои исковые требования в суде, увеличить или уменьшить их, изменить предмет и основания иска одновременно, то это ведёт уже к заявлению совершенно нового иска. Разрешение трудового спора в суде может окончиться и мировым соглашением (ст.34 ГПК РСФСР). О принятии отказа истца от иска по трудовому делу или утверждения мирового соглашения спорящих сторон трудового правоотношения суд выносит определение, которым одновременно прекращает производство по данному делу (ст.165 ГПК). Но предварительно суд должен проверить условия мирового соглашения, чтобы они не нарушали трудовое законодательство, были ясны, понятны и определённы, не нарушали трудовые права работников и интересы предприятий (учреждений, организаций). В частности, суд не должен удовлетворять мировое соглашение по делу о восстановлении на работе, влекущее в обход закона освобождение виновного должностного лица от материальной ответственности по ст.39 ГПК за ущерб, в связи с оплатой вынужденного прогула. Суд может не принять отказа от иска и признание иска ответчиком, может не утвердить и мировое соглашение, если всё это противоречит трудовому законодательству Российской Федерации.

Районный (городской) народный суд, рассматривая трудовой спор, решает его на основании всех имеющихся у суда материалов. Суд при этом не связан предшествующим решением КТС, хотя он исследует его для установлении истины по делу. Суд может выйти за пределы заявленных истцом требований (ст.195 ГПК), если это вытекает из оснований того же иска. Например, суд может взыскать оплату за вынужденный прогул при восстановлении незаконно уволенного истца, хотя бы в исковом заявлении истец об этом и не просил.

Выполнение судом задач правосудия, воспитательная и предупредительная роль судебных процессов требует, чтобы выносимые судом решения полностью соответствовали требованиям закона, поскольку это акт правосудия.

По каждому трудовому спору решения суда должны быть законными и обоснованными. Решение является законным, если оно вынесено в строгом соответствии с подлежащими применению по данному делу нормами материального права и при точном соблюдении норм процессуального права со ссылкой на эти нормы. Решение является обоснованным, если в нём изложены все имеющие значение для дела обстоятельства, всесторонне и полно выясненные в судебном заседании, и приведены доказательства в подтверждении выводов об установленных обстоятельствах дела, правах и обязанностях сторон.

Выводы о фактических обстоятельствах дела в решении мотивируются предусмотренными законом средствами доказывания – объяснениями сторон и других участвующих в деле лиц, показаниями свидетелей, письменными доказательствами и т.д. Особенно чётко суды обязаны излагать резолютивную часть решения, чтобы при его исполнении не возникало неясностей или споров.

В соответствии со ст.282 ГПК РСФСР, решения всех судов РСФСР могут быть обжалованы в кассационном порядке сторонами и другими лицами, участвующими в деле.

Федеральным законом № 3-ФЗ от 4 января 1999 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР «О судоустройстве РСФСР», Гражданский процессуальный кодекс РСФСР и Уголовно-процессуальный кодекс РСФСР», исключено положение о невозможности обжалования решений Верховного Суда РСФСР.[[11]](#footnote-11)

Не вступившие в законную силу решения всех судов, а также решения Судебной коллегии по гражданским делам и Военной коллегии Верховного Суда РФ (ФЗ № 3-ФЗ от 04.01.99 г.) могут быть обжалованы и опротестованы в кассационном порядке любой из сторон в 10-дневный срок. В тот же срок оно может быть опротестовано прокурором. Пропустившие этот срок лишаются права на подачу жалобы. Но при уважительной причине пропуска срока суд может восстановить его. Отменяя решение суда первой инстанции, вышестоящий суд может передать дело на новое рассмотрение в тот же суд в ином или том же составе или сам вынести новое решение по существу спора (ст.305 ГПК), или прекратить дело, или оставить иск без рассмотрения. Если решение суда отменяется по кассационной жалобе, то вопрос об обратном взыскании выплаченных сумм в порядке поворота исполнения разрешается

судом во всех случаях. Это обратное взыскание производится лишь по решению суда.

Вступившие в законную силу решения, определения и постановления всех судов могут быть пересмотрены в порядке надзора по соответствующим протестам должностных лиц судебных и прокурорских органов.

Если, например, профсоюз, выступающий по конкретному делу в интересах работника, считает, что вступившее в законную силу решение является необоснованным или содержит существенные нарушения норм материального или процессуального права, то он может обратиться с жалобой к должностному лицу, наделённому правом ставить вопрос (принести протест) о пересмотре дела в порядке надзора. Надзорная жалоба составляется по тем же правилам и схеме, что и кассационная жалоба.

Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 1995 г. № 189-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Гражданский процессуальный кодекс РСФСР»[[12]](#footnote-12) существенным образом изменил основания к отмене в порядке надзора решений, определений, постановлений суда, которые раньше совпадали с основаниями к отмене решения в кассационном порядке, исключив из них необоснованность, как результат оценки доказательств.

Таким образом, сделан шаг в превращение надзорного производства из обычного – равного с кассационным или подменяющего его, - в исключительное производство и в обеспечение состязательного процесса по поводу фактических обстоятельств дела в двух инстанциях: как правило, - в первой и при особых, указанных выше, условиях – во второй.

**4. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ**

Согласно Закону СССР от 11.03.91 г. (ст.ст. 28-35), трудовые споры работников отдельных категорий, предусмотренные ст. 218 КЗоТ РФ, должны были рассматриваться исключительно вышестоящими в порядке подчиненности органами. Поскольку такое решение явно противоречило ст.32 Декларации прав и свобод человека и гражданина и ст.63 Конституции РФ, КЗоТ РФ его, естественно, не воспринял, оговорив, что особенности рассмотрения отдельных трудовых споров указанных работников «устанавливается законодательством».

При решении возникшего вопроса, «кем же должны рассматриваться данные споры?», следует, прежде всего, руководствоваться Конституцией РФ.

Согласно ст.18 Конституции РФ, права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими, обеспечиваются правосудием. В силу ст.46 Конституции каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. Решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд.

В соответствии со ст.15, Конституция РФ имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации, следовательно, любой человек, считающий, что каким-либо действием или бездействием органа государственной власти или должностного лица его права нарушены, имеет право на обращение с соответствующим заявлением в суд, который обязан разрешить его по существу.

Раздел 7 Закона об индивидуальных трудовых спорах установил специальный порядок разрешения трудовых споров только ограниченного числа руководителей, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими органами государственной власти и управления (министры, их заместители и т.п.).

В круг работников, для которых устанавливаются особенности порядка рассмотрения трудовых споров, входят:

1. лица, избираемые, утверждаемые, назначаемые на должности высшими органами государственной власти и управления РФ и республик в составе РФ;
2. судьи, прокуроры, их заместители и помощники.

В число вопросов, по которым устанавливаются особенности порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров названных категорий работников, отнесены:

* увольнение;
* перевод на другую работу;
* оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
* наложение дисциплинарных взысканий.

Все другие трудовые споры названных работников должны рассматриваться в общем установленном порядке.

Особенности порядка разрешения трудовых споров этих работников состоит в том, что жалобы по вышеназванным вопросам подаются ими в вышестоящие органы. Другие правила рассмотрения трудовых споров действуют и при разрешении споров в особом порядке.

Особенности порядка рассмотрения трудовых споров государственных служащих установлены Федеральным законом РФ от 31.07.95 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации». Государственные служащие вправе обратиться в соответствующие государственные органы или в суд для разрешения споров, связанных с государственной службой, в том числе по вопросам квалификационных экзаменов, аттестации их результатов, содержания выданных характеристик, приёма на государственную службу, её прохождения, дисциплинарной ответственности, увольнения с государственной службы. В соответствии с п.3 ст.4 настоящего ФЗ, на государственных служащих распространяется действие законодательства РФ о труде с особенностями, предусмотренными Федеральным законом «Об основах государственной службы РФ».

Порядок обжалования решений о привлечении к дисциплинарной ответственности сотрудников таможенных органов регулируется Дисциплинарным уставом таможенной службы РФ, утверждённый Указом Президента РФ от 16.11.98 г. № 1396. Ст.36 Дисциплинарного устава гласит, что в случае несогласия сотрудника с решением о привлечении к дисциплинарной ответственности он вправе в письменной форме обжаловать это решение начальнику вышестоящего таможенного органа и (или) в суд.

В соответствии с Федеральным законом РФ от 17.11.95 г. № 168-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О прокуратуре РФ», трудовые отношения прокурорских работников регулируются законодательством РФ о труде и Положением о прохождении службы в органах и учреждениях прокуратуры РФ. Трудовые отношения других работников органов и учреждений прокуратуры регулируются законодательством РФ о труде.

Согласно п.3 ст.43 этого Закона, решения руководителей органов и учреждений прокуратуры по трудовым вопросам могут быть обжалованы вышестоящим прокурорам или в суд.

В отношении судей, в Российской Федерации, предусмотрен следующий порядок разрешения споров. Так, в соответствии со ст.14 Закона РФ от 26.06.92 г. № 3133-1 «О статусе судей в РФ» предусмотрены все случаи прекращения полномочий судьи.

«Судья, полномочия которого прекращены, может обжаловать решение квалификационной коллегии судей в Верховный Суд РФ в течение месяца со дня получения копии решения квалификационной коллегии судей».[[13]](#footnote-13)

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В заключении можно сделать вывод, что переход к рыночной экономике в народном хозяйстве оказал существенное воздействие на развитие трудовых отношений. Как было сказано в настоящей курсовой работе, при появлении государственных и муниципальных унитарных предприятий, хозяйственных обществ, производственных и потребительских кооперативов, новых общественных и религиозных организаций (объединений), образовалось множество организационо-правовых форм собственности. Наряду с коллективными договорами, соглашениями получило широкое распространение договорных трудовых отношений.

Поэтому, резко усилились различия в условиях труда, в размерах его оплаты. Оплата труда более не ограничивается максимальным размером, а минимальный её размер значительно ниже прожиточного минимума. Увеличились случаи длительной задержки заработной платы.

Действенным инструментом защиты прав работников призван служить установленный законом порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Однако руководители организаций нередко не знают или не признают трудовое законодательство, права работников в трудовых отношениях и свои обязанности по отношению к ним. Ослаблен и мало эффективен государственный и профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде, особенно в частных предприятиях и организациях.

Зачастую индивидуальные трудовые споры возникают из-за незнания работниками своих трудовых прав, закреплённых законодательством, соглашениями, коллективным договором, другими актами, принятыми на предприятии. Не всегда хорошо знакомы с этими документами администрация предприятия и члены профкома. Много ошибок по той же причине допускается комиссиями по рассмотрению трудовых споров, а нередко и судами.

Для того чтобы исправить существующее положение необходимо настоятельно пропагандировать новеллы в законодательстве о труде, других родственных НПА. При работе с кадрами предприятия, учреждения, организации решительно настаивать на рассмотрении различных спорных вопросов в КТС, а если таковая не создана, то в суде.

Современный юрист России не только обязан знать действующее законодательство, но и нести свои знания в массы, для уменьшения правового пробела у многих наших соотечественников.

**\* \* \* \* \***

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Комментарий к Конституции Российской Федерации. М., БЕК, 1994.
2. Комментарий к Кодексу законов о труде РФ. Ю.Н.Коршунов, М.И.Кучма, И.О.Снигирёва, Б.А.Шеломов.- М., Вердикт-1М, 1997.
3. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу РСФСР. /Под ред. М.К. Треушникова/, М., Спарк, 1997.
4. ФЗ РФ от 30.11.95г. № 189-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Гражданский процессуальный кодекс РСФСР». (СЗ РФ № 49, 1995г.)
5. ФЗ РФ от 04.01.99г. № 3-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР «О судоустройстве РСФСР», Гражданский процессуальный кодекс РСФСР и Уголовно-процессуальный кодекс РСФСР». (СЗ РФ № 1, 1999г.)
6. ФЗ РФ от 24.11.95г. № 176-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». (СЗ РФ № 48, 1995г.)
7. ФЗ РФ от 12.01.96г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». (СЗ РФ № 3, 1996г.)
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.92г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров». (БВС РФ №3, 1993г.)
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.95г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия». (БВС РФ № 1, 1996г.)
10. Трудовое право. Учеб./Под ред. О.В.Смирнова/, М., Проспект, 1996.
11. В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов Трудовое право России. Учеб. М., Юрист, 1996.
12. Трудовое право России. Учеб./Под ред. А.С. Пашкова/, С.-Петербургъ, 1994.
13. «Индивидуальные трудовые споры. Как они разрешаются». Б-ка Российской Газеты, Выпуск №2, 1997.
14. В.Н. Толкунова. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., Юрист, 1993.
15. «Домашний адвокат» № 1-2, 1999.
1. Трудовое право России. Учебник. С.-Пб., 1994 г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Комментарий к Конституции РФ. «БЕК», Москва, 1994 г. [↑](#footnote-ref-2)
3. Индивидуальные трудовые споры. Как они разрешаются. М., Библиотечка «Российской газеты», 1997 г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовое право. Учебник. «Проспект», Москва, 1996 г. [↑](#footnote-ref-4)
5. Индивидуальные трудовые споры. Как они разрешаются. М., Библиотечка «Российской газеты»., 1997 г. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовое право России. Учебник, С-Петербургъ, МПК, 1994 г. [↑](#footnote-ref-6)
7. В.Н. Толкунова. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., Юрист, 1993 г. [↑](#footnote-ref-7)
8. Индивидуальные трудовые споры. Как они разрешаются. М., Библиотечка «Российской газеты», 1997 г. [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовое право России. Учебник, С.-Петербургъ, 1994 г [↑](#footnote-ref-9)
10. В.Н. Толкунова. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., Юрист, 1993 г. [↑](#footnote-ref-10)
11. Собрание законодательства РФ, № 1, 1999 г., ст. 5. [↑](#footnote-ref-11)
12. Собрание законодательства РФ № 49, 1995, ст.4696. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ведомости СНД РФ и ВС РФ № 30, 1992 г., ст.1792. [↑](#footnote-ref-13)