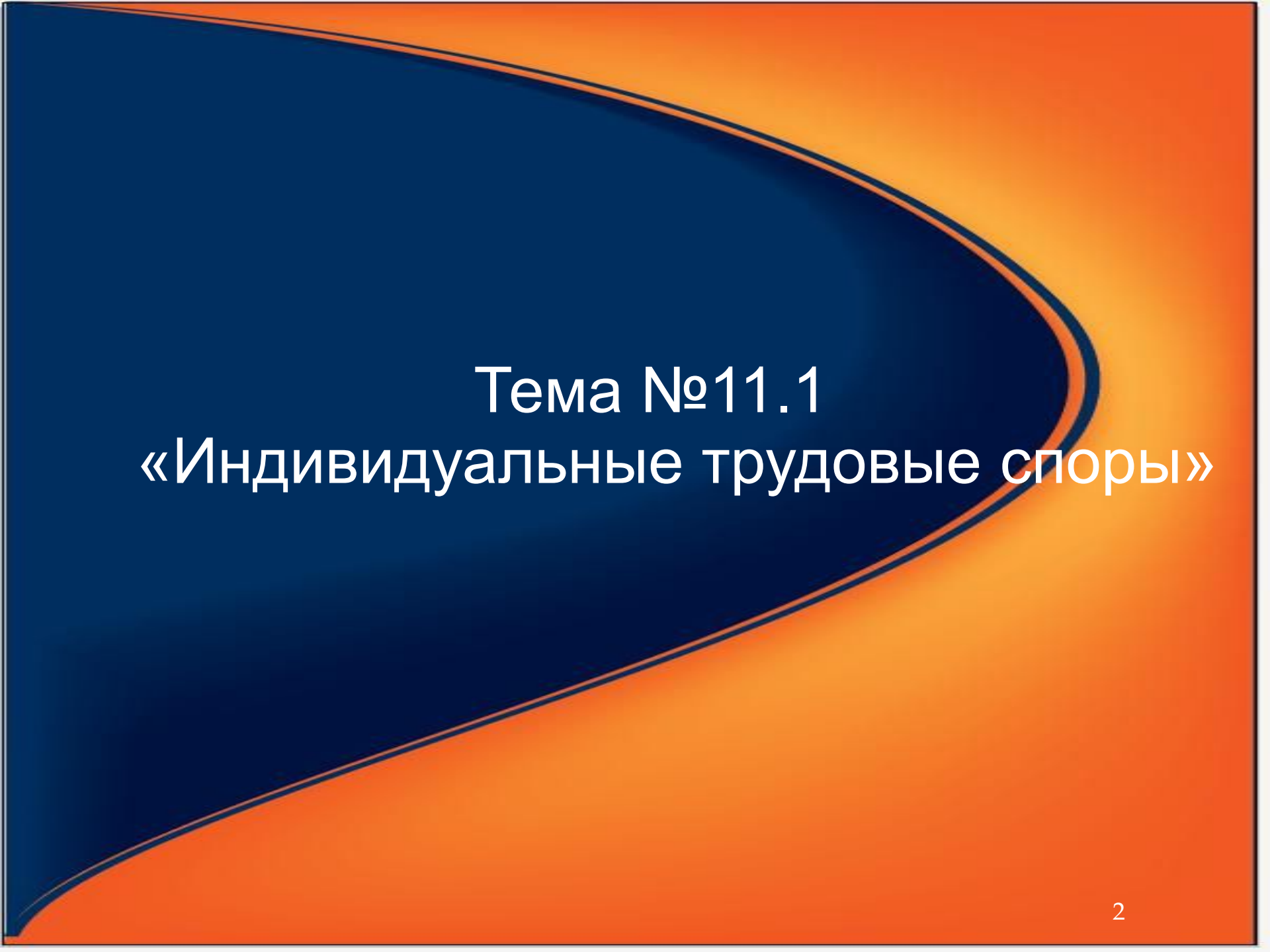




МЧС РОССИИ  
Санкт-Петербургский университет  
Государственной противопожарной службы



# Кафедра трудового права



Тема №11.1  
«Индивидуальные трудовые споры»

## Учебные вопросы:

1. Понятие индивидуального трудового спора и отличие от коллективного
2. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судебных органах

## 1. Понятие индивидуального трудового спора и отличие от коллективного

Понятие индивидуального трудового спора дано в ст. 381 ТК. Это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Исходя из этого определения, можно выделить основные признаки индивидуального трудового спора.

Во-первых, это неурегулированные разногласия, т.е. разногласия, которые не разрешены посредством переговоров работника или профсоюза, представляющего его интересы, с руководителем организации (или работодателем — физическим лицом).

Во-вторых, разногласия между сторонами можно квалифицировать как индивидуальный трудовой спор с момента заявления о них в орган по рассмотрению споров. До момента обращения в КТС или в суд (к мировому судье) индивидуального трудового спора не существует.

В-третьих, предметом разногласий в зависимости от субъектного состава спора могут быть:

- а) применение законов (федеральных и региональных) и иных нормативных правовых актов;
- б) применение соглашения или коллективного договора;
- в) применение локального нормативного акта;
- г) применение трудового договора;
- е) необоснованный (в том числе дискриминационный) отказ в приеме на работу;
- ж) дискриминация при установлении заработной платы и других условий труда.

Индивидуальный трудовой спор следует отличать от коллективного спора (ст. 398-418 ТК).

Они разнятся как субъектным составом, так и предметом спора. Так, стороной индивидуального трудового спора всегда выступают работник и работодатель, коллектив работников или его представительные органы не могут быть участниками такого спора. Это первое отличие. Второе отличие заключается в том, что индивидуальный трудовой спор может возникнуть (и в большинстве случаев возникает) по поводу применения норм законодательства о труде или положений трудового договора. Коллективный спор связан исключительно с заключением, изменением или выполнением коллективного договора, соглашения.

Оба критерия разграничения трудовых споров должны применяться одновременно. Это очень важно для определения вида трудового спора и порядка его разрешения. Например, спор об установлении условий труда или о выполнении коллективного договора может быть индивидуальным, если условия труда устанавливаются или коллективный договор не выполняется в отношении одного работника. Если же разногласия возникли по поводу установления условия труда для всего коллектива или невыполнения коллективного договора по отношению ко всем работникам, налицо коллективный трудовой спор.



В отличие от коллективного трудового спора индивидуальный рассматривается не в примирительном, а в юрисдикционном порядке, т. е. органами, уполномоченными принимать обязательное для сторон решение, которое при необходимости может быть исполнено принудительно (ст. 385-391 ТК).

Важным законодательным документом является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – трудовой кодекс), который регулирует трудовые отношения работников в процессе труда. Охране труда в Трудовом кодексе посвящен раздел 10 (гл. 33-36), особенностям регулирования труда женщин – раздел 12 (гл. 40, 41) и охране труда молодежи – глава 42.

## Образование КТС

Порядок образования КТС установлен ст. 384 ТК.

Комиссия может быть образована по инициативе любой из сторон трудовых отношений. На практике КТС обычно создается по предложению выборного профсоюзного органа, действующего в организации.

Комиссия может создаваться на определенный срок или без указания срока по выбору общего собрания (конференции), принимающего решение об образовании комиссии.

КТС формируется из равного числа представителей работников и работодателя. При этом представители работников избираются на общем собрании (конференции), которое созывается представительным органом работников.

Порядок избрания, поскольку иное не определено законом, определяется самим собранием (конференцией). Голосование по решению общего собрания (конференции) может быть открытым или тайным. Собранием (конференцией) устанавливается и число голосов, необходимых для избрания (простое или квалифицированное большинство).

Представители работодателя в КТС назначаются руководителем организации или работодателем — индивидуальным предпринимателем. Ими могут быть заместители руководителя, руководители структурных подразделений, другие представители административно-управленческого персонала (менеджмента) — юрисконсульты, работники отдела кадров, отдела труда и заработной платы и т.п.

# Индивидуальные трудовые споры рассматриваемые КТС

Компетенция КТС определена ст. 385 ТК. Она рассматривает все категории индивидуальных трудовых споров за исключением тех, что рассматриваются непосредственно судом (мировым судьей).

К ее компетенции относятся споры о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда, премии; об изменении определенных сторонами условий трудового договора; об оплате сверхурочной работы; о применении дисциплинарных взысканий; о выплате компенсаций при направлении в командировку; о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного работодателю; споры, возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке и др.

# Индивидуальные трудовые споры рассматриваемые КТС

Комиссия не имеет права принимать к своему рассмотрению споры, которые отнесены к компетенции суда (ст. 391 ТК).

КТС структурного подразделения рассматривает споры работников данного цеха, отдела, лаборатории, возникающие по поводу вопросов, отнесенных к компетенции конкретного структурного подразделения.

# Индивидуальные трудовые споры рассматриваемые КТС

Срок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС установлен ч. 2 ст. 387 ТК. В соответствии с указанной нормой КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

Заявление принимается членом комиссии, которому в соответствии с установленным распределением обязанностей поручено принимать и регистрировать заявления.

Порядок регистрации законодательством не установлен, он должен быть определен самой комиссией. Согласно сложившейся практике заявления регистрируются в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.

Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом.



## В течение какого времени работник имеет право обратиться в КТС

Срок обращения в КТС установлен ст. 386 ТК.

Работник может обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Эта традиционная норма, которая определяет продолжительность и порядок исчисления срока исковой давности для обращения в КТС, была и раньше включена в КЗоТ.

Если срок обращения в комиссию пропущен, работник не лишается права обратиться за разрешением индивидуального трудового спора. В своем заявлении он должен указать причину пропуска срока, и в том случае, когда комиссия считает причину уважительной, срок восстанавливается и дело рассматривается в общем порядке.

Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

## В течение какого времени работник имеет право обратиться в КТС

Законодатель не предлагает перечня уважительных причин, эта оценочная категория применяется комиссией самостоятельно. В каждом случае КТС с учетом конкретных обстоятельств принимает решение о восстановлении или об отказе в восстановлении срока для обращения за разрешением индивидуального трудового спора.

По сложившейся практике к уважительным причинам относятся продолжительная болезнь самого работника или его близких родственников, переезд в другую местность, проведение длительных переговоров с работодателем об урегулировании разногласий и др.

## Порядок принятия решения КТС

Порядок принятия решения КТС установлен ст. 388 ТК. Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Надо обратить внимание на то, что КТС состоит из равного числа представителей работодателя и работников, однако решение по делу принимается простым большинством голосов, т.е. каждый член КТС выступает самостоятельно и не связан позицией той или иной стороны трудовых отношений.

## Исполнение решения КТС

Порядок исполнения решения КТС установлен ст. 389 ТК. Решение комиссии должно быть исполнено работодателем в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

Если работодатель или работник (в случае частичного удовлетворения его требований) обжаловали решение КТС, оно не исполняется. В том случае, когда решение не обжаловано, работодатель, от имени которого выступает руководитель организации, обязан исполнить его.

Исполнение решения может быть добровольным и принудительным.

Решение КТС исполняется принудительно, если работодатель не выполнил его добровольно в 3-дневный срок. В этом случае по просьбе работника ему выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом.

Срок обращения за удостоверением ТК не установлен.

## Исполнение решения КТС

ТК не устанавливает конкретных правил, предписывающих включение в удостоверение тех или иных сведений, однако по сложившейся практике в нем указываются: полное наименование комиссии с указанием организации или структурного подразделения, где она создана; фамилия, имя, отчество работника, обратившегося за разрешением трудового спора; дата принятия решения и содержание его резолютивной части; дата выдачи удостоверения.

Удостоверение подписывается председателем КТС (или его заместителем) и заверяется печатью комиссии.

## Исполнение решения КТС

Удостоверение КТС может быть предъявлено руководителю организации самим работником или его представителем. Это дает возможность добиться исполнения решения по трудовому спору. Однако работник не обязан обращаться к работодателю. Он вправе представить выданное ему удостоверение судебному приставу-исполнителю, который приводит решение КТС в исполнение.

Для обращения к судебному приставу установлен 3-месячный срок со дня получения удостоверения.

Судебный пристав-исполнитель действует на основании Федерального закона «О судебных приставах». Его требования обязательны для работодателя. Их невыполнение влечет ответственность в порядке, установленном законом (ст. 14 Закона).

## 2. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судебных органах

### Случаи обращения работника к мировому судье

При ответе на этот вопрос надо учитывать, что ТК не упоминает о существовании мировых судей, называя в качестве органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров только суд. По этой причине помимо положений ТК необходимо использовать нормы Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации» и гражданского процессуального права. Статья 23 ГПК относит к компетенции мирового судьи рассмотрение всех дел, возникающих из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров.

## Случаи обращения работника к мировому судье

Определяя правила применения указанной нормы, Пленум ВС РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 (п. 1) указал, что мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (ч. 2 ст. 381, ч. 3 ст. 391 ТК), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях.



## В каких случаях работодатель может обратиться в суд.

Работодатель имеет право обжаловать в суд решение КТС, если он с ним не согласен (ст. 391 ТК). Таким образом реализуется конституционное право на судебную защиту.

Работодатель обращается в суд и в случае необходимости взыскать с работника ущерб, причиненный имуществу организации. При этом надо иметь в виду, что в соответствии со ст. 248 ТК работодателю предоставлено право действовать самостоятельно, если сумма ущерба не превышает среднего заработка работника.

## В каких случаях работодатель может обратиться в суд.

В суд он обращается в том случае, когда:

- ✓ пропущен срок взыскания (1 месяц со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба (ст. 248 ТК));
- ✓ работник, причинивший ущерб, уволился, включая случаи, когда работник дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба с рассрочкой платежа (ст. 248 ТК);
- ✓ причиненный ущерб превышает средний заработок работника, а работник несет полную материальную ответственность (ст. 248 ТК);
- ✓ работник должен возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение (ст. 207, 249 ТК).

## В каких случаях работодатель может обратиться в суд.

В судебном порядке возможно обжалование работодателем решения государственного инспектора труда (ст. 361 ТК), в том числе решение о восстановлении на работе работника, уволенного без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

Дела, которые рассматриваются непосредственно в судебных органах (в суде или мировым судьей), перечислены в ст. 391 ТК. Кроме того, в ряде статей ТК есть указание на рассмотрение того или иного спора в суде.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- ✓ работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- ✓ работодателя — о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- ✓ об отказе в приеме на работу;
- ✓ лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся предпринимателями;
- ✓ работников религиозных организаций;
- ✓ лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Дела о дискриминации могут рассматриваться мировым судьей, поскольку они возникают из трудовых отношений и таким образом соответствуют критерию, согласно которому определена компетенция мирового судьи по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## Помимо перечисленных споров непосредственно в районном суде (мировым судьей) рассматриваются споры:

- ✓ о возмещении морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК);
- ✓ об обжаловании решения федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятого по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев (ст. 231 ТК);
- ✓ о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника (ст. 235 ТК)

## Сроки обращения работника в суд.

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены ст. 392 ТК. Три месяца — это срок исковой давности при обращении в суд за восстановлением нарушенного права. Он применяется во всех случаях, кроме споров об увольнении.

Такой же срок установлен и для тех случаев, когда заявлен иск о восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу, или обращение в суд (к мировому судье) вызвано не обоснованным отказом в приеме на работу, а также допущенной работодателем дискриминацией при установлении либо изменении условий труда.

## Сроки обращения работника в суд.

В 3-месячный срок со дня обнаружения нарушения своих прав может обратиться в суд (к мировому судье) и работник, состоящий в трудовых отношениях с работодателем — физическим лицом.

При обращении в суд с требованием о восстановлении на работе или к мировому судье с иском об изменении формулировки причины увольнения устанавливается месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Срок обжалования решения КТС установлен ст. 390 ТК и составляет 10 календарных дней со дня вручения копии решения КТС.

Сроки обращения в суд для разрешения индивидуального трудового спора исчисляются в соответствии со ст. 14 ТК.



## Сроки обращения работника в суд

Суд (мировой судья) может восстановить пропущенные по уважительным причинам сроки для обращения в судебные органы. Традиционно в качестве уважительных причин рассматриваются: болезнь работника, членов его семьи, если это повлекло необходимость осуществления ухода; задержку работодателем оформления увольнения, перевода, выдачи необходимых документов и т.п.

## Процессуальные особенности рассмотрения трудового спора в суде

Процессуальные особенности рассмотрения индивидуального трудового спора в суде устанавливаются ТК и ГПК.

В соответствии со ст. 393 ТК и ст. 89 ГПК работники при обращении в суд освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных расходов. Это правило распространяется на все случаи рассмотрения дела в суде, включая как обращение непосредственно в суд, так и обжалование в суд решения КТС или перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд (ст. 390 ТК).

Кроме этого, работники освобождаются от уплаты издержек, связанных с рассмотрением дела в суде.

## Процессуальные особенности рассмотрения трудового спора в суде

К издержкам согласно ст. 94 ГПК относятся:

- суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам;
- расходы на оплату услуг переводчика, понесенные иностранными гражданами и лицами без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ;
- расходы на проезд и проживание сторон и третьих лиц, понесенные ими в связи с явкой в суд;
- расходы на оплату услуг представителей;
- расходы на производство осмотра на месте;
- компенсация за фактическую потерю времени;
- связанные с рассмотрением дела почтовые расходы, понесенные сторонами;
- другие признанные судом необходимыми расходы.

## Процессуальные особенности рассмотрения трудового спора в суде

Для рассмотрения трудовых споров установлены специальные сроки. Так, дела о восстановлении на работе рассматриваются судом в течение месяца (в то время как другие гражданские дела могут рассматриваться в течение 2 месяцев (ст. 154 ГПК)). Мировой судья рассматривает трудовые споры в течение месяца (ст. 154 ГПК).

Трудовое законодательство предусматривает и такую процессуальную особенность, как возможность обращения в суд профессионального союза, выступающего в защиту трудовых прав работника (ст. 391 ТК).

## Процессуальные особенности рассмотрения трудового спора в суде

Обратиться в суд может и прокурор, если решение КТС не соответствует законам или иным нормативным правовым актам (ст. 391 ТК). Кроме того, в соответствии со ст. 45 ГПК прокурор дает заключение по делам о восстановлении на работе.

Статья 396 ТК предусматривает немедленное исполнение решения суда о восстановлении на работе. И наконец, последняя процессуальная особенность проявляется в том, что обратное взыскание сумм, полученных работником в соответствии с решением суда, которое отменено в порядке надзора, допускается лишь в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК).

## По каким трудовым делам может быть выдан судебный приказ

Судебный приказ — судебное постановление, вынесенное судьей единолично на основании заявления о взыскании денежных сумм или об истребовании движимого имущества от должника по требованиям, предусмотренным ст. 122 ГПК. Судебный приказ является одновременно исполнительным документом и приводится в исполнение в порядке, установленном для исполнения судебных постановлений.

Статья 122 ГПК называет лишь одно требование, имеющее отношение к трудовым отношениям, — требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. По этой категории дел работнику выдается судебный приказ, который подлежит обязательному исполнению.

## Доклады

1. Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных по решению суда.
2. Неисполнение работодателем решений по трудовым спорам (правовые последствия, судебная практика)