

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации

Вопросы:

1. Разрешение индивидуальных трудовых споров путем переговоров с работодателем.
2. Рассмотрение трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам.
3. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и исполнение решений суда.

Трудовые споры подразделяют на индивидуальные и коллективные.



Индивидуальный спор – это разногласие между работником и работодателем.

Коллективный спор – разногласие между работниками и работодателями.

Индивидуальные споры разрешаются комиссиями и судами, а коллективные – примирительными комиссиями и трудовым арбитражами.

Если согласие не достигнуто, то возможно забастовка – временный добровольный отказ рабочих от исполнения трудовых обязательств с целью разрешения спора. Забастовки разрешены законом, кроме случаев, когда идут военные действия и если организации связаны с обеспечением жизнедеятельности людей.

Причиной возникновения трудовых споров служат юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между сторонами трудового договора.

Причины возникновения индивидуального трудового спора обуславливаются:

1. Незнанием или неверным толкованием действующих норм трудового законодательства работодателем или работником;

2. Недобросовестным отношением работника к исполнению своих служебных обязанностей и предъявлением им незаконных требований;

3. Сознательным нарушением работодателя действующего законодательства о труде;

4. Необходимостью правового регулирования индивидуальных трудовых споров.

Субъектами индивидуального трудового спора, как следует из его определения, являются не только работодатель и индивидуальный работник, но также лица, которые еще или уже не являются работниками. Это касается споров, которые, например, могут возникнуть между работодателем, с одной стороны, и **лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор**, — с другой. До заключения трудового договора лицо, имеющее намерение вступить в трудовые отношения с работодателем, еще не является работником, что не мешает ему быть стороной индивидуального трудового спора, поскольку он наделен правом обжаловать необоснованный, с его точки зрения, отказ в приеме на работу. Таким же образом **лицо, которое по тем или иным причинам не согласно с увольнением** (прекращением трудового договора), уже не является работником, т.е. субъектом трудовых правоотношений, однако выступает стороной индивидуального трудового спора в случае обращения в суд с иском о восстановлении его на работе.

Предметом индивидуального трудового спора является существо заявленных работником требований, например требования о восстановлении нарушенных прав, защите законных интересов или признании субъективных прав, которые, по мнению работника, ему принадлежат.

Таким образом, предметом индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате заработной платы, снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, о признании необоснованным отказа работодателя заключить трудовой договор и т.д.

1. Разрешение индивидуальных трудовых споров путем переговоров с работодателем

Любой трудовой спор может разрешиться **путём переговоров работника с работодателем.**

Свои требования работник может изложить в **заявлении** и передать его работодателю в установленном порядке. Но лучше встретиться с работодателем лично и изложить ему свои требования в устной форме, но при этом необходимо подготовить письменный вариант своих требований в двух экземплярах.

Разрешение индивидуального трудового спора путём переговоров с работодателем можно считать обязательной процедурой. Это вытекает из положения **ст. 385 Трудового Кодекса РФ**: «Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем». То есть прежде чем обращаться в комиссию по трудовым спорам

Работник может вести переговоры как самостоятельно, так и с участием представителя. **Статья 370 ТК РФ** гласит, что профсоюзная организация может принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда. В случаях нарушения законодательства о труде **профсоюзы вправе** по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Но данная ситуация возможна только на предприятиях, где существует профсоюзная организация. Это, как правило, большие предприятия.

Работник, осуществляющий свою трудовую деятельность у работодателя — субъекта малого бизнеса, который не нашел понимания своих проблем со стороны работодателя, может сразу же обратиться в суд. Но у него так же существует возможность привлечь к решению своих проблем **представителей Федеральной инспекции труда или прокуратуры.**

В случае поступления заявления по факту индивидуального трудового спора **работник Федеральной инспекции труда** делает анализ фактов, изложенных в заявлении, ставших причиной возникновения индивидуального трудового спора, на предмет нарушения трудового законодательства. В случае выявления нарушений назначается **инспектор для проверки организации**, для выяснения причин нарушения трудового законодательства. В случае подтверждения фактов нарушения трудового законодательства инспектор выдаёт **предписание руководителю организации об их устранении**. Как правило, в этом случае в соответствии со **ст. 357 ТК РФ** инспектор Федеральной инспекции труда **привлекает работодателя к административной ответственности**. В случае игнорирования руководителем организации предписания инспектора Федеральной инспекции труда, он согласно **ст. 357 ТК РФ** может передавать материалы по фактам нарушений законодательства РФ о труде и охране труда **в правоохранительные органы о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности**, а также **предъявлять иски в суд**.

Ещё одним органом, в который может обратиться работник за защитой своих прав при невозможности разрешения индивидуального трудового спора путём переговоров с работодателем, является **Прокуратура РФ**. Прокурор при рассмотрении заявления выявляет нарушения трудового законодательства, берёт объяснения с работника, работодателя, третьих лиц, могущих дать пояснения по существу рассматриваемого индивидуального трудового спора. В случае выявления фактов нарушения трудового законодательства прокурор выносит **протест на нормативный акт работодателя**, ставший причиной возникновения индивидуального трудового спора или **представление об устранении этих причин**.

Обращение в Федеральную инспекцию труда и в прокуратуру можно считать привлечением данных органов для участия в переговорном процессе между работодателем и работником по существу индивидуального трудового спора.

2. Рассмотрение трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам (КТС) — общественный орган, уполномоченный государством на выполнение правоохранительной функции.

Статья 384 ТК РФ регламентирует порядок образования КТС.

КТС — орган, создаваемый в соответствии со **ст. 384 ТК РФ** по инициативе работников и (или) работодателя. В то же время она обладает государственно-властными полномочиями, поскольку может принимать решения, обязательные для исполнения сторонами, а в случае неисполнения принятого ею решения в установленный законом срок вправе применить меры государственного принуждения.

Согласно **ст. 391 ТК РФ** работник вправе обратиться за защитой своих прав как в КТС, так и непосредственно в суд, минуя КТС.

Если ни работники, ни работодатель не проявили инициативы по созданию КТС, ее может не быть в организации. Однако если, например, от работников поступило предложение организовать КТС, то поведение работодателя, связанное с игнорированием подобной инициативы, оказанием препятствия к созданию комиссии, является неправомерным и служит основанием для применения мер юридической ответственности.

Комиссия по трудовым спорам формируется из **равного числа представителей работников и работодателя**. Для образования КТС необходима инициатива работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя).

Избрание в состав КТС **представителей работников** может осуществляться двумя способами:

- избрание на общем собрании (конференции) работников;

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

Порядок делегирования представителей работников в КТС определяет представительный орган работников самостоятельно.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются соответствующим приказом (распоряжением) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя).

Законом не урегулирован порядок определения **общей численности КТС**. Поэтому вопрос о численном составе комиссии по трудовым спорам должен определяться по всей видимости совместным

Члены КТС избираются (назначаются) на весь срок полномочий комиссии. Для обеспечения деятельности КТС из своего состава избирают **председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии**. Порядок их избрания, а также компетенция определяются комиссией самостоятельно.

Свою деятельность в комиссии по трудовым спорам могут осуществлять **только постоянные члены**. В случае, когда выбыл, например, член КТС — представитель работников, работники вправе в установленном законом порядке избрать своего представителя (взамен выбывшего). В случае выбытия представителя другой стороны — работодателя выбывший член КТС подлежит замене путем его назначения соответствующим приказом (распоряжением) руководителя организации.

Срок полномочий комиссий по трудовым спорам законодателем **не определен**. Она может создаваться на определенный срок и без указания срока по выбору общего собрания (конференции), принимающего решение об образовании КТС.

Комиссия по трудовым спорам выступает органом, рассматривающим большинство индивидуальных трудовых споров. Согласно [ст. 385 ТК РФ](#) к ее компетенции относятся споры о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда, премии, об изменении существенных условий трудового договора, об оплате сверхурочных работ, 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.

Комиссия не имеет права принимать к своему рассмотрению споры, которые отнесены к компетенции суда ([ст. 391 ТК РФ](#)). В комиссии **не рассматриваются** споры государственных служащих и других категорий работников, для которых установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров ([ст. 383 ТК РФ](#)).

КТС не наделена полномочиями рассматривать коллективные трудовые споры.

Обратиться в комиссию по трудовым спорам может только **работник**, работодателю такого права не предоставлено.

Для обращения работника в комиссию по трудовым спорам установлен **трехмесячный срок**. Этот срок исчисляется с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

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. Решение комиссии в этом случае может быть обжаловано в суд.

Законодатель не предлагает перечня уважительных причин, эта оценочная категория применяется комиссией самостоятельно.

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 рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС предусмотрен **ст. 387 ТК РФ**. Из текста статьи следует, что **форма заявления должна быть письменной**. Структура и содержание заявления произвольны.

Все заявления работника, поступившие в комиссию, обязательно должны быть **зарегистрированы (ч. 1 ст. 387 ТК РФ)**. Порядок регистрации не установлен законом. Это снижает уровень гарантий реализации права на защиту, так как работнику, решившему продолжить трудовой спор в следующей инстанции, приходится доказывать факт обращения в КТС. Доказательством такого факта может быть отметка на заявлении работника о его принятии.

КТС вправе **отказать в принятии заявления или возвратить его** по основаниям, предусмотренным гражданским процессуальным законодательством (ст. 134, 135 ГПК РФ), а именно если:

1) индивидуальный трудовой спор не подведомственен комиссии (отнесен к исключительной компетенции суда или для него установлен специальный порядок рассмотрения);

2) работник не предпринял попытки урегулировать разногласия с работодателем путем переговоров с ним;

3) существует не отменное решение КТС или суда по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;

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

5) заявление подано недееспособным лицом;

6) заявление от имени работника подано лицом,

Как следует из части второй [ст. 387 ТК РФ](#), поступившее в КТС заявление должно быть рассмотрено **в течение 10 дней со дня его подачи.**

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией **в присутствии работника**, обратившегося за разрешением спора. Наряду с работником или вместо него участвовать в рассмотрении спора может **уполномоченный им представитель**. В качестве представителя работника обычно выступает выборный профсоюзный орган или профсоюзный организатор. Однако не исключена и возможность приглашения профессионального адвоката.

Рассмотрение спора **в отсутствие работника или его представителя не допускается**. В качестве исключения из этого правила предусмотрена возможность обращения работника с **письменным заявлением, в котором он просит рассмотреть спор заочно.**

Если работник или его представитель не являются на заседание комиссии, рассмотрение дела откладывается, а комиссия выясняет причину неявки работника. В том случае, когда **работник не явился на заседание без уважительной**

Перечень уважительных причин законодательством не предусмотрен. Комиссия сама характеризует причины неявки, указанные работником, как уважительные либо неуважительные.

Снятие заявления с рассмотрения не лишает работника возможности подать заявление повторно в пределах установленного срока исковой давности (**три месяца**).

Представитель работодателя также приглашается на заседание комиссии, однако его отсутствие не влияет на рассмотрение дела. Во всяком случае, закон не предусматривает возможности перенесения заседания комиссии в случае неявки представителя работодателя.

Заседания комиссии по трудовым спорам **могут проводиться как в нерабочее, так и в рабочее время** в зависимости от достигнутого между работодателем и представительным органом работников соглашения. Такое соглашение может найти отражение в коллективном договоре, его можно оформить

Для того чтобы обеспечить объективное и всестороннее исследование материалов, относящихся к трудовому спору, вынесение справедливого, обоснованного решения, комиссии по трудовым спорам предоставлено **право получать необходимую для рассмотрения спора информацию**. По требованию комиссии и в установленный ею срок руководитель организации обязан представить соответствующие документы — приказы, ведомости, расчеты, докладные записки и т. п. КТС должна иметь возможность ознакомиться и с локальными нормативными актами (актами о труде, принимаемыми работодателем).

Для более правильного разрешения спора комиссия имеет право в соответствии с **ч.4 ст.387 ТК РФ** вызывать на заседание и опрашивать **свидетелей, специалистов** (явка указанных участников рассмотрения индивидуального трудового спора является добровольной, КТС не обладает правом применить к не явившимся свидетелям какие-либо меры принуждения, например принудительный привод)., **требовать от руководителя представления в установленный комиссией срок необходимых ей документов и расчетов**.

Рассматривая спор по существу, комиссия сначала, как правило, заслушивает объяснения работника по поводу заявленных им требований. Затем заслушивается работодатель или ²⁰ его представитель. исследуются доказательства сторон, заслушиваются

Ч. 5 ст. 387 ТК РФ содержит правило, в соответствии с которым можно определить правомочность заседания КТС. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если **на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.**

Ч. 6 ст. 387 ТК РФ определено, что на каждом заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и заверяется печатью. Требования к содержанию протокола ТК РФ не установлены. Несмотря на это, по всей вероятности, в **протоколе должны найти свое отражение следующие сведения:** дата проведения заседания КТС; список избранных и присутствующих членов комиссии с указанием числа членов от работников и от работодателя; фамилия председательствующего на заседании; указание о присутствии (отсутствии) работника, его представителя, а также представителя работодателя; сведения об извещении указанных лиц о дне слушания дела; порядок ведения заседания комиссии с изложением объяснений и доводов, приводимых работником, его представителем и представителем работодателя, с изложением пояснений свидетелей, специалистов; порядок голосования за принятие решения.

Статья 388 ТК РФ регламентирует порядок принятия решения КТС, которое имеет большое правовое значение. В соответствии с частью первой данной статьи решение принимается **простым большинством голосов присутствующих на заседании**. Новым для порядка принятия решения является **тайное голосование**. Некоторые авторы считают, что такое решение более предпочтительно, так как позволяет членам комиссии объективно подойти к решению рассматриваемого вопроса и не опасаться при этом негативного воздействия со стороны работодателя

Решения комиссии должны быть **мотивированы** и **основаны на действующем законодательстве, коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре и локальных нормативных актах организации**.

Настоящая статья содержит перечень сведений, которые обязательно должны быть указаны в решении комиссии по трудовым спорам.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- 1) наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- 2) даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- 3) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- 4) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- 5) результаты голосования.

Решение включает описательную, мотивировочную и резолютивную части. **Описательная часть** содержит сведения о: наименовании организации (подразделения), в которой действует КТС, фамилиях, именах, отчествах членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании, в т.ч. обратившегося в комиссию работника, датах обращения в комиссию и проведения заседания, существо спора, результатах голосования. **Мотивировочная часть** посвящена обоснованию принятого решения со ссылкой на соответствующие законы и иные нормативные правовые акты. **Резолютивная часть** отражает существо решения,

Статьей 389 ТК РФ предусмотрены две формы исполнения решения КТС, вступившего в законную силу: добровольная и принудительная.

Работодатель вправе добровольно исполнить принятое решение в сроки, установленные частью первой ст. 389 ТК РФ, — в течение трех дней по истечении десятидневного срока, установленного на обжалование.

Неисполнение работодателем решения в установленный срок допускает применение принудительного способа его исполнения. Это обусловлено тем, что решение КТС обязательно для сторон.

В целях принудительного исполнения решения КТС выдает работнику удостоверение, которое имеет серьезное правовое значение, поскольку является исполнительным документом. В соответствии со ст. 7 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» удостоверения КТС, выдаваемые на основании ее решений, внесены в перечень исполнительных документов, принудительное

Ч. 2 ст. 389 ТК РФ предусмотрено правило, когда удостоверение работнику не выдается. Это бывает только в одном случае: если работник или работодатель в установленный законом срок обратился с заявлением о перенесении трудового спора в суд, в связи с чем решение комиссии не вступило в законную силу и не может быть приведено в исполнение.

Удостоверение, выданное КТС, работник должен предъявить в течение трех месяцев со дня его получения судебному приставу для принудительного исполнения.

В случае пропуска срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, вправе восстановить этот срок. Закон не содержит примерного перечня причин, которые могут считаться уважительными. Полагаем, что к таким обстоятельствам можно отнести болезнь работника или его близких родственников, командировку, переезд в другую местность, иные заслуживающие внимания обстоятельства.

На основании удостоверения, выданного КТС, судебный пристав приводит его в исполнение в принудительном порядке. Исполнение решения КТС осуществляется по правилам, предусмотренным Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах» и Федеральным законом от 21 июля 1997 г. «Об исполнительном производстве».

Требования судебного пристава-исполнителя обязательны для работодателя, за невыполнение требований работодатель несет юридическую ответственность в установленном законом порядке.

В законодательстве **не предусмотрена возможность пересмотра решения КТС**. Даже вновь открывшиеся обстоятельства, которые могли бы повлиять на решение комиссии, не позволяют повторно рассмотреть спор в КТС.

Таким образом, на основании всего вышеизложенного можно сделать следующий **вывод** о том, что **комиссия по трудовым спорам** является досудебным юрисдикционным органом, наделенным правом разрешать индивидуальные трудовые споры. КТС формируется на паритетных началах, т.е. из равного числа представителей работников и работодателя. Решение КТС не нуждаются в дополнительном утверждении и должно быть исполнено работодателем.

| Категория индивидуальных трудовых споров | Вид индивидуальных трудовых споров |
|---|---|
| Индивидуальные трудовые споры, которые могут быть рассмотрены в КТС | Об изменении отдельных условий трудового договора, определенных его сторонами |
| | Об оплате труда (по большинству ее аспектов) |
| | О гарантийных и компенсационных выплатах |
| | О наложении и снятии дисциплинарных взысканий и др. |
| Индивидуальные трудовые споры, не подлежащие рассмотрению в КТС | Об отказе в приеме на работу |
| | О восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения |
| | О переводе на другую работу |
| | Об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы |
| | О неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника |
| | О возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами |
| | Лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций |
| | Лиц, считающих, что они подверглись дискриминации |

3. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и исполнение решений суда

Как известно, при рассмотрении трудовых дел в суде используется процедура, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) и Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (ГПК РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 391 ТК РФ в судах общей юрисдикции рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению работника, работодателя или профессионального союза, выступающего в защиту прав работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

В части 2 статьи 391 ТК РФ установлено, что непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1. **работника** — о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

2. **работодателя** — о возмещении работником вреда, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Так же, как указано в части 3 ст. 391 ТК РФ, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

1. об отказе в приеме на работу;

2. лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; ³⁰ лиц,

По общему правилу, все заявления, вытекающие из разногласий в области трудовых отношений, **подаются в суд по месту нахождения или жительства ответчика**. Местом нахождения юридического лица в соответствии со **статьей 54 ГК РФ** является место его регистрации, если в уставе предприятия не установлено иное.

Однако в соответствии со **статьей 29 ГПК РФ** иски, в частности о восстановлении трудовых прав, могут предъявляться **в суд и по месту жительства истца**. Местом жительства гражданина является место, где он постоянно или преимущественно проживает, обычно оно определяется по месту регистрации гражданина.

От имени работника может выступить **профсоюз, защищающий его интересы**.

Работник или профсоюз от его имени может обратиться в районный суд, **минуя комиссию по трудовым спорам**. Такое возможно в том случае, когда комиссия в организации по каким-либо причинам не создана (не должна создаваться), а также когда работник решил передать дело на рассмотрение районного суда, не обращаясь в комиссию по трудовым спорам.

Большая часть индивидуальных трудовых споров поступает в суд по инициативе (заявлению, иску) **работника**. Часть споров (только по одному основанию — **для возмещения работником материального ущерба организации**) становится предметом рассмотрения суда по инициативе (заявлению, иску) **работодателя**. Часть — по инициативе (по заявлению, иску) третьих лиц (т.е. не являющихся сторонами суда) — **прокуратуры, профсоюзов** (по основанию **незаконности решения КТС**).

Работник, возбуждавший трудовой спор в суде, в соответствии с **ГПК РФ** является **истцом**, а **работодатель** (представитель работодателя), оспаривающий требования работника, — **ответчиком**, вне зависимости от того, по чьей инициативе дело рассматривается в суде (т.е. и в случае подачи представителем работодателя жалобы в суд на решение КТС). **Работодатель** выступает в качестве **истца** по трудовому спору лишь в случае предъявления иска **о возмещении работником материального ущерба этому работодателю**.

Заявление о разрешении трудового спора подается в районный (городской) суд **в следующие сроки:**

1. как общее правило — **в трехмесячный срок** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (**ч. 1 ст. 392 ТК РФ**);

2. по делам об увольнении — **в месячный срок** со дня вручения копии приказа (распоряжения) администрации об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (**ч. 1 ст. 392 ТК РФ**);

3. **в десятидневный срок** со дня вручения копий решения КТС, если работник или работодатель обжалуют это решение (**ч. 2 ст. 390 ТК РФ**);

4. о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат **в течение года** со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в т.ч. и при увольнении работника (**ч. 2 ст. 392 ТК РФ**).

5. **в течение года** со дня обнаружения причиненного работником материального ущерба работодателю по вопросам взыскания с работника этого ущерба (**ч. 3 ст. 392 ТК РФ**);

Критерии определения понятия «уважительная причина» законом не обозначены. Суд исследует все обстоятельства, связанные с пропуском срока обращения за защитой нарушенных прав, и делает свой вывод с помощью так называемого судебного усмотрения. Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 28 декабря 2006 г. к числу уважительных причин пропуска срока обращения в суд предложил относить обстоятельства, препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Среди них, в частности, названы болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи. Вопрос о восстановлении (отказе в восстановлении) срока исковой давности разрешается по-разному и должен найти свое отражение в мотивировочной части судебного решения.

Выводы

- Изучив нормы трудового и гражданского законодательства, следует отметить, что сфера рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации регулируется нормами трудового права, а не гражданского.
- Трудовой кодекс РФ определяет два органа, которые уполномочены рассматривать трудовые споры. Это комиссия по трудовым спорам и суд.
- Как показывает практика, комиссия по трудовым спорам не может реально защитить права работника, т.к. её состав – как члены КТС, назначены работодателем, так и члены, выбранные работниками, – нередко фактически зависят от работодателей и проводят их линию.
- В основном за судебной защитой своих нарушенных трудовых прав обращаются только те работники, которые прекратили или собираются прекратить трудовые отношения. Это связано с тем, что по возникшему трудовому спору он сможет защитить свои права в судебном порядке, но после этого работодатель может создать ему такие условия, которые несовместимы с продолжением трудовых отношений.

Список использованных источников

Конституция РФ. (от 12 декабря 1993 года).

Трудовой кодекс Российской Федерации (в редакции 2016 года).

Федеральный закон «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // СЗ РФ от 02. 08. 2004. № 31, ст. 3215..

Федеральный закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // СЗ РФ от 15. 01. 1996. № 3, ст. 148..

Федеральный закон «О судебных приставах» от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ // СЗ РФ от 28. 07. 1997. № 30, ст. 3590..

Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ // СЗ РФ от 28. 07. 1997. № 30, ст. 3591..

Федеральный закон «О мировых судьях в Российской Федерации» от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ // СЗ РФ от 21. 12. 1998. № 51, ст. 6270..

Федеральный закон «О прокуратуре в Российской Федерации» от 17 января 1992 г. № 2202-1 // СЗ РФ от 20. 11. 1995. № 47, ст. 4472..

БЛАГОДАРЮ
ЗА
ВНИМАНИЕ!