Содержание

1. Понятие индивидуального трудового спора 3

2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры 5

3. Комиссии по трудовым спорам 8

4. Суды 11

5. Исполнение решений 15

Список используемой литературы 17

Приложение 19

# 1. Понятие индивидуального трудового спора

Конституция РФ[[1]](#footnote-1) признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Эти важные для каждого человека конституционные гарантии конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов (включая заключаемые в рамках конкретных организаций) в индивидуальном трудовом договоре.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

Трудовое законодательство в определенной степени решает эти вопросы, регулируя порядок рассмотрения трудовых конфликтов. Этот порядок зависит от состава участников.

До принятия ТК РФ[[2]](#footnote-2) трудовое законодательство не содержало официального определения индивидуального трудового спора. Статья 381 предлагает такое определение. При этом подчеркивается, что трудовой конфликт (разногласие) становится трудовым спором как юридической категорией лишь тогда, когда стороны трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (работник и работодатель) не смогли найти взаимоприемлемое решение по предмету конфликта.

КЗоТ предусматривал рассмотрение индивидуальных трудовых споров лишь по вопросам применения законов и нормативных правовых актов и условий трудового договора. Споры по поводу установления новых условий труда не рассматривались в органах по рассмотрению трудовых споров.

ТК РФ включает в круг вопросов, рассматриваемых этими органами, и споры об установлении или изменении индивидуальных условий труда.

Главным критерием отнесения тех или иных конфликтов к категории индивидуальных трудовых споров является возможность регулирования спорных ситуаций по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Стороной спора может быть не только работник, непосредственно работающий у работодателя, но и его бывший работник – по вопросам, относящимся к содержанию трудового отношения, в котором он состоял с этим работодателем в прошлом. В равной степени стороной спора может оказаться и гражданин, который изъявил желание вступить с работодателем в трудовое отношение, однако получил отказ в заключении трудового договора (если данный гражданин считает этот отказ необоснованным).

Инициаторами рассмотрения индивидуального трудового спора могут выступать и лица, не являющиеся стороной конкретного трудового отношения, например профсоюзный комитет, не согласный с решением комиссии по трудовым спорам; прокурор – если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам (см. ст. 391 ТК РФ).

# 2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

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

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

В настоящее время в деятельности судов по рассмотрению трудовых споров появляются новые аспекты. Это связано с тем, что Федеральным конституционным законом от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации»[[3]](#footnote-3) предусмотрено создание института мировых судей (ст. 28 Закона).

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

Федеральный закон от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации»[[4]](#footnote-4) предусматривает, что мировой судья рассматривает в первой инстанции в том числе и дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе (пп. 7 п. 1 ст. 3 Закона).

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

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

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

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

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

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

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»[[5]](#footnote-5) было отмечено, что закрепленное в Конституции РФ положение о высшей юридической силе и прямом действии Конституции означает, что все конституционные нормы имеют верховенство над законами и подзаконными актами, в силу чего суды при разбирательстве конкретных судебных дел должны руководствоваться Конституцией РФ.

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

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

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

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах регулируется также процессуальным законодательством – Гражданским процессуальным кодексом РФ (ГПК РФ[[6]](#footnote-6)).

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

Важное значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют постановления Пленума Верховного Суда РФ. В первую очередь, это Постановление Пленума от 17 марта 2004 г. № 2,[[7]](#footnote-7) а также соответствующие постановления, касающиеся вопросов применения законодательства о труде женщин, о труде молодежи, о компенсации морального вреда.[[8]](#footnote-8)

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в Постановлении от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».[[9]](#footnote-9)

# 3. Комиссии по трудовым спорам

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

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

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

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

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Если КТС установит пропуск срока для обращения в комиссию, обязанность доказывания уважительности причин его пропуска лежит на работнике. В случае признания причины пропуска уважительной КТС вправе, восстановив его, рассмотреть спор по существу.[[10]](#footnote-10)

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

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

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

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

# 4. Суды

Подведомственность трудовых споров суду, предусмотренная трудовым законодательством, отражает систему органов по рассмотрению трудовых споров и принципы ее построения.

Суд, как правило, рассматривает споры, которые уже были предметом рассмотрения в КТС. Вместе с тем, как указывается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 2), учитывая, что ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту, и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора КТС, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а затем, в случае несогласия с решением КТС, – в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения Комиссии, либо сразу обратиться в суд.

Право обращения в суд для рассмотрения индивидуального трудового спора (после рассмотрения его в КТС) предоставлено работнику, работодателю, а также профсоюзу, защищающему интересы работника – члена этого профсоюза, если указанные субъекты не согласны с решением КТС.

В суд вправе обратиться также прокурор, считающий решение КТС по индивидуальному трудовому спору противоречащим законодательству.

В то же время определенные категории трудовых споров рассматриваются в суде без предварительного рассмотрения в КТС.

Непосредственно в суде рассматриваются споры:

о восстановлении на работе (независимо от оснований прекращения трудового договора;

о переводах на другую работу;

работодателей – о возмещении работником вреда, причиненного организации (если иное не предусмотрено федеральными законами);

работников, занятых по трудовому договору в организациях, в которых не образованы КТС (именно такие организации имеются в виду в ст. 391 ТК, когда работник обращается в суд, «минуя» КТС);

работников, занятых по трудовому договору у работодателей – физических лиц;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Споры по поводу возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, имеют определенную специфику на стадии досудебного разбирательства. То же касается и споров некоторых категорий работников, рассматриваемых вышестоящими органами.

Верховный Суд указывает, что если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя, и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ст. ст. 23 – 24 ГПК РФ.

Решая вопрос о подсудности дела, следует иметь в виду, что исходя из п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ 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, а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях.

Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются.[[11]](#footnote-11)

Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания, подведомственны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов.

Для реализации права на судебную защиту принципиальное значение имеют сроки, в течение которых заинтересованная сторона вправе обратиться в суд. Так, в силу ч. 1 ст. 392 ТК РФ заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам о восстановлении на работе – в месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Соответственно, как уточняется в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 3), заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора – мировому судье в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (п. 6 ч. 1 ст. 23; ст. 24 ГПК РФ).

Если работник по каким-либо причинам отказался от получения приказа об увольнении и (или) трудовой книжки (работодатель обязан зафиксировать этот факт), то месячный срок должен исчисляться с того дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки.

По вопросам взыскания причиненного материального вреда для обращения в суд работодателю дается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

Сам по себе факт пропуска указанных сроков не может служить основанием для отказа суда в принятии заявления. Точно так же не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление (ч. 1 п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Суд должен принять заявление, вынести его на рассмотрение в судебное заседание, исследовать причины пропуска срока.[[12]](#footnote-12)

При этом следует помнить, что применение сроков должно происходить на основании заявленных требований одной из сторон спора. При пропуске срока для обращения в судебные органы суд должен разъяснить сторонам спора их право требовать отказа в иске в связи с пропуском названного срока без уважительных причин. Верховный Суд РФ, основываясь на абз. 1 ч. 6 ст. 152 ГПК, а также ч. 1 ст. 12 ГПК, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, констатирует, что вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, когда об этом заявлено ответчиком.

# 5. Исполнение решений

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

# Список используемой литературы

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

# Приложение

РЕШЕНИЕ

комиссии по трудовым спорам

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование предприятия, учреждения, организации, подразделения)

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Рассмотрев заявление \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество работника)

о \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(краткое содержание требования работника)

комиссия решила на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование правовых актов

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

с указанием даты их принятия, пунктов, статей)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(краткое содержание решения: удовлетворить, не удовлетворить

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

требование работника, выплатить ему конкретную сумму и т.п.)

Председатель КТС \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

М.П. (фамилия, имя, отчество)

Секретарь КТС \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

1. Конституция Российской Федерации (с изм. от 14.10.2005) // РГ от 25.12.1993, № 237, СЗ РФ от 17.10.2005, № 42, ст. 4212 [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3, СЗ РФ от 09.05.2005, № 19, ст. 1752. [↑](#footnote-ref-2)
3. Федеральный конституционный закон «О судебной системе Российской Федерации» от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (ред. от 05.04.2005) // СЗ РФ от 06.01.1997, № 1, ст. 1, СЗ РФ от 11.04.2005, № 15, ст. 1274. [↑](#footnote-ref-3)
4. Федеральный закон «О мировых судьях в Российской Федерации» от 17.12.1998 № 188-ФЗ (ред. от 05.04.2005) // СЗ РФ от 21.12.1998, № 51, ст. 6270, СЗ РФ от 11.04.2005, № 15, ст. 1278. [↑](#footnote-ref-4)
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» от 31.10.1995 № 8 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1996. – № 1. [↑](#footnote-ref-5)
6. Гражданский процессуальный Кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 29.12.2004) // СЗ РФ от 18.11.2002, № 46, ст. 4532, СЗ РФ от 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 20. [↑](#footnote-ref-6)
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6. [↑](#footnote-ref-7)
8. см.: Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда РФ по гражданским делам / Под ред. В.М. Жуйкова. – М., 1999. [↑](#footnote-ref-8)
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» от 10.10.2003 № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003. – № 12. [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – Спб., 2003. – С. 454. [↑](#footnote-ref-10)
11. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005. – С. 482. [↑](#footnote-ref-11)
12. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . – М.: Дело, 2003. – С. 475. [↑](#footnote-ref-12)