**Содержание**

**Введение………………………………………………………………………...стр. 3-5**

**Глава 1. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров…………стр. 6-16**

**§1. Понятие индивидуального трудового спора……………………стр. 6-12**

**§2. Причины и обстоятельства возникновения индивидуальных трудовых споров…………………………………………………………………...стр. 12-16**

**Глава 2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде…...стр. 17-35**

**§1. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров……………………………………………………………………………..стр. 17-23**

**§2. Производство в судах различных инстанций по делам, связанным с индивидуальными трудовыми спорами…………………………………стр. 24-35**

**§3. Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам………………………………………………………………………………..стр. 35**

**Глава 3. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников…………………………………………..стр. 36-40**

**Заключение…………………………………………………………………..стр. 41-42**

**Источники и литература…………………………………………………...стр. 43-45**

**Введение**

Прошло уже более 10 лет с того момента как вступила в действие Конституция Российской Федерации[[1]](#footnote-1). Статья 37 Конституции РФ закрепляет право граждан на трудовые споры как способ защиты своих трудовых прав. Это принципиальный момент, касающийся трудовых правоотношений, конкретизирующий в аспекте отрасли трудового права конституционную норму о праве на защиту гражданами своих прав всеми законными способами.

В течение этих десяти лет все законодательство Российской Федерации приводилось в соответствие с новой конституцией. Так с 1 февраля 2002 года вступил в действие Трудовой кодекс РФ[[2]](#footnote-2). Вокруг принятия кодекса велись большие дебаты по поводу содержания проекта данного нормативного документа. При этом необходимо было принять кодекс, который удовлетворял бы современным требованиям рыночной экономики. Ведь устаревший КЗоТ РСФСР[[3]](#footnote-3) уже не мог фактически урегулировать весь круг трудовых правоотношений современного государства с рыночной экономикой.

И что же мы имеем на сегодняшний день?

Ни для кого не секрет, что российская экономика находится в стадии становления. Многие предприятия перешли в частные руки, и являются субъектами предпринимательской деятельности. А целью предпринимательской деятельности является извлечение прибыли, притом её размер должен быть как можно выше. При этом работодатели зачастую идут на нарушение прав трудящихся, ставя при этом во главе своих интересов снижение материальных затрат на реализацию этих прав, тем самым пытаясь увеличить долю чистой прибыли.

Следовательно, существует объективное противоречие между правами трудящихся в сфере трудовых отношений и основной целью предпринимательской деятельности, заключающейся в извлечении максимальной прибыли.

В данном случае законодатель становится на защиту прав трудящихся. Новый Трудовой кодекс Российской Федерации, имеет множество механизмов защиты прав трудящихся, но как показал двухгодичный опыт его применения, к сожалению, он не решил всех проблем. Весь вопрос заключается в том, что эти механизмы на практике недостаточно эффективны, и применение их является весьма проблемным.

Трудовые споры - конфликты между работодателем и работниками в области трудовых отношений в постсоветские годы стали массовым явлением в материалах судов различных инстанций. Так, например, по данным Верховного Суда Российской Федерации, за период с 1993 по 2001 г. общее количество дел по нарушениям трудовых прав граждан возросло с 94 тыс. до 1,5 млн., т.е. более чем в 15 раз. А если взять такую наиболее острую проблему, как нарушения в сфере оплаты труда, то здесь количество рассматриваемых дел выросло за этот период с 14 тыс. до 1,3 млн. (в 70 раз)[[4]](#footnote-4).

На сегодняшний день картина выглядит намного плачевнее. Реформирование органов исполнительной власти[[5]](#footnote-5) вылилось в массовые увольнения сотрудников этих учреждений и организаций. Отсюда в практике судов возникли дела по массовым незаконным увольнениям и переводам, невыплатам денежных средств и компенсаций, а также по переработке, превышающей в общей сложности до 10 часов в неделю (!). Но, несмотря на то, что Российская Федерация по Конституции является правовым государством, практика судов складывается в большинстве случаев не в пользу работников, интересы которых просто не учитываются. Хотя законодательством чётко определены гарантии и компенсации этой категории субъектов трудового права.

Помимо вышеприведенных фактов актуальность данной курсовой работы определяется следующими положениями:

* Трудовые отношения всегда играли основополагающую роль в жизни общества.
* На сегодняшний день трудовые правоотношения переходят в новую фазу. Впервые в России введен Трудовой кодекс, который защищает в равной степени как интересы работника, так и интересы работодателя (хотя на практике можно наблюдать совершенно иную картину).
* В этих условиях правовой институт, регулирующий сферу разрешения индивидуальных трудовых споров, отражает особенности защиты интересов сторон в условиях рыночной экономики.
* Правовой институт, регулирующий разрешение индивидуальных трудовых споров – неотъемлемая часть системы права демократического государства.

Итак, цель этой курсовой работы – исследовать правовые аспекты разрешения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции, их объектный и субъектный состав и присущие им особенности.

Поставленная цель решается посредством следующих задач:

* исследовать основные направления развития трудового, гражданского и гражданского процессуального права в сфере разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации;
* рассмотреть содержание законодательной базы лежащей в основе регулирования порядка разрешения трудовых споров;
* проанализировать плюсы и минусы существующего правого института, регулирующего порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, исследовать проблематику, связанную с этой сферой трудового права;
* выяснить тенденции развития в этой сфере;
* в заключении - подвести итоги по проделанной работе, выработать пути решения возникших проблем.

В работе использованы тексты нормативных актов, комментарии к ним, а также учебная и монографическая литература, касающаяся вопросов индивидуальных трудовых споров в трудовом праве.

Проблема трудовых споров рассматривается с позиции нового трудового кодекса, который закрепил ряд правовых новелл в сфере защиты прав трудящихся, некоторые из которых несколько отличаются из-за специфики российского законодательства от норм международного права в сфере трудовых споров.

Для более глубокого уяснения некоторых вопросов, рассматриваемых в работе, будут использованы материалы судебной практики.

Практическая значимость работы состоит в том, что рассматривается вопрос индивидуальных трудовых споров, по которому в правоприменительной практике имеется множество прецедентов, исчисляемых миллионами.

**Глава 1. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров**

**§1. Понятие индивидуального трудового спора**

Разрешение индивидуальных трудовых споров преследует цель защиты трудовых прав участников гражданских правоотношений. В науке трудового права защите трудовых прав посвящено достаточно много исследований, но в большинстве из них данная проблема рассматривалась сквозь призму трудовых споров и правового регулирования порядка их разрешения. Однако вопросы о понятии защиты трудовых прав, ее форм и способов исследованы недостаточно. Имеющиеся научные работы, в которых затрагивались теоретические аспекты защиты трудовых прав работников, проводились в совершенно иную историческую эпоху, в период действия прежнего законодательства, основанного на принципах "социалистической организации труда". Вполне очевидно, что в условиях формирования качественно новой концепции правового регулирования трудовых отношений, ориентирующейся на рыночную модель экономики, принятия Трудового кодекса РФ выработанные понятия и позиции нуждаются в пересмотре.

Без сомнения, разработка концепции защиты трудовых прав и интересов работников представляет собой сложную задачу. Для определения защиты трудовых прав и интересов работников как трудоправовой категории вполне приемлем традиционный цивилистический подход к данному понятию, то есть раскрытие его через категорию деятельности. В частности, защита прав рассматривается как деятельность по устранению препятствий на пути осуществления субъектами своих прав и пресечению правонарушения, восстановлению положения, существовавшего до правонарушения. Данный подход дает возможность более точно установить основания и цели защиты, проанализировать отдельные виды деятельности по защите прав, а также выявить их взаимосвязь и единство.

Допустимость определения понятия защиты трудовых прав работников через категорию деятельности признавалась еще в советский период. В широком смысле под ***защитой трудовых прав работников*** понимается деятельность компетентных органов, уполномоченных разрешать трудовые споры, охватывающая все стадии процесса и направленная на пресечение трудовых правонарушений, восстановление нарушенных или оспариваемых трудовых прав. ***Защита трудовых прав*** в узком смысле (или собственно защита) - это непосредственное восстановление нарушенных или оспариваемых прав, осуществляемое управомоченными органами в установленной процессуальной форме.[[6]](#footnote-6)

В зависимости от характера правореализующих действий выделяют четыре формы реализации права:

* соблюдение,
* исполнение,
* использование,
* применение.

Защита прав и интересов работников осуществляется в форме использования и применения права. При этом конкретная форма зависит от объекта защиты и субъектов, ее осуществляющих.

Применительно к рассматриваемой проблеме объектами защиты являются субъективные трудовые права и охраняемые законом интересы работников.

Таким образом, обеспечение осуществления субъективного права с помощью мер государственного принуждения является его имманентной характеристикой, отсутствие которой придавало бы предоставляемым правовыми нормами возможностям декларативный характер. Однако, раскрывая сущность субъективного права вообще и субъективного трудового права в частности, его нельзя сводить только к установленной правовой нормой возможности управомоченного лица (работника) с помощью государственного аппарата заставить обязанное лицо (работодателя) выполнить свои обязательства. Указанная возможность может быть реализована только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работодателем возложенной на него юридической обязанности. Прежде всего, работник, управомоченный субъект, вправе действовать самостоятельно, причем эта возможность предоставлена ему в отношении к другим лицам, а не безотносительно к поведению других лиц. Поведение работника обеспечивается действиями работодателя. Существующие между ними правовые взаимосвязи "поддерживаются" государственно-принудительным механизмом. При надлежащем исполнении работодателем своей обязанности работнику нет необходимости "понуждать" его к совершению каких-либо действий или воздержанию от них. В случае отклонения работодателя от заданного правовой нормой масштаба поведения работник может, но не обязан привести в действие государственно-принудительный механизм с целью принятия мер в отношении работодателя. Иными словами, "возможность заставить" существует, однако ее реализация зависит от усмотрения работника. Он может самостоятельно предпринять допустимые законом меры воздействия на работодателя без обращения к компетентным государственным органам. Если его самостоятельные действия не приводят к желаемому результату, работник вправе "подключить" аппарат государственного принуждения.

Следовательно, субъективное трудовое право состоит в гарантированной работнику возможности действовать определенным образом, обусловленной обязанностями работодателя и обеспеченной государственным принуждением. Это предоставленная работнику в соответствии с законодательством, коллективным и индивидуальным трудовым договором, соглашением о труде гарантированная свобода действий для удовлетворения собственных интересов, реализуемая в трудовом правоотношении.

Право на трудовые споры гарантируется ч.4 ст.37 Конституции РФ:

«4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку».

Закрепление права на индивидуальные споры в анализируемой статье выступает важнейшей гарантией соблюдения трудовых прав работающих граждан и работодателей в сфере трудовых отношений. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров урегулирован в главе 60 Трудового кодекса РФ.

Статья 381 ТК РФ определяет:

«***Индивидуальный трудовой спор -*** неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора».

По общему правилу, индивидуальные трудовые споры в зависимости от их подведомственности подразделяются на:

1) рассматриваемые в общем порядке, когда комиссия по трудовым спорам является обязательной досудебной стадией;

2) индивидуальные споры, рассматриваемые непосредственно судом.

Кроме того, некоторые из них могут разрешаться работодателем и соответствующим профсоюзным органом, а также вышестоящим органом.

Основной причиной трудовых споров являются разногласия между работником и работодателем непосредственно или в лице его администрации.

По предмету разногласий споры можно подразделить на три группы в зависимости от непосредственных причин возникновения:

* разногласия с работодателем и основанные на них споры возникают, когда работники претендуют на улучшение условий продажи своей рабочей силы - увеличение заработной платы, надбавок, льгот, продолжительности отпуска, улучшение бытовых условий на производстве и т.п., а работодатель с этим не согласен;
* споры возникают тогда, когда работники хотят сохранить действующие условия труда при посягательстве на них со стороны работодателя;
* споры юридического характера. К ним относятся те, которые возникают из-за сложности и противоречивости законодательных и иных нормативных правовых актов, а также в силу того, что многие административные работники плохо знают трудовое законодательство, нередко пренебрежительно относятся к его требованиям, предпочитая к тому же руководствоваться собственными представлениями при решении тех или иных трудовых вопросов.

Хотелось бы отметить, что и профсоюзные работники нередко затруднены в своих действиях по защите прав работников, встречая непонимание и сопротивление со стороны администрации предприятия.

Таким образом, споры юридического характера возникают при нарушении прав, установленных юридическими актами.

Развитие российского трудового законодательства свидетельствует о восприятии прогрессивных идей социальной защищенности труда человека. Социальная политика государства, его вмешательство в регулирование трудовых отношений в критических ситуациях особенно необходимы во времена реформирования общества. Данное положение воплотилось в появлении раздела Трудового кодекса РФ «Социальное партнёрство в сфере труда». Настоящий период общественного развития России характеризуется обострением различных противоречий, в том числе между интересами работодателя и работника. Первый заинтересован в улучшении качественных и количественных показателей труда работника, повышении производительности труда, росте прибыли. Работник - в повышении заработной платы и улучшении условий труда. Это нормальное противоречие сторон трудового правоотношения.

Важной формой цивилизованного разрешения этих противоречий является внедрение договорного (индивидуального и коллективного) метода в регулирование отдельных (элементарных) трудовых правоотношений при сохранении государственного регулирования основных социальных гарантий работника (установление минимальной заработной платы, минимального отпуска, оснований для увольнения, процедуры рассмотрения и разрешения трудовых споров). В настоящее время договорный метод воплощается в заключении коллективных договоров работников организации, филиала, представительства с работодателем; коллективных соглашений, в число участников которых наряду с работниками и работодателями на уровнях Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии входят органы исполнительной власти и местного самоуправления. Указанные договоры и соглашения регулируют социально-трудовые отношения работников и работодателей.[[7]](#footnote-7)

Наличие трудовых правоотношений, урегулированных договором работника с работодателем, является непосредственным основанием возникновения права работника на разрешение трудового спора.

Наконец, условия труда конкретизируются в содержании трудового договора (контракта), заключаемого между работником и работодателем. Условия всех названных выше договоров не должны ухудшать положение работника в сравнении с действующим трудовым законодательством. Если коллективные договоры и соглашения являются одновременно и источниками норм права и юридическими фактами, то договор работника и работодателя - важнейший юридический факт, влекущий возникновение индивидуального трудового правоотношения. Соответственно, нарушение условий трудового договора со стороны работодателя является предметом трудового спора.

Трудовое законодательство не разграничивает термины в определении основания возникновения трудового правоотношения и самого трудового правоотношения, трудового обязательства. Так, термином "договор" и в законодательстве, и в теории трудового права подменяется обозначение явления, возникшего на его основании,- трудового правоотношения: основания прекращения трудового договора, продолжение действия срочного трудового договора, расторжение трудового договора. Не с договором это происходит, а с правовой связью, трудовым обязательством.

Трудовые договоры представляют собой сделки в трудовом праве, выражающие, как правило, свободные волеизъявления соответствующих субъектов. Свобода трудовых договоров, прежде всего, означает, что субъекты трудового права свободны в решении вопросов как о самом заключении договоров, так и их содержании. Понуждение к заключению договора, по общему правилу, не допускается. Однако трудовому праву известны договоры, заключение которых обязательно для одной из сторон. Так, заключение коллективных соглашений обязательно по требованию любой стороны для двух других сторон. Трудовое законодательство содержит указания на обстоятельства, влекущие обязанность работодателя заключить индивидуальный трудовой договор. Например, не может быть отказано в заключении трудового договора работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другой организации по согласованию между руководителями. Это положение трудового закона можно сравнить с предварительным и основными договорами в гражданском праве. Сравнимы и последствия - заключение основного договора обязательно, но для одной стороны - работодателя.[[8]](#footnote-8)

Существуют ограничения, запреты на заключение индивидуальных трудовых договоров. Так, работодатель не вправе заключать трудовые договоры с лицами, лишенными права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в течение назначенного судом срока, или с государственными служащими, состоящими между собой в близком родстве или свойстве, если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного другому.

В теории договорного права бесспорна идея: если заключение договора обязательно для одной или более сторон, другая сторона вправе настаивать на его заключении, обладая при этом возможностью обращения в юрисдикционный орган с требованием о понуждении к заключению договора в случаях уклонения обязанной (обязанных) стороны.

Отказ работодателя от заключения индивидуального трудового договора может быть также предметом индивидуального трудового спора.

Являясь юридическими фактами в трудовом праве, трудовые договоры порождают трудовые права и обязанности субъектов, составляющие в совокупности содержание трудового правоотношения. Правомочия субъектов трудового правоотношения предполагают совокупность мер собственной свободы и права требовать определенного поведения от обязанных лиц, возможность требовать защиты субъективного права его нарушения. Обеспеченность принудительной силой государства составляет внутреннее содержание субъективного трудового права. Данное право, в первую очередь, реализуется путём индивидуального трудового спора.

Хорошо известно, что мало провозгласить какие-либо права, главное - претворять их в жизнь. Не секрет, что Россия в настоящее время находится далеко не на первом месте по уровню жизни, и ряд социально-экономических прав человека государство практически не может обеспечить.

В сложившейся экономической ситуации работники сильно рискуют открыто защищать свои права, вступать в конфликт с работодателем. Обращение с жалобой на "хозяина" грозит потерей работы. Поэтому очень часто пострадавшему выгоднее отказаться от реализации предоставленных законом прав, чем вступать в спор.

Любое обращение работника в суд, например, о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, рассматривается работодателем как нежелательное и ненормальное явление, и чаще всего такой "смутьян" преследуется им в прямом смысле этого слова. Так известен случай из практики органов внутренних дел, произошедший до принятия Трудового кодекса РФ, когда сотрудник переходил в другое подразделение, то его начальник отметил, что, наконец-то, этот «знаток трудового права» покидает его подразделение, и чтобы слово «КЗоТ» больше здесь никто не произносил.[[9]](#footnote-9)

Тезис о равенстве сторон трудового договора справедливо подвергался критике многими авторами. Отношения между ними фактически строятся на основе подчинения работника работодателю. В этих условиях необходима эффективная система юридических гарантий, обеспечивающих защиту прав и интересов наемных работников от неправомерных действий работодателей. По этой же причине допускается более широкое, чем в других сферах, вмешательство государства в отношения наемного труда. Работник заинтересован в том, чтобы органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства устраняли нарушения по собственной инициативе. Однако правовые предпосылки для их самостоятельных инициативных действий по защите работников отсутствуют.

Обращает на себя внимание и то, что при незаконных увольнениях потерпевшие далеко не всегда обращаются в суд с иском о восстановлении на работе. Они знают, что велика реальность быть уволенным вновь, но уже по какому-то другому основанию. Может быть целесообразно установить такой порядок - вместо восстановления на работе уволенному по решению суда выплачивается денежная компенсация за её потерю. Тогда, надо полагать, незаконно уволенные будут чаще обращаться в суд, что, в свою очередь, заставит работодателя соблюдать их права.

В арсенале правовых средств, выражающих государственную защиту прав и свобод человека, несомненно, важное место занимает реальная юридическая ответственность, прежде всего - должностных лиц, за ненадлежащее исполнение служебных обязанностей или бездействие. Однозначно целесообразно проводить регулярные обобщения практики контроля за соблюдением трудовых прав. Их результаты должны в обязательном порядке доводиться до законодателя. Ведь последнему необходимо принимать меры, направленные на устранение препятствий на пути реализации норм с отрицательным правоприменительным балансом. В первую очередь обобщения следовало бы провести по нормам, регулирующим оплату труда, возникновение и прекращение трудовых отношений.

В российской экономике сложилось два правовых режима регулирования трудовых отношений - писанное трудовое право для бюджетных организаций и "обыденное" право для нового коммерческого сектора. Если в бюджетных организациях Трудовой кодекс еще как-то соблюдается, то в новом коммерческом секторе он просто не работает. На предприятиях малого и среднего бизнеса распространены гражданско-правовые отношения, так как это удобно работодателю - нет необходимости соблюдать минимум гарантий, установленных в трудовом законодательстве.

Рост числа малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных прав наемных работников. На этих предприятиях обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, т.е. отсутствуют органы, которые должны представлять и защищать интересы работников. Юридическая незащищенность плюс правовая неосведомленность заставляет людей принимать любые условия "хозяина". Число кабальных договоров растет, а значит, растет и число социально незащищенных работников. Поэтому объективная потребность в существовании специализированного трудового законодательства сохраняется и даже становится еще более актуальной.

**§2. Причины и обстоятельства возникновения индивидуальных трудовых споров**

Углубление финансово-экономического кризиса в России после августовских событий 1998 г. повлекло за собой ликвидацию множества предприятий и организаций или сокращение объемов производства. В данной ситуации в связи с массовым высвобождением работников, а также изменением существенных условий их труда актуальной стала проблема трудовых споров и способов их разрешения.

Трудовые споры могут возникнуть именно тогда, когда спорящие стороны переносят разрешение своих разногласий в юрисдикционный орган.[[10]](#footnote-10)

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

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

Разногласия возникают в случаях, когда совершается виновной стороной трудовое правонарушение в отношении другой стороны, или же когда трудовое правонарушение и не совершено, но одна из сторон считает, что по отношению к ней были совершены неправомерные действия. В основе причин возникновения трудового спора лежит совершение одной из сторон трудовых правоотношений трудового правонарушения.

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

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

Ниже представлена схема трудового спора в развитии.

**Трудовое правонарушение**

**Разногласие**

(различная оценка трудового правонарушения субъектами правоотношений)

**Непосредственные переговоры спорящих сторон с целью самостоятельного урегулирования разногласия**

**Возникновение трудового спора**

(обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган)

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

1. **субъективные причины**, а именно, незнание, неправильное толкование норм трудового законодательства и т.п.;
2. **объективные причины -** плохая организация труда, упущения в организационно-хозяйственной деятельности предприятия, нечеткие формулировки отдельных норм трудового законодательства, пробелы в законодательстве о труде и т.п.

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

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

По характеру трудовые споры бывают:

* споры, возникающие при нарушениях в применении трудового законодательства, коллективных и индивидуальных договоров и соглашений;
* споры, возникающие в связи с предъявлениями работником требований об установлении новых или изменении существующих условий труда и быта.[[11]](#footnote-11)

Трудовой кодекс РФ расширил круг причин возникновения трудовых споров, отнеся к ним споры о дискриминации в сфере труда и об отказе в приеме на работу.

Важно правильно определить по конкретному виду спора, в каком органе он должен рассматриваться, т.е. установить его первоначальную подведомственность.

Кодекс расширил и круг субъектов индивидуального трудового спора - это не только работник, но лицо, ранее состоявшее в трудовых отношения с этим работодателем. Ранее КЗоТ называл его "уволенный работник", а также "лицо, которое изъявило желание заключить трудовой договор, но ему было отказано".

О несовершенстве правового регулирования конфликтного взаимодействия субъектов трудовых отношений — работников и работодателей, сказано достаточно много. Это означает, что на практике перед представителями работодателей по-прежнему будут возникать актуальные вопросы. К числу таких вопросов, например, относятся следующие:

*Почему законодатель при изложении юридических оснований возникновения трудового спора не учел, что работодатель на требования работников может ответить отказом по объективным причинам?*

*Почему юридические условия возникновения трудового спора не имеют ограничения по кругу вопросов, т.е. не ограничены плоскостью только трудовых отношений?*

*Почему основания возникновения трудового спора являются предметом нескольких федеральных законов, а не одного Трудового кодекса РФ?*

При возникновении такого социального конфликта как трудовой спор работники и их представители, включая профсоюзный комитет, получают возможность ведения диалога с работодателем с позиции силы. Последнее означает, что притязания работников или требования профсоюзного комитета работодатель будет рассматривать и обсуждать в новых условиях — угрозы объявления или проведения забастовки, т.к. любой индивидуальный трудовой спор вполне может перерасти в коллективный.

Одной из наиболее значимых для работодателей особенностей российского подхода к регламентированию конфликтного взаимодействия субъектов трудовых отношений является перечень оснований возникновения трудового спора, в ходе которого работники могут реализовать свое право на трудовой спор.

И все же основной причиной возникновения трудового спора является объективный характер противоречий, возникающий в ходе осуществления субъектами трудовых отношений: работодателем и работником, которые заключаются в том что, с одной стороны работодатель пытается всеми правдами и неправдами снизить издержки, значительную долю которых составляет заработная плата работников, занятых в производственном процессе, а с другой стороны, интересы работника, который хочет наиболее выгодно продать свой труд и получить от этого максимальную отдачу.

Зачастую работодатели, пользуясь ситуацией превышения предложения над спросом на рынке рабочей силы выдвигают требования к работникам, которые противоречат трудовому законодательству, и в результате этого возникают трудовые споры, относящиеся, как уже упоминалось выше, к группе споров, вызванных нарушением трудового законодательства. Эти трудовые споры вытекают, как правило, из обязанностей работодателя возместить работнику определенный ущерб, т.к., в конечном итоге, причина, породившая индивидуальный трудовой спор и является ущербом, причиненным работнику.[[12]](#footnote-12)

С другой стороны, бывают такие ситуации, когда предприятию требуются специалисты, которых на рынке труда найти довольно сложно. В этой ситуации возникают трудовые споры, обусловленные тем, что существующие работники предъявляют претензии к работодателю об установлении им более благоприятных условий труда, повышения заработной платы. В конце концов такая ситуация зачастую выливается в трудовой спор, что приводит к негативным последствиям как для работодателя, так и для работника. Этой ситуацией сейчас пользуются специальные фирмы – рекрутинговые агентства, которые переманивают работников высокой квалификации на другие предприятия. Но потом конфликтная ситуация возникает, как правило снова.

К примеру, как сказал министр труда и социального развития А.Починок, что на рынке труда сейчас переизбыток бухгалтеров и юристов. На самом деле, он отразил ситуацию поверхностно. Да, действительно, на сегодняшний день очень много людей имеющих дипломы бухгалтеров и юристов, но не имеющих реальной квалификации, а профессионалов в этой сфере действительно не хватает. Но зачастую работодатели не оценивают реально ситуацию в этом разрезе, и на этой почве очень часто возникают индивидуальные трудовые споры, которые, как правило, разрешаются в судебном порядке.

Вот здесь как раз можно наглядно рассмотреть еще одну причину индивидуального спора, когда претензии предъявляются не к работодателю, а к работнику.

Речь идет о претензиях к работнику по возмещению ущерба, который он причинил работодателю, в результате чего также возникает большое количество индивидуальных трудовых споров. По общему правилу, установленному ст. 238 Трудового кодекса, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Такие индивидуальные трудовые споры на практике возникают между работодателем и работником, который в установленных трудовым законодательством случаях несет полную материальную ответственность или трудовое правонарушение произошло в случаях, установленных ст. 243 Трудового кодекса РФ.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

· когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

· недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

· умышленного причинения ущерба;

· причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

· причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

· причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

· разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

· причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

**Глава 2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде**

**§1. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров**

Статья 382 ТК устанавливает органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры, возникающие главным образом из трудового правоотношения. Она указывает два юрисдикционных органа, правомочных рассматривать трудовые споры между работником и администрацией (работодателем): комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд.[[13]](#footnote-13)

Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ).

Если спор рассматривается первоначально в КТС, а затем его рассмотрение может быть перенесено в суд (т.е. решение КТС обжалуется в суде), такой порядок принято называть ***общим порядком рассмотрения трудовых споров***.

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (часть вторая статьи 387, часть первая статьи 390 ТК РФ).

Но есть ряд споров, рассматриваемых непосредственно судом, без рассмотрения их в КТС. Бывают также индивидуальные трудовые споры, которые решаются первоначально вышестоящими органами. Поэтому очень важно правильно определить подведомственность конкретного индивидуального трудового спора для его быстрейшего и правильного разрешения.

Статья 391 Трудового кодекса РФ определяет, что в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

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.

Часть 3 ст. 391 ТК - новая в трудовом праве России.[[14]](#footnote-14) Она предусматривает, что суд непосредственно рассматривает также споры:

* об отказе в приеме на работу;
* лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;
* лиц, считающих, что они подвергались дискриминации.

Тем самым впервые законодатель отнес эти споры к трудовым и сделал это на уровне федерального законодательства.

Необходимо при этом учесть тот факт, что кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Что касается работников у работодателей - физических лиц, то суд и раньше решал все трудовые споры домашних работников, обслуживающих семьи граждан (поводырей у слепых, нянь, домработниц и т.д.). Теперь же физические лица имеют по десять и более таких работников, и с каждым годом количество работников у работодателей - физических лиц растет. У них нет профсоюзов, и единственной защитой от произвола хозяина для них является суд.

Споры о дискриминации законодатель впервые прямо отнес к трудовым спорам, не указав "в сфере труда".[[15]](#footnote-15) Поскольку такие споры возможны и до того, как лицо стало работником, т.е. дискриминация при приеме на работу, когда по мотиву национальности или наличия малолетних детей гражданам отказывают в приеме на работу.

Однако действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу. Поэтому вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под ***деловыми качествами работника*** следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства, являющееся в соответствии с пунктом 1 и подпунктом 6 пункта 3 статьи 21 Федерального закона от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" обязательным условием для принятия на государственную службу, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственным соглашением), либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Причины отказа работодатель по требованию лица, кому он отказал в приеме на работу, обязан дать в письменном виде (ст. 64 ТК).

Статья 3 Трудового кодекса запрещает дискриминацию в труде и закрепляет ее понятие. Часть 4 ст. 3 ТК установила альтернативную подведомственность трудовых споров о дискриминации в сфере труда - по выбору лица (работника) он может обратиться в орган федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации", а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

Итак, в силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судье необходимо определить, вытекает ли спор из ***трудовых правоотношений***, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

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 (часть вторая статьи 381, часть третья статьи 391 ТК РФ), 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.

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 (часть первая статьи 71 ТК РФ), подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Районные суды являются своего рода апелляционной инстанцией, рассматривая спор, если одна из его сторон не согласна с решением КТС. Они же в апелляционном порядке пересматривают акты мировых судей. Областные и приравненные к ним суды, судебные коллегии по гражданским делам которых рассматривают жалобы на решения и определения районных судов, выступают в качестве кассационной инстанции. Областные же суды и Верховный Суд РФ пересматривают судебные акты по трудовым спорам в порядке надзора. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, предоставляет реальные гарантии объективной оценки всех существенных обстоятельств, предотвращает и исправляет судебные ошибки и, как следствие, обеспечивает законное и справедливое разрешение разногласий между субъектами трудовых правоотношений.

Нетрудно заметить, что разрешать индивидуальные трудовые споры в соответствии с российским законодательством призваны постоянно действующие органы.

Речь идет о национальной системе специализированных органов по разрешению трудовых споров. Мы не включаем в нее Конституционный Суд РФ и конституционные (уставные) суды субъектов Федерации, которые высказываются о праве, а не о факте, вышестоящие в порядке подчиненности органы, Федеральную инспекцию труда, а также Европейский Суд по правам человека. Последний может рассматривать споры, возлагая при этом обязанности не на стороны трудовых правоотношений, а на государство. Но существуют еще и неспециализированные органы, в компетенцию которых в силу определенных обстоятельств может входить рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Речь идет о судебном порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров в ходе осуществления процедуры банкротства предприятия.

К числу неспециализированных органов, рассматривающих трудовые споры в ходе процедуры банкротства, следует отнести арбитражные суды.

Разногласия, возникающие между работниками предприятия-должника и арбитражным управляющим, ведущим реестр требований кредиторов, по специально предусмотренным п.11 ст.16 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)"[[16]](#footnote-16) вопросам о составе и размере требований об оплате труда и выплате выходных пособий лицам, работающим по трудовым договорам (данный перечень является исчерпывающим) - рассматриваются арбитражным судом в порядке, предусмотренном ст.60 названного Закона. Работник при наличии указанных разногласий на любой стадии производства по делу о несостоятельности вправе обратиться в арбитражный суд с заявлением или жалобой о нарушении его прав и интересов, которые рассматриваются в заседании суда не позднее чем *в месячный срок* со дня получения. С заявлением по разногласиям может обратиться в суд и арбитражный управляющий.

Закон не устанавливает каких-либо специальных требований к форме такого заявления. Оно, во всяком случае, должно содержать указание на арбитражный суд, в который подается дело, наименование заявителя и его адрес, изложение оснований, по которым представитель работников считает неверным определение арбитражным управляющим состава и размера требований, а также указание на то, почему требования трудящихся являются законными и обоснованными. При разногласиях по размеру требований желательно представление соответствующего расчета. Кроме того, следует четко сформулировать само требование, например, какие конкретно суммы неправомерно не включены арбитражным управляющим в реестр требований кредиторов. К заявлению необходимо приложить доказательства наличия у лица, его подписавшего, соответствующих полномочий, например справку с места работы, копию трудовой книжки и т.д. Для представителя работников должника таким документом будет протокол (выписка из протокола) собрания работников организации по его избранию, подписанный председателем и секретарем собрания, в случае если такими требованиями обращается группа работников при условии, что их требования носят идентичный характер. В этом случае суд данные требования рассмотрит вместе в одном судебном заседании.

У суда отсутствуют правовые основания к возврату такого заявления или оставлению без движения по формальным основаниям, к примеру, тем, что предусмотрены ст.128 АПК РФ для искового заявления. Тем не менее, арбитражный суд не сможет рассмотреть заявление, которое объективно невозможно назначить к слушанию, например, когда из его содержания неясно, в рамках какого дела оно заявлено, отсутствуют наименование, адрес и подпись заявителя.

Что касается порядка рассмотрения названных разногласий арбитражным судом, то соответствующей специальной процедуры законодательством не предусмотрено.[[17]](#footnote-17) Поэтому в силу ст.32 Закона о банкротстве, ст.223 АПК применим порядок вынесения определений, установленный АПК РФ. При таких обстоятельствах, в отличие от принятия решения по делу о несостоятельности, рассмотрение названных разногласий может осуществляться судьей единолично.

Определение, вынесенное по результатам рассмотрения заявления или жалобы, также должно соответствовать по форме и содержанию требованиям ст.185 АПК РФ. До недавнего времени судебная практика шла по пути невозможности обжалования таких актов. Однако Конституционным Судом РФ были признаны не соответствующими Конституции РФ нормы названного закона, исключающие право обжалования определений.[[18]](#footnote-18) Арбитражные суды при этом по заявлениям заинтересованных лиц вправе воспользоваться процедурами апелляционного пересмотра судебных актов, пересмотра по вновь открывшимся обстоятельствам либо пересмотра в порядке надзора. Теперь соответствующее правило закреплено в ст. 60 Закона о банкротстве.

Практика рассмотрения соответствующих заявлений арбитражным судом свидетельствует о том, что последний признает установленными требования по оплате труда в размере, определенном решением суда общей юрисдикции, и не принимает дополнительные доказательства и доводы лиц, участвующих в арбитражном процессе по делу о несостоятельности.[[19]](#footnote-19)

Хотя Закон о банкротстве специально не предусматривает права обжалования работниками должника или их представителем действий арбитражного управляющего, это вовсе не исключает такой возможности. Более того, лишение трудящихся прав кредиторов, предусмотренных ст.55 названного Закона, могло бы затруднить включение в реестр требований, возникающих из социально-трудовых отношений, даже при наличии решения суда общей юрисдикции по делу о взыскании заработной платы. В этом случае работник мог бы попытаться обжаловать действия арбитражного управляющего непосредственно в суд общей юрисдикции, руководствуясь ч.1 ст.46, ч.1 ст.47 Конституции РФ. Однако такое развитие событий едва ли будет соответствовать закону.

Дело в том, что круг субъектов, действия которых могут быть обжалованы в соответствии со ст. 254 ГПК РФ ограничен государственными органами, общественными организациями и должностными лицами, государственными и муниципальными служащими, органами местного самоуправления. Таким образом, круг лиц, действия которых могут быть обжалованы, весьма широк.

Арбитражный управляющий, по всей вероятности, может быть отнесен к числу названных субъектов. Он является индивидуальным предпринимателем, который по поручению арбитражного суда в рамках осуществления предпринимательской деятельности осуществляет наблюдение за должником, управление его имуществом или ликвидацию, действуя преимущественно в интересах кредиторов и получая за это вознаграждение. Внешний и конкурсный управляющие руководят предприятиями.

Однако исключение из подведомственности судов общей юрисдикции составляют действия (решения), проверка которых отнесена законодательством к исключительной компетенции Конституционного Суда РФ либо в отношении которых предусмотрен иной порядок судебного обжалования.

Статьи 16, 60 Закона о банкротстве не содержат специальной оговорки о том, что с жалобой на действия арбитражного управляющего могут обратиться только конкурсные кредиторы, например, как это сделано в п.2 ст.72 Закона о банкротстве относительно состава голосующих участников первого собрания кредиторов, или о лишении соответствующего права кредиторов по обязательствам, возникшим из трудовых отношений. Примером может служить п.3 ст.72 Закона о банкротстве, согласно которому представитель работников должника не может голосовать на собрании кредиторов. Следовательно, с соответствующей жалобой могут обратиться и кредиторы-работники. А при таких обстоятельствах следует признать, что ст.60 Закона о банкротстве установлен порядок рассмотрения жалоб кредиторов по требованиям об оплате труда. Поэтому такая жалоба не может быть рассмотрена судом общей юрисдикции, будучи подведомственной арбитражному суду.

Безусловно, посредством обжалования действий управляющего в арбитражный суд могут быть защищены далеко не все трудовые права граждан. Например, в случае незаконного увольнения с иском о восстановлении на работе трудящийся может обратиться в суд общей юрисдикции, но не в арбитражный суд, даже если соответствующий приказ издан конкурсным управляющим, осуществляющим руководство должником. Арбитражный суд в рамках процедуры несостоятельности полномочен защищать главным образом имущественные права работников-кредиторов в ходе конкурсного производства, которые не могут быть обеспечены посредством издания актов КТС и судами общей юрисдикции, принудительного их исполнения в соответствии с Федеральным законом "Об исполнительном производстве" и нормами ГК РФ, регламентирующими очередность списания средств со счета.[[20]](#footnote-20)

Дело в том, что с момента открытия конкурсного производства все требования к должнику могут быть заявлены только в рамках процедуры банкротства. С этого же времени начинает действовать мораторий на принудительное, посредством исполнительного производства, удовлетворение требований привилегированных кредиторов, в том числе возникших из социально-трудовых отношений. При таких обстоятельствах, даже при наличии вступившего в законную силу акта органа по рассмотрению трудовых споров и соответствующего исполнительного документа (удостоверение КТС, судебный приказ или исполнительный лист), конкурсный управляющий может вопреки требованиям закона производить расчеты с кредиторами с нарушением установленной ст.134 Закона о банкротстве очередности. В отсутствие права на принудительное исполнение актов названных юрисдикционных органов единственной легальной возможностью защитить интересы работников-кредиторов становится обжалование неправомерных действий управляющего в арбитражный суд. Лишение трудящихся соответствующего права может привести к тому, что требования кредиторов второй очереди не будут удовлетворены или задолженность по заработной плате будет выплачена намного позднее положенного срока.

**§2. Производство в судах различных инстанций по делам, связанным с индивидуальными трудовыми спорами**

Статья 383 Трудового кодекса РФ регулирует общий порядок рассмотрения трудовых споров.

***Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров -*** это форма процесса их разбирательства в данном органе, т.е. последовательные действия юрисдикционных органов, наделенных государством властными полномочиями решать трудовые споры с принятием к рассмотрению подведомственного данному органу спора, подготовка его к рассмотрению, действия в процессе рассмотрения, вынесение решения по спору и контроль за исполнением этого решения, и если оно не выполняется добровольно, то проведение действий по его принудительному исполнению.

Каждый юрисдикционный орган: КТС, суд, вышестоящий орган для споров с альтернативной подведомственностью является самостоятельным органом со своим порядком рассмотрения трудовых споров. Хотя возможность последовательного рассмотрения спора сначала в КТС, затем в суде и называется общим порядком, но порядок у каждого из этих двух органов свой, по-разному законодательно регулируемый.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС регулируется главой 60 Трудового кодекса РФ (ст.ст. 383-390) и иными федеральными законами.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде регулируется ст.ст. 390-397 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами, а также гражданским процессуальным законодательством. Под иными федеральными законами для КТС и суда имеются в виду законы, которые устанавливают альтернативную подведомственность некоторых трудовых споров, т.е. работник сам решает, куда обратиться - в вышестоящий орган или в суд.

Согласно ч.1 ст. 383 ТК порядок рассмотрения трудовых споров определяют только Трудовой кодекс и иные федеральные законы. Никакие подзаконные акты не могут его изменять. Не могут его изменять и законы субъектов Федерации. Однако последние на практике принимают ряд законов, которые устанавливают также альтернативную подведомственность трудовых споров муниципальных служащих - право на обращение за разрешением возникшего трудового в органы местного самоуправления или в суд.[[21]](#footnote-21)

Часть вторая ст. 383 ТК предусматривает, что особенности рассмотрения трудовых споров некоторых категорий работников устанавливаются федеральными законами.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (часть 2 статьи 120 Конституции РФ, часть 2 статьи 11 ГПК РФ, статья 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные законами или другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (часть 4 статьи 15 Конституции РФ, часть вторая статьи 10 ТК РФ, часть 4 статьи 11 ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в постановлениях от 31 октября 1995 г. N 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" и от 10 октября 2003 г. N 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации".

Статья 392 Трудового кодекса РФ регламентирует сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

«Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора *в течение трёх месяцев* со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - *в течение одного месяца* со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, *в течение одного года* со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом».

Однако, установив указанные сроки, Трудовой кодекс не определил правовые последствия пропуска этих сроков.[[22]](#footnote-22)

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 (часть первая статьи 392 ТК РФ, пункт 6 части 1 статьи 23, статья 24 ГПК РФ).

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. 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.

Исходя из содержания абзаца первого части 6 статьи 152 ГПК РФ, а также части 1 статьи 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 6 статьи 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья статьи 390 и часть третья статьи 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (статья 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

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

По общему правилу все исковые заявления подаются в суд по месту нахождения или жительства ответчика (ст.28 ГПК РФ).

Но есть и исключение, касающееся рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Часть 6 ст.29 ГПК предусматривает подачу исков о восстановлении трудовых, пенсионных и жилищных прав также в суд по месту жительства истца.

***Место нахождения*** юридического лица определяется по правилам, установленным ст. 54 ГК РФ. Этим местом является (по общему правилу) место его государственной регистрации, если в соответствии с законом в учредительных документах юридического лица не установлено иное. В частности, в федеральных законах об акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью предусмотрено, что в учредительных документах может быть указан фактический (почтовый) адрес нахождения постоянно действующих органов юридического лица.

Следует учесть, что филиалы и представительства не являются юридическими лицами (ст. 55 ГК). В соответствии с ч.2 ст.29 ГПК РФ иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства.

На основании ст. 20 ГК ***местом жительства*** признается место, где гражданин постоянно или преимущественно проживает. Местом жительства несовершеннолетних, не достигших 14 лет, или граждан, находящихся под опекой, признается место жительства их законных представителей - родителей, усыновителей или опекунов.

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

1) наименование суда, в который подается заявление;

2) наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;

3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;

4) в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;

5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;

6) цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;

7) сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;

8) перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд. К исковому заявлению, поданному представителем, прилагается доверенность, выданная представляемым лицом. Право представителя на совершение определённого круга процессуальных действий (напр., подписание искового заявления, предъявление его в суд, предъявление встречного иска и т.д.) должно быть специально оговорено в этой доверенности.

К исковому заявлению по трудовому спору прилагаются следующие документы:

* копии искового заявления в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;
* доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;
* документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;
* доказательство, подтверждающее выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен федеральным законом или договором;
* расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.

По смыслу статьи 89 ГПК РФ и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от уплаты судебных расходов, включая и государственную пошлину.

Судья *в течение пяти дней* со дня поступления в суд искового заявления по трудовому спору обязан рассмотреть вопрос о его принятии к производству. О принятии заявления судья выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции.

Поскольку в настоящее время допускается возвращение принятого судьей заявления (ст. 135 ГПК), оснований для непринятия его, предусмотренных ст. 134 ГПК, стало меньше. Перечень оснований к отказу в принятии искового заявления является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Отказ оформляется определением с обязательным указанием мотивов, по которым в принятии заявления отказано. Это определение (за исключением определений мировых судей) может быть обжаловано в кассационном порядке путем подачи частной жалобы лицом, которому отказано в принятии заявления, или посредством принесения частного протеста соответствующим прокурором.

После принятия заявления судья производит подготовку дела к судебному разбирательству, о чём выносит соответствующее определение. Точное и неуклонное соблюдение требований закона о проведении надлежащей подготовки дела к судебному разбирательству является одним из основных условий правильного и своевременного его разрешения. Как правило, суды Российской Федерации приступают к судебному разбирательству только после того, как выполнены все необходимые действия, предусмотренные гл. 14 ГПК РФ. Вместе с тем в целом ряде случаев подготовка дела к судебному разбирательству не проводится, либо носит формальный характер. Это приводит к отложению судебного разбирательства, волоките, а нередко и к вынесению необоснованных решений.

В порядке подготовки дела к судебному разбирательству судья производит следующие действия:

1) разъясняет сторонам их процессуальные права и обязанности;

2) опрашивает истца или его представителя по существу заявленных требований и предлагает, если это необходимо, представить дополнительные доказательства в определенный срок;

3) опрашивает ответчика по обстоятельствам дела, выясняет, какие имеются возражения относительно иска и какими доказательствами эти возражения могут быть подтверждены;

4) разрешает вопрос о вступлении в дело соистцов, соответчиков и третьих лиц без самостоятельных требований относительно предмета спора, а также разрешает вопросы о замене ненадлежащего ответчика, соединении и разъединении исковых требований;

5) принимает меры по заключению сторонами мирового соглашения и разъясняет сторонам их право обратиться за разрешением спора в третейский суд и последствия таких действий;

6) извещает о времени и месте разбирательства дела заинтересованных в его исходе граждан или организации;

7) разрешает вопрос о вызове свидетелей;

8) назначает экспертизу и эксперта для ее проведения, а также разрешает вопрос о привлечении к участию в процессе специалиста, переводчика;

9) по ходатайству сторон, других лиц, участвующих в деле, их представителей истребует от организаций или граждан доказательства, которые стороны или их представители не могут получить самостоятельно;

10) в случаях, не терпящих отлагательства, проводит с извещением лиц, участвующих в деле, осмотр на месте письменных и вещественных доказательств;

11) направляет судебные поручения;

12) принимает меры по обеспечению иска;

13) разрешает вопрос о проведении предварительного судебного заседания, его времени и месте;

14) совершает иные необходимые процессуальные действия.

При подготовке к судебному разбирательству дела о восстановлении на работе суд выясняет и вопрос о необходимости привлечения к участию в деле должностного лица, виновного в увольнении или переводе работника с явным нарушением закона, для возложения на него материальной ответственности за ущерб, вызванный таким увольнением или переводом.

Также в процессе подготовки дела к судебному разбирательству судья направляет либо вручает ответчику копии искового заявления и приложенных к нему документов, обосновывающих требования истца, и предлагает представить в установленный им срок доказательства в обоснование своих возражений. Непредставление ответчиком письменных объяснений и доказательств, в случае его неявки в судебное заседание, не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в деле доказательствам.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть третья статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа данной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если профсоюзный орган представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

В случаях, когда участие выборного (соответствующего вышестоящего выборного) профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного профсоюзного органа данной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по подпункту "б" пункта 3 статьи 81 Кодекса, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Одно из действий судьи при подготовке дела к судебному разбирательству - решение вопроса о проведении предварительного судебного заседания (п. 13 ч. 1 ст. 150 ГПК). Нормы о предварительном заседании суда направлены на объективное разрешение дела без неоправданной потери времени. Последнее случается в результате непонимания сторонами своей роли на стадии подготовки дела к судебному разбирательству. Истец и ответчик не всегда могут четко обосновать свои требования и возражения или оформить ходатайства об истребовании доказательств, которые невозможно получить без содействия суда. С учетом этого законодатель предусмотрел возможность судье еще на стадии подготовки дела определить достаточность доказательственного материала.

Другая задача предварительного судебного заседания - исследование фактов пропуска сроков обращения в суд и сроков исковой давности, т.е. сроков, в течение которых лицо, чье право нарушено, может требовать принудительного осуществления или защиты своего права.

Предварительное судебное заседание проводится судьей единолично. Стороны извещаются о времени и месте предварительного судебного заседания. Стороны в предварительном судебном заседании имеют право представлять доказательства, приводить доводы, заявлять ходатайства. О проведенном предварительном судебном заседании составляется протокол.

Признав дело подготовленным, судья выносит определение о назначении его к разбирательству в судебном заседании и извещает стороны и других участников процесса о времени и месте рассмотрения дела.

Дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, рассматриваются судом первой инстанции *до истечения двух месяцев* со дня поступления заявления в суд, а мировым судьей *до истечения месяца со дня* принятия заявления к производству. Однако дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются *до истечения месяца*.

Хотелось бы отметить, что соблюдение этой нормы ГПК остаётся под большим вопросом, т.к. в судах сплошь и рядом можно встретить нарушение сроков рассмотрения дел. Несмотря на то, что Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. обязывает суды обратить внимание на необходимость строгого соблюдения установленных статьей 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. В практику практически любого судьи вошло объяснение данного обстоятельства загруженностью другими не менее важными делами.

Вместе с тем в силу части 3 статьи 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

Мировой судья рассматривает дела, возникающие из трудовых правоотношений единолично. Дела о восстановлении на работе рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции.

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

Разрешая трудовой спор, суд обязан полно и правильно выяснить все обстоятельства спорного правоотношения. При этом суд не связан имеющимся по данному трудовому спору решением КТС.

Истец по трудовому спору вправе отказаться от иска. Стороны могут окончить дело мировым соглашением. Однако суд, принимая отказ истца от иска, либо утверждая мировое соглашение, обязан тщательно проверить, не нарушают ли указанные действия трудовых прав работника или охраняемые законом интересы работодателя. В частности, суд не должен утверждать мировых соглашений сторон по делам о восстановлении на работе, если это может привести к освобождению должностного лица, виновного в незаконном увольнении, от обязанности компенсировать убытки, причиненные предприятию в связи с выплатой уволенному заработной платы за время вынужденного прогула.

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

Если трудовой спор рассматривался в КТС, в решении должны быть указаны результаты рассмотрения спора в этом органе. Резолютивная часть судебного решения должна содержать ясный и полный ответ на все заявленные исковые требования.

Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (части третья и четвертая статьи 394 ТК РФ).

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью шестой статьи 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих вынужденному прогулу, кроме случаев, когда коллективным договором предусмотрен иной период для расчета средней заработной платы и при условии, что это не ухудшает положение работника (части третья и шестая статьи 139 ТК РФ, абзац первый пункта 3, пункт 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. N 213).

В таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть шестая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

В соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью седьмой статьи 394 ТК суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 ТК вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 ТК компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Решения районных судов по трудовым спорам могут быть обжалованы в кассационном порядке (а решения мировых судей – в аппеляционном) сторонами и другими лицами, участвующими в деле, либо опротестованы прокурором в 10-дневный срок со дня вынесения решения.

Данные судебной статистики свидетельствуют о том, что подавляющее большинство индивидуальных трудовых споров, рассмотренных судами, решается в пользу работников. Это свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников. Имеющиеся в этом деле недостатки (особенно значительно возросшие сроки прохождения трудовых споров в судах) препятствуют успешному осуществлению судами государственной защиты прав и интересов граждан.

Несколько иначе выглядит практика дел, связанных с восстановлением нарушенных прав работников в бюджетных организациях и правоохранительных органах, где ответчиками выступают представители этих организаций и учреждений, занимающие высокооплачиваемые должности и, естественно, не желающие терять их. Это обусловлено также и определённой субординацией, когда «сверху» поступает указание нижестоящим руководителям разбираться с возникшими «недоразумениями» своими силами. Суды, как известно, также относятся к государственным органам со своей структурой. И, несмотря на принцип независимости судов от других органов государственной власти, всё-таки в действительности зависят от них и в материальном плане, и в моральном. Следовательно, построение в Российской Федерации полноценного правового государства остаётся пока пустой декларацией, несмотря на закрепление данного принципа в Основном Законе – Конституции РФ.

Рассматривая трудовые споры, суд руководствуется нормами как трудового, так и гражданского процессуального права. Суд должен соблюдать руководящее Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". В нем судам разъясняется единообразный порядок принятия ими спора к рассмотрению и применения при разбирательстве трудового спора отдельных норм, регулирующих прием, перевод и увольнение работников.

В целях защиты материальных интересов работника допускается немедленное исполнение решений КТС и суда по этим делам (ст. 396 ТК РФ). Суд, принявший решение о восстановлении незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за время задержки исполнения решения.

В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса РФ оплата за время вынужденного прогула производится за все время прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Принудительное исполнение решений судов по трудовым спорам осуществляется через судебного исполнителя.

**§3. Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам**

В соответствии с Федеральным законом «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 года исполнение судебных актов, а также актов других юрисдикционных органов, подлежащих принудительному исполнению, возлагается на Федеральную службу судебных приставов при Министерстве Юстиции РФ (Федеральный закон «О судебных приставах» от 21 июля 1997 года).

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

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

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

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

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

Невыполнение требований судебного пристава и действия, препятствующие исполнению возложенных на него обязанностей, влекут ответственность в порядке, установленном законом.

**Глава 3. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников**

Когда речь идет о разрешении индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников, то имеются в виду руководители организаций и сотрудники соответствующих государственных органов, осуществление трудовых обязанностей которых регламентируется нормативными актами, определяющими статус и полномочия данных органов.

Разрешение споров об увольнении руководителя организации. При возникновении разногласий по не отраженным в трудовом законодательстве РФ и в трудовом договоре (контракте) условиям увольнения руководителя он может попытаться урегулировать их сам посредством переговоров с собственником организации. Если стороны не пришли к взаимовыгодному решению, то спор, возникший между руководителем и организацией, разрешается непосредственно судом без рассмотрения его в комиссии по трудовым спорам.

В случае увольнения, перевода на другую работу без оснований, предусмотренных в законодательстве, регулирующем трудовые отношения, или с нарушением установленного порядка увольнения руководитель организации должен быть восстановлен судом на прежней работе. При вынесении решения о восстановлении на работе суд, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате руководителю среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. По просьбе руководителя организации суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение "по собственному желанию".

Суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные и физические страдания в связи с незаконным увольнением, поскольку такими действиями работодателя ущемляются личные неимущественные права работника. Согласно ст. 1101 ГК, компенсация морального вреда производится только в денежной форме.

В судебной практике по-разному решался вопрос о компенсации морального вреда в случае незаконного увольнения работника. Суды часто отказывали в такой компенсации, считая, что она допустима только в случаях, предусмотренных законом, а ТК РФ, по их мнению, такого права работникам не предоставляет.

Только постановление Пленума Верховного Суда РФ N 10 от 20 декабря 1994 г. "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" закрепило положение о компенсации морального вреда в трудовом праве.

Специальный порядок установлен для опровержения порочащих сведений, которые содержатся в трудовой книжке руководителя. Такая трудовая книжка подлежит замене. Формулировка, содержащая не соответствующие действительности сведения, должна быть изменена.

Статья 308 Трудового кодекса РФ регламентирует отдельно разрешение индивидуальных трудовых споров между работником и работодателем – физическим лицом.

Каждая сторона трудового договора с работодателем - физическим лицом вправе обратиться непосредственно в суд, если переговоры между ними не привели к положительному результату.

Сроки обращения в суд, установленные в ст. 392 ТК, распространяются на всех работников и работодателей, в том числе на работодателей - физических лиц и лиц, состоящих с ними в трудовых отношениях.

Статья 348 Трудового кодекса РФ регламентирует отдельно рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций.

В случае возникновения спора между работником и религиозной организацией он должен быть урегулирован путем переговоров между ними.

Если спор не урегулирован при переговорах, то работник вправе обратиться за рассмотрением своего дела в суд.

В данном случае законодатель устанавливает упрощенный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, который предусматривает 2 этапа: обращение в комиссию по трудовым спорам и суд (ст. 382 ТК). При обращении в суд действуют общие сроки исковой давности, предусмотренные ст. 392 ТК.

Особенности рассмотрения трудовых споров руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими органами государственной власти и управления Российской Федерации и республик в ее составе, а также судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, перевода на другую работу, оплату за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий устанавливаются законодательством Российской Федерации и республик в ее составе.[[23]](#footnote-23)

Несмотря на это положение Трудового кодекса РФ, перечисленные категории работников, а также и другие согласно ст.46 Конституции РФ имеют право обратиться в суд за защитой своих трудовых прав. Так, нередко обращаются в суд государственные служащие, работники милиции, военнослужащие.

Возникает вопрос - подлежат ли применению нормы Трудового кодекса РФ при разрешении споров с участием названных категорий граждан, или необходимо руководствоваться положениями распространяющихся на них специальных законов.

Проанализировав судебную практику по этому вопросу, можно сделать вывод: нужно применять в первую очередь специальные законы. Скажем, если в суд обратился работник милиции, то следует руководствоваться Законом РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-I "О милиции"[[24]](#footnote-24), Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (утв. постановлением ВС РФ от 23 декабря 1992 г. N 4202-I)[[25]](#footnote-25). При этом Положение должно применяться судом постольку, поскольку оно не противоречит Закону "О милиции", что прямо вытекает из ст.19 этого Закона. Показательно в этом плане судебное решение, когда работник милиции был восстановлен на службе, поскольку его уволили по п. «л" ч.1 ст.58 Положения, тогда как Закон "О милиции" такого основания для увольнения не предусматривает.[[26]](#footnote-26)

В указанном Положении содержатся понятия, используемые и в Трудовом кодексе РФ. Например, ст.10 Положения говорит о совместительстве, ст.11 предусматривает заключение контракта, ст.12 регламентирует установление испытательного срока и т.д. Оценка этих норм может производиться в соответствии с содержащимися в Трудовом кодексе РФ требованиями.

Пунктом "е" ст.58 Положения предусматривается увольнение работника милиции по сокращению штатов. Согласно нормам Трудового кодекса РФ при увольнении по таким основаниям предусмотрены определенный порядок и гарантии. В Положении же предусмотрено лишь, что работник предупреждается об увольнении за два месяца, и увольнение производится в случае невозможности его использования на службе. При этом возникают определенные трудности в оценке представляемых ответчиком доказательств о невозможности такого использования работника. Между тем относительно применения норм Трудового кодекса РФ по этому вопросу сложилась обширная судебная практика. Думается, эту практику, пусть даже опосредованно, можно учитывать при разрешении подобных трудовых споров с участием работников милиции.

Согласно ст.66 Положения при несогласии работника милиции с решением о перемещении его по службе, отстранении от должности, понижении в должности и в специальном звании он вправе обжаловать это решение вышестоящему начальнику, а затем в суд. Иногда суды, применяя это Положение, отказывают в принятии исковых заявлений со ссылкой на ГПК, если сотрудник сразу решил обратиться в суд. Действительно, согласно Трудовому кодексу РФ при разрешении трудового спора кроме увольнения, изменении формулировки причины и даты увольнения, оплате за время вынужденного прогула работник сначала должен обратиться в комиссию по трудовым спорам, и, если этого не сделано при наличии такой комиссии, судья вправе отказать в принятии искового заявления. Однако в данном случае по сложившейся практике, несмотря на ограничения, предусмотренные Положением, сотрудник милиции может сразу обратиться в суд за защитой своих трудовых прав, в том числе и по спору о наложении дисциплинарного взыскания.

Прохождение службы военнослужащими регулируется Федеральным законом от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"[[27]](#footnote-27) и Федеральным законом от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе"[[28]](#footnote-28).

Лица, состоящие на действительной военной службе, обращаются для разрешения возникших споров в военный суд, а бывшие военнослужащие - по своему выбору в военный суд или в суд общей юрисдикции. Этот порядок закреплен в Федеральном конституционном законе от 23 июня 1999 г. N 1-ФКЗ "О военных судах Российской Федерации".[[29]](#footnote-29)

Суды не должны применять нормы Трудового кодекса РФ при регулировании отношений, связанных с увольнением военнослужащих. На это обращала внимание Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ при рассмотрении конкретных дел такого рода. Действительно, в названных федеральных законах нет ссылок на Трудовой кодекс РФ.[[30]](#footnote-30) Для военнослужащих установлены особые условия труда (службы), которые существенно отличаются от трудовых отношений рабочих и служащих. Например, для военнослужащих предусмотрено такое основание для увольнения с военной службы, как невыполнение командованием условий контракта.

Для военнослужащих предусмотрены и дополнительные гарантии при увольнении. Скажем, согласно п.1 ст.22 Федерального закона "О статусе военнослужащих" военнослужащему должно предоставляться жилье перед увольнением по достижении предельного возраста пребывания на военной службе.

Нередки случаи, когда работники милиции и бывшие военнослужащие обращаются в суд с исками о взыскании денежного довольствия, стоимости продпайка. В этих случаях суды в какой-то мере применяют общие положения Трудового кодекса РФ, например, индексируют неполученные вовремя такие денежные выплаты, хотя специальными законами это не предусмотрено.[[31]](#footnote-31)

Своеобразна практика разрешения трудовых споров государственных служащих. Наряду с Трудовым кодексом РФ эти отношения регулируют Федеральный закон от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации" и Федеральный закон "Об основах государственной службы в Российской Федерации" от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ. Согласно ст.25 ФЗ "Об основах государственной службы в РФ" увольнение госслужащих осуществляется по основаниям и в порядке, предусмотренным в Трудовом кодексе РФ. Но в Законе есть и дополнительные основания для увольнения, например, по достижении предельного возраста, при прекращении гражданства, за разглашение сведений, составляющих государственную тайну.

При рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности (пункты 1, 2 статьи 81 ТК РФ), ответчик обязан доказать обстоятельства, свидетельствующие о том, что им был соблюден порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений статьи 16 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации".

В связи с этим ответчиком должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии - хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о государственной службе.

При этом под ***предложением вакантной должности*** понимается исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности.

Субъектам Российской Федерации предоставлено право самим принимать законы о регулировании труда госслужащих. Так в Брянской области действует закон от 10 июля 1997 года N 18-З «Об основах государственной службы в Брянской области». Однако при применении этих законов нужно учитывать, что субъекты Федерации не могут устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора.

**Заключение**

В курсовой работе были рассмотрены проблемы связанные с разрешением индивидуальных трудовых споров в судах. Эта тема, как уже неоднократно отмечалось в работе, очень актуальна.

В связи с ломкой старых производственных отношений, которые сложились в условиях плановой экономики и в связи с переходом к рыночной системе хозяйствования перед обществом встали проблемы обусловленные противоречиями между интересами работодателей, выраженных в получении максимальной прибыли и интересами работников, заинтересованных в максимальной оплате своего труда и получения благ, предусмотренных трудовым законодательством. Однако реализация всех этих гарантий ложится на работодателей дополнительным финансовым бременем, которое они не желают брать на себя.

Нарушения трудового законодательства встречаются сплошь и рядом. Они начинаются ещё до момента заключения трудовых договоров, когда соискателю на вакансию выставляются заранее противозаконные условия заключения трудового договора. От него работодатель зачастую требует отказаться от отпуска, выходных, требует работать сверх норм рабочего времени. В результате трудовой договор заключается на заранее противозаконных условиях.

Такая ситуация обусловлена объективными факторами вытекающими из экономических законов, которые относительно рынка рабочей силы обуславливают постоянное превышение предложение над спросом. Трудовой кодекс РФ императивно в своих нормах компенсировал эту экономическую закономерность, но реально на практике отсутствует механизм государственного контроля за соблюдением положений трудового законодательства. Трудовой кодекс предусматривает наличие такого государственного органа как инспекция по труду (Федеральная служба по труду и занятости)[[32]](#footnote-32), а также четко определяет его полномочия. Но данный орган пока ещё не осуществляет свои полномочия на должном уровне. По мнению некоторых ведущих российских политологов и правоведов причиной этому является малый штат вновь созданной Федеральной службы. Отсюда, её сотрудники не в состоянии контролировать ситуацию во всех организациях в условиях, когда практически все работодатели игнорируют требования трудового законодательства.

Вот именно такая ситуация способствует возникновению трудовых споров как индивидуальных, так и коллективных.

Как видно из содержания работы, законодатель достаточно детально регламентировал процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров. Трудовой кодекс РФ определяет два органа, которые уполномочены рассматривать трудовые споры. Это комиссия по трудовым спорам и суд.

Что касается комиссии по трудовым спорам, то, как показывает практика, она не может реально защитить права работника, т.к. её состав: как члены КТС, назначены работодателем, так и члены, выбранные работниками, фактически зависят от работодателей и проводят их линию. Поэтому реально свои права работник может защитить только в суде.

Но, опять же, как показывает практика, 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 создаст ему такие условия, которые несовместимы с продолжением трудовых отношений.

Такая ситуация явно не соответствует провозглашенному в Конституции РФ равенства всех перед законом и судом и принципам соблюдения прав человека и гражданина в цивилизованном демократическом обществе.

**Источники и литература**

* **Конституция Российской Федерации. Российская газета от 25.12.1993 г.**
* **Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая и третья) (с изменениями от 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 10 января, 26 марта 2003 г.)**
* **Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г.)**
* **Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ (ГПК РФ) (с изм. и доп. от 30 июня 2003 г.)**
* **Арбитражный процессуальный кодекс РФ от 24 июля 2002 г. N 95-ФЗ.**
* **Федеральный конституционный закон от 23 июня 1999 г. N 1-ФКЗ "О военных судах Российской Федерации". "Российская газета" от 29 июня 1999 г.**
* **Закон РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-I "О милиции" (с изменениями от 18 февраля, 1 июля 1993 г., 15 июня 1996 г., 31 марта, 6 декабря 1999 г., 25 июля, 7 ноября, 29 декабря 2000 г., 26 июля, 4 августа, 30 декабря 2001 г., 25 апреля, 30 июня, 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня, 7 июля 2003 г.). Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР от 22 апреля 1991 г., N 16, ст. 503.**
* **Федеральный закон от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" (с изменениями от 31 декабря 1999 г., 19 июня, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 26 июля, 30 декабря 2001 г., 7, 21 мая, 28 июня, 27 ноября, 24 декабря 2002 г.)**
* **Федеральный закон от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (с изменениями от 21 июля 1998 г., 7 августа, 7 ноября 2000 г., 12 февраля, 19 июля 2001 г., 13 февраля, 21 мая, 28 июня, 25 июля, 30 декабря 2002 г., 22 февраля, 30 июня 2003 г.)**
* **Федеральный закон от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)". "Российская газета" от 2 ноября 2002 г.**
* **Постановление Конституционного Суда РФ от 12 марта 2001 г. N 4-п // Российская газета от 22 марта 2001 г.**
* **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"**
* **Постановление Пленумов Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ от 12 ноября 2001 г. N 15/18 "О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности". "Российская газета" от 8 декабря 2001 г.**
* **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда". Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1995, N 3.**
* **Трудовые споры: Практический комментарий / Куренной А.М.. - М.; Дело, 2003.**
* **Практика разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров: Соционика: Тексты лекций / Губенко М.И.. - Челябинск; Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2003.**
* **Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федерации / Завгородний А.В.. - С.-Пб.; Юрид. центр Пресс, 2003. - 427 с.**
* **Трудовое право: Курс лекций / Толкунова В.Н.. - М.; ООО "ТК Велби", 2002. - 320 с.**
* **Костян И.А. Юридические гарантии разрешения индивидуальных трудовых споров // Трудовое право и право социального обеспечения: Актуальные проблемы: Сборник статей. - М.; Проспект, 2000.**
* **Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров / Коршунов Ю.Н., Снигирева И.О.. - М.; Юрид. лит., 1996.**
* **Применение исковой давности в судебной практике (К.Ю. Лебедева, "Журнал российского права", N 7, июль 2003 г.)**
* **Сосна Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. - М.; Юрист, 2003. - № 7.**
* **Б. Чижов. Кто и как разрешит трудовой спор // "Кадровое дело", N 6, июнь 2003 г.**
* **Г. Титова. Трудовые споры // "Финансовая газета. Региональный выпуск", N 14, апрель 2003 г.**
* **Е. Чесовской. Разрешение трудовых споров // "Российская юстиция", N 11, ноябрь 2002 г.**
* **П.В. Климов. Разрешение трудовых споров в Великобритании. // "Законодательство", N 6, июнь 2001 г.**
* **Жданова Т.В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность // Право и экономика. - М.; Юрид. Дом "Юстицинформ", 2001. - № 4.**
* **В. Анисимов. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих.// "Российская юстиция", 2001, N 3.**
* **Власова В.И., Крапивин О.В. Разрешение индивидуальных трудовых споров // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2000. - №5.**

1. Окончательный проект новой Конституции Российской Федерации был вынесен на референдум, состоявшийся 12 декабря 1993 года, и был одобрен 58,4 % голосовавших. Российская газета официально опубликовала его 25 декабря 1993 г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля 2004 г.) [↑](#footnote-ref-2)
3. Утверждён Законом РСФСР от 9 декабря 1971 года "Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР" (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971, N 50, ст. 1007); [↑](#footnote-ref-3)
4. Вестник ВС № 3 за 2002 г. [↑](#footnote-ref-4)
5. Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314"О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" [↑](#footnote-ref-5)
6. Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих: Автореф. дисс.: канд. юрид. наук. Минск, 1969. С 15 [↑](#footnote-ref-6)
7. Орловский Ю.П. Трудовой кодекс Российской Федерации - важный этап реформы трудового законодательства // Журнал российского права. - № 8 - 2002 г. - С 48-67 [↑](#footnote-ref-7)
8. Орловский Ю.П. Трудовой кодекс Российской Федерации - важный этап реформы трудового законодательства // Журнал российского права. - № 8 - 2002 г. - С 48-67 [↑](#footnote-ref-8)
9. Грудцына. Л.Ю. Вопросы и ответы. // Законодательство и экономика. - № 10. - 2002 г. - с 25-39 [↑](#footnote-ref-9)
10. Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // "Российская юстиция", N 11, ноябрь 2002 г. С. 43-57 [↑](#footnote-ref-10)
11. Климов П.В. Разрешение трудовых споров в Великобритании. // "Законодательство", N 6, июнь 2001 г. С 12-20 [↑](#footnote-ref-11)
12. Чижов Б. Кто и как разрешит трудовой спор // "Кадровое дело", N 6, июнь 2003 г. С. 78-91 [↑](#footnote-ref-12)
13. Чижов Б. Кто и как разрешит трудовой спор // "Кадровое дело", N 6, июнь 2003 г. С. 78-91 [↑](#footnote-ref-13)
14. Титова Г. Трудовые споры // "Финансовая газета. Региональный выпуск", N 14, апрель 2003 г. [↑](#footnote-ref-14)
15. Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // "Российская юстиция", N 11, ноябрь 2002 г. С. 43-57 [↑](#footnote-ref-15)
16. "Российская газета" от 2 ноября 2002 г. [↑](#footnote-ref-16)
17. Сосна Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. - М.; Юрист, 2003. - № 7. - с.38-44 [↑](#footnote-ref-17)
18. Постановление Конституционного Суда РФ от 12 марта 2001 г. N 4-п // Российская газета от 22 марта 2001 [↑](#footnote-ref-18)
19. Сосна Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. - М.; Юрист, 2003. - № 7. - с.38-44 [↑](#footnote-ref-19)
20. Сосна Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. - М.; Юрист, 2003. - № 7. - с.38-44 [↑](#footnote-ref-20)
21. А.М. Куренной. Грядут перемены? // "эж-ЮРИСТ", N 24, июнь 2003 г. [↑](#footnote-ref-21)
22. Трудовые споры: Практический комментарий / Куренной А.М.. - М.; Дело, 2003. С .142 [↑](#footnote-ref-22)
23. В. Анисимов. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих.// "Российская юстиция", 2001, N 3, стр.43. [↑](#footnote-ref-23)
24. Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР от 22 апреля 1991 г., N 16, ст. 503. [↑](#footnote-ref-24)
25. Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации" от 14 января 1993 г., N 2, ст. 70. [↑](#footnote-ref-25)
26. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1998. N 10. С. 2 [↑](#footnote-ref-26)
27. "Российская газета" от 2 июня 1998 г. [↑](#footnote-ref-27)
28. "Российская газета" от 2 апреля 1998 г. [↑](#footnote-ref-28)
29. "Российская газета" от 29 июня 1999 г. [↑](#footnote-ref-29)
30. Сосна Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. - М.; Юрист, 2003. - № 7. - с.38-44 [↑](#footnote-ref-30)
31. В. Анисимов. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих.// "Российская юстиция", 2001, N 3, [↑](#footnote-ref-31)
32. Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" [↑](#footnote-ref-32)