**Индивидуальные трудовые споры**

**Оглавление**

Введение

Глава 1. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров

1.1 Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров

1.2 Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров. Принципы рассмотрения споров

1.3 Подведомственность индивидуальных трудовых споров

Глава 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

2.1 Рассмотрение трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам

2.2 Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и исполнения решений суда

2.3 Пересмотр решений по индивидуальным трудовым спорам

Заключение

Список использованной литературы

Приложение 1

Приложение 2

Приложение 3

Приложение 4

Приложение 5

Приложение 6

Приложение 7

Приложение 8

Приложение 9

Приложение 10

Приложение 11

Приложение 12

Приложение 13

**Введение**

Актуальность темы выпускной квалификационной работы определяется тем, что переход России к рыночной экономике происходит в условиях формирования качественно новых как правовых, так и социально-трудовых отношений, что не может не сказываться на возрастании конфронтации, социальной напряженности в обществе и ведет к увеличению разногласий между сторонами трудовых отношений.

Последние, в свою очередь, всегда играли основополагающую роль в жизни общества. На сегодняшний день трудовые правоотношения переходят в новую фазу. Впервые в России принят 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.

Значительно возросло количество трудовых дел в судах. Появились новые очень сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие.

Эта тема выбрана мной не случайно, ведь практически каждый человек в нашей стране осуществляет или только будет осуществлять трудовую деятельность, а именно в процессе осуществления трудовой деятельности возникают трудовые споры.

Целью выпускной квалификационной работы является не только подробное изучение теоретических вопросов, но и выявление проблем и пробелов в трудовом законодательстве и на практике по вопросам рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

В соответствии с данной целью, в работе решаются следующие задачи:

- исследование понятия и классификации индивидуальных трудовых споров;

- выявление причин и условий возникновения индивидуальных трудовых споров;

- рассмотрение вопроса подведомственности индивидуальных трудовых споров;

- изучение процедуры рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам;

- исследование судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров и исполнения решений суда;

- анализ процедуры пересмотра решений по индивидуальным трудовым спорам.

Объектом исследования выступают общественные отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Предметом исследования является: нормативные правовые акты, комментарии к ним, учебная и монографическая литература, касающаяся вопросов индивидуальных трудовых споров в трудовом праве, а так же материалы судебной практики.

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

Структура работы включает в себя введение, 2 главы, 6 параграфов, заключение, список использованной литературы и приложения.

**Глава 1. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров**

Конституция Российской Федерации[[1]](#footnote-1) признает право каждого гражданина страны на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения (ч. 4 ст. 37), включая право на забастовку.

Общие гарантии по защите гражданами своих прав и законных интересов закреплены в статьях 45 и 46 Конституции РФ. В соответствии с этими статьями каждый имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Кроме того, каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров был предусмотрен Кодексом законов о труде (КЗоТ) в его 201 – 219 статьях.

В Трудовом кодексе Российской Федерации, вступившем в законную силу 1 февраля 2002 года, индивидуальным трудовым спорам посвящена глава 60 (ст. 381 – 397) и предусматривается защита прав работников и работодателей, как в суде, так и при помощи особых органов, созданных специально с целью разрешения трудовых споров[[2]](#footnote-2).

Конституция Российской Федерации, таким образом, закрепляет обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников, в том числе их трудовые права и законные интересы в области трудовых отношений. Следовательно, каждый работник, считающий свои права нарушенными, имеет право на квалифицированную юридическую помощь, и, прежде всего, на судебную защиту[[3]](#footnote-3). «Защита трудовых прав субъектов трудовых правоотношений, - отмечает профессор А.И. Ставцева, - это установленные государством и закрепленные в правовых актах средства и способы, с помощью которых осуществляется охрана трудовых прав и законных интересов, предусмотренных законодательством, соглашениями и договорами о труде»[[4]](#footnote-4).

При этом в обязанности юрисдикционных органов, рассматривающих трудовой спор, и специальных исполнительных органов входит обязанность относительно принудительного восстановления субъективных трудовых прав, а также возмещения при этом материального ущерба и компенсации морального вреда в соответствии с действующим законодательством.

Однако эти очень важные для каждого человека конституционные гарантии вовсе не автоматически реализуются в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает человек, поступая на работу в качестве наемного работника и заключая трудовой договор. Они конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов (в том числе заключаемых в рамках конкретных организаций) в индивидуальном трудовом договоре[[5]](#footnote-5).

Вопросы, связанные с рассмотрением индивидуальных трудовых споров, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ[[6]](#footnote-6) и другими нормативными правовыми актами, не противоречащими ему (статья 423), в частности:

- Федеральным законом "О государственной гражданской службе в Российской Федерации" от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ[[7]](#footnote-7);

- Федеральным законом "О профсоюзах, их правах и гарантиях" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ[[8]](#footnote-8);

- Федеральным законом "О судебных приставах" от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ[[9]](#footnote-9);

- Федеральным законом "Об исполнительном производстве" от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ[[10]](#footnote-10);

- Федеральным законом "О мировых судьях в Российской федерации" от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ[[11]](#footnote-11);

- Федеральным законом "О прокуратуре в Российской Федерации" от 17 января 1992 г. № 2202-1[[12]](#footnote-12);

- Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ[[13]](#footnote-13).

При этом следует учитывать требования постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63 о внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и др[[14]](#footnote-14).

**1.1 Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров**

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

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

В последней редакции статьи слово «законов» заменено словами «трудового законодательства», таким образом, расширена сфера действия Кодекса, в том числе и в отношении локальных нормативных актов (правил внутреннего трудового распорядка)[[15]](#footnote-15).

Из данного определения следует, что не всякое разногласие является индивидуальным трудовым спором, а только такое, которое не было урегулировано сторонами в ходе непосредственных переговоров и в связи с этим было передано на рассмотрение соответствующего органа, наделенного определенными полномочиями по их рассмотрению (юрисдикционного органа)[[16]](#footnote-16).

До 1958 г. законодатель оперировал понятием «трудовой конфликт», с 1958 г.[[17]](#footnote-17) – «трудовой спор». В 1989 г. законодатель вновь ненадолго возвратился к употреблению в нормах трудового права словосочетания «трудовой конфликт»[[18]](#footnote-18). Однако в настоящее время идея трудового конфликта не нашла дальнейшей поддержки законодателя[[19]](#footnote-19).

Сам термин «трудовые споры» появился лишь в 1971 году в действовавшем до принятия нынешнего Трудового кодекса Российской Федерации КЗоТе. В ранее действовавшем трудовом законодательстве России употребляется термин «трудовые конфликты». Самостоятельная отрасль трудового права, получившая развитие особенно в послевоенные годы во многих западных странах – в некоторых она называется социальное право (например, во Франции), а также международно-правовое регулирование труда (которое многие специалисты называют международным трудовым правом), все больше отходит от термина «трудовой конфликт» и применяет термин «трудовой спор». И это правильно, так как конфликт с точки зрения философии – это неразрешимое противоречие, грозящее взрывом (в трудовых отношениях – стачкой, забастовкой). А современное трудовое право предусматривает, главным образом, примирительные процедуры для разрешения трудовых споров.

Нельзя также смешивать трудовой спор с конфликтной ситуацией, которая может возникнуть до трудового спора при разногласиях сторон по тому или иному трудовому вопросу.

Понятие трудовых споров необходимо отличать от предшествующих им разногласий сторон, а также от трудового правонарушения, являющегося непосредственным поводом для разногласий.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествует трудовые правонарушения, то есть виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Когда же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Наличие или отсутствие трудового правонарушения устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор, который называется юрисдикционным. Само трудовое правонарушение нельзя считать трудовым спором, а различная его оценка субъектами является разногласием, которое субъекты сами могут разрешить. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор, лишь, когда оно не урегулировано самими сторонами (см. приложение 1).

Таким образом, трудовое правонарушение, а затем его различная оценка субъектами спорного правоотношения (разногласие), как правило, предшествуют трудовому спору. Разногласие работник может урегулировать самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюзного органа при непосредственных переговорах с работодателем. Трудовой же спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа. Если изобразить динамику возникновения трудового спора по его ступеням, то она будет следующей:

а) трудовое правонарушение (действительное или, лишь, по мнению правомочного субъекта);

б) различная его оценка субъектами правоотношения (разногласие);

в) попытка урегулировать это разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах;

г) обращение для разрешения разногласия в юрисдикционный орган и вследствие этого возникновение трудового спора.

Трудовой спор может возникнуть без правонарушения в случаях, если субъект трудового права (работник, профсоюзный орган, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта. Таким образом, трудовой спор – это разногласия об осуществлении или установлении субъективных трудовых прав, разрешаемые юрисдикционными органами в соответствующем закону порядке[[20]](#footnote-20).

Особенностями индивидуального трудового спора являются разногласия:

а) которые не удалось урегулировать;

б) по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;

в) о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Лишь их сочетание позволяет утверждать, что тот или иной спор является именно индивидуальным трудовым спором, рассмотрение которого должно идти по правилам, предусмотренным в ст.ст. 382-397 ТК РФ[[21]](#footnote-21).

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

Предметом индивидуального трудового спора является существо заявленных работником требований, например требования о восстановлении нарушенных прав, защите законных интересов или признании субъективных прав, которые, по мнению работника, ему принадлежат. Таким образом, предметом индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате заработной платы, снятии дисциплинарного взыскания, восстан6овлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, о признании необоснованным отказа работодателя заключить трудовой договор и т.д[[22]](#footnote-22).

Основания для классификации индивидуальных трудовых споров могут быть различными. Так, например, Л.Н. Анисимов и А.Л. Анисимов выделяют классификацию индивидуальных трудовых споров по виду спорного правоотношения:

- споры из трудовых правоотношений;

- споры из правоотношений по трудоустройству, к примеру, спор в связи с отказом в приеме на работу по брони инвалида или другого лица, с которым наниматель обязан заключить трудовой договор;

- споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, например, оспариваются действия санитарного, технического или правового инспектора, наложившего штраф на должностное лицо;

- споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве, к примеру, направление на повышение квалификации в другую местность;

- споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работникам предприятия, к примеру, оспаривание размера произведенного нанимателем удержания из заработной платы за нанесенный ущерб;

- споры из правоотношений по возмещению предприятием ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе;

- споры из правоотношений профкома с нанимателем по вопросам труда, быта, культуры, например, трудовые споры о сроках пересмотра норм выработки;

- споры из правоотношений трудового коллектива с нанимателем, например, при выборах и утверждении хозяйственных руководителей, и др.;

- споры из социально-партнерских правоотношений[[23]](#footnote-23).

И.А. Костян выделяет следующие виды индивидуальных трудовых споров в зависимости от содержания: споры об установлении условий труда и споры по применению установленных условий труда. В зависимости от вида спорного правоотношения они подразделяются на споры, возникающие из: трудовых правоотношений; правоотношений по трудоустройству; правоотношений по защите персональных данных работника; правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников; правоотношений по возмещению материального ущерба, причиненного организации; правоотношений по возмещению материального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением своих трудовых обязанностей; правоотношению по защите (самозащите) трудовых прав работника.

Самостоятельным основанием для классификации индивидуальных трудовых споров может быть также институт трудового права.

Здесь выделяют споры, связанные с применением норм, составляющих следующие институты: «трудовой договор»; «рабочее время и время отдыха»; «оплата и нормирование труда»; «гарантии и компенсации»; «дисциплина труда»; «профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации»; «охрана труда»; «материальная ответственность сторон трудового договора»[[24]](#footnote-24).

В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов разделяют следующие виды индивидуальных трудовых споров в зависимости от особенностей субъектного состава:

а) по статусу работодателя – 1) с работодателем – юридическим лицом; 2) с работодателем – физическим лицом (особенность в том, что все эти споры разрешаются в судебном порядке);

б) по статусу работника (потенциального, настоящего или бывшего) – 1) с лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем, но ему было отказано; 2) с работником данного работодателя; 3) с лицом, ранее состоявших в трудовых отношениях с этим работодателем.

По способу разрешения индивидуальные трудовые споры делятся на:

1) споры, разрешаемые в общем порядке, когда спор разрешается в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде;

2) споры, разрешаемые в судебном порядке, когда в комиссию по трудовым спорам обращаться не нужно;

3) споры, разрешаемые в особом порядке, когда спор разрешается в вышестоящем в порядке подчиненности органе либо в суде[[25]](#footnote-25).

Подводя итог вышесказанному можно сделать следующий вывод – индивидуальный трудовой спор есть неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Кроме того, многообразие оснований классификации определяет и многовариантность видов трудовых споров, выделяемых современной наукой трудового права.

**1.2 Причины и условия возникновения индивидуальных трудовых споров. Принципы рассмотрения споров**

Разные авторы по-разному дают определение причин и условий возникновения индивидуальных трудовых споров. Так, например, О.С. Смирнов определяет, что условия возникновения споров – это та обстановка, обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения, вызывая неурегулированные разногласия между работниками и работодателем.

Причины возникновения трудовых споров – те юридические факты, которые непосредственно вызвали разногласия между работником (работниками) и работодателем[[26]](#footnote-26).

К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова дают следующее определение причинам трудовых споров – это негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

Условия возникновения трудовых споров – это тоже негативные факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно обостряют возникший спор. Но без причин сами условия не вызывают трудовой спор[[27]](#footnote-27).

В соответствии с точкой зрения И.А. Костян под причинами понимается обстоятельства, вызывающие разногласия в связи с применением, толкованием трудового законодательства, локального нормативного акта, условий коллективного договора (соглашения), трудового договора. Под условиями возникновения индивидуальныхтрудовых споров понимается факторы, способствующие возникновению разногласий[[28]](#footnote-28).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что причины возникновения индивидуальных трудовых споров – это юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых отношений. Иными словами – это нарушения каких-либо прав работника или его обязанности перед предприятием.

Условия возникновения трудовых споров и становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Часто трудовые споры возникают в результате сочетания нескольких условий.

Условия возникновения трудовых споров – это те обстоятельства, которые непосредственно или опосредованно влияет на трудовые отношения и вызывают неурегулированные разногласия между субъектами трудовых отношений[[29]](#footnote-29).

Например, наличие противоречивых интересов работодателя и работника в сфере применения наемного труда, изменения экономических отношений в целом, другие обстоятельства могут быть объективными условиями, порождающими индивидуальный трудовой спор. Такие противоречия создают объективную основу для возникновения различных разногласий в области социально-экономических и трудовых отношений. Однако эти обстоятельства могут и не повлечь за собой возникновение индивидуального трудового спора. Непосредственным источником возникновения трудового спора они не являются. Источником (причиной) возникновения трудового спора могут стать действия (бездействие) работодателя или работника в области применения наемного труда, например нарушение работодателем процедуры увольнения работников по сокращению численности (штата) в результате изменения финансово-экономического положения организации.

Примером субъективных условий возникновения индивидуальных трудовых споров можно назвать пороки индивидуального правосознания работодателей, предпринимателей, должностных лиц, работников, низкий уровень правовой культуры участников производственного процесса. На практике эти условия нередко приводят к массовому незаконному правоприменению, нарушающему законные права и интересы работников, так и работодателей. Указанные выше обстоятельства представляют собой своего рода предпосылку для возникновения индивидуального трудового спора. Вместе с тем они не являются источником трудового спора до тех пор, пока разногласия, вызванные указанными обстоятельствами, не перерастут в трудовой спор, т.е. не будут в дальнейшем предметом рассмотрения соответствующего юрисдикционного органа[[30]](#footnote-30).

Условия бывают:

а) экономического характера – к ним относятся, например, финансовые проблемы предприятия, которые препятствуют полной и своевременной выплате заработной платы;

б) социального характера[[31]](#footnote-31) - например, растущая разница в уровне доходов низко- и высокооплачиваемых работников;

в) правового характера – к таким условиям относится сложность восприятия трудового законодательства для работников и работодателя. Это свидетельствует о слабом знании работниками своих трудовых прав и обязанностей, способов защиты своих прав и т.д[[32]](#footnote-32).

Все причины возникновения индивидуальных трудовых споров можно разделить на две большие группы: объективные и субъективные. К группе объективных причин относятся противоречия, закономерно вытекающие из отношений собственности, отношений наемного труда и др.

Например, среди таких причин можно назвать нарушение работодателем прав работника на своевременную оплату труда, вызванное тяжелым экономическим положением работодателя, в частности в связи с отсутствием денежных средств на расчетном счете.

К группе субъективных причин относятся противоречия, не имеющие характера объективно обусловленных закономерностей, которые определяются в большей степени недостатками и ошибками деятельности отдельных субъектов. К субъективным причинам можно отнести неверное толкование правовой нормы (условия коллективного договора, трудового договора); нарушение трудовых прав работника, вызванное наличием внутриличностного конфликта между работником и должностным лицом[[33]](#footnote-33).

Новыми обстоятельствами возникновения трудовых споров, ранее не существовавшими, является обстановка в целом в государстве. Высокий уровень инфляции, зарегламентированность экономических отношений в противовес законам хозяйствования в условиях рынка ведет к постоянному обеднению работников, снижению их жизненного уровня, что в свою очередь вызывает потребность в повышении заработной платы, чего часто наниматель не в состоянии осуществить. Это также является одной из основных причин возникновения трудовых споров между работниками и нанимателем в современном обществе.

В условиях растущей безработицы многие люди готовы терпеть разного рода неудобства ради нормальной и стабильной заработной платы, позволяющей как-то выжить в ситуации постоянно растущих цен на товары и услуги.

Условия и причины индивидуального трудового спора – это понятия, которые тесно взаимосвязаны и не отделимы друг от друга, только в совокупности они вызывают трудовой спор, который рассматривается на основании общих и специальных принципов трудового права.

Принципы трудового права (или его институтов) - это закрепленные в законодательстве основополагающие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.

Необходимо в этой связи выделить следующие принципы:

- обеспечение защиты трудовых прав работников - означат обязанность юрисдикционных органов на основе закона прекратить нарушение трудовых прав работников, восстановить их;

- равенство сторон перед законом - означает, что и работник (работники), и представитель работодателя в лице администрации в одинаковой мере обязаны подчиниться требованиям закона и решениям юрисдикционных органов при разрешении трудовых споров[[34]](#footnote-34);

- демократизм (участие представителей работников) - означает, во-первых, формирование органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организациях (комиссии по трудовым спорам - КТС) трудовым коллективом из его состава; во-вторых, участие профсоюзов как представителей работников на их стороне в процессе разрешения трудовых споров; в-третьих, участие представителей работников организации или профсоюза в органах по рассмотрению коллективных трудовых споров и их участие в выборе посредника;

- доступность обращения в органы по рассмотрению трудовых споров - обеспечивается путем создания таких органов непосредственно в самих организациях, например КТС;

- обеспечение законности - выражается в том, что юрисдикционные органы при рассмотрении трудовых споров руководствуются законами и иными нормативно-правовыми актами и выносят решения по спорам только на их основе;

- принцип бесплатности - означает, что при обращении в суд с исковыми требованиями, вытекающими из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлины и судебных расходов (ст.393 Трудового кодекса)[[35]](#footnote-35);

- обеспечение объективности и полноты - то есть дело рассматривается только на основе всестороннего и всеобъемлющего рассмотрения всех имеющихся материалов и доказательств, их сопоставления только с законодательством, не допускается субъективный подход к делу и его сторонам;

- обеспечение гласности - означает, что заседания всех органов, рассматривающих трудовые споры, открыты для всех желающих;

- быстрота рассмотрения - соблюдение органами, разрешающими трудовые споры, сроков, предусмотренных законодательством;

- обеспечение реального исполнения решений - реализуется при помощи закрепленного в законе специального механизма, принудительного воздействия на работодателя. Это происходит в случае добровольного невыполнения работодателем решения по трудовому спору, а также для привлечения виновных в том числе руководителей к ответственности. Принудительное исполнение решений юрисдикционных органов обеспечивается выдачей им специальных удостоверений и приведением этих решений в исполнение при помощи судебных приставов-исполнителей[[36]](#footnote-36).

Итак, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что условия и причины индивидуального трудового спора в совокупности вызывают возникновение самого трудового спора. Условия возникновения трудовых споров и становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Часто трудовые споры возникают в результате сочетания нескольких условий или причин. Рассмотрение спора происходит на основании общих принципов, идей, которые определяют основные начала и направления деятельности органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**1.3 Подведомственность индивидуальных трудовых споров**

Согласно ст. 382 Трудового кодекса Российской Федерации органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам и суд.

Раскрывая это положение, следует отметить, что, таким образом, рассмотрением индивидуальных споров занимаются специально на это уполномоченные органы и суды общей юрисдикции – районные (городские) и вышестоящие суды. Для осуществления своих функций такие органы наделены определенными властными (юридическими) полномочиями. Поэтому органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются юрисдикционными. Они обладают определенной компетенцией, т.е. совокупностью определенных полномочий (прав и обязанностей) в сфере своей деятельности.

Прежде всего, необходимо отметить, что судебная подведомственность определенным образом классифицируется в зависимости от наличия или отсутствия специальных обязательных (или возможных) процедур в связи с передачей дела в суд. В случае отсутствия необходимости проведения таких процедур и дело должно быть направленно непосредственно в суд и никуда более, подведомственность именуется исключительной. Она характерна для большинства дел, подлежащих судебному рассмотрению[[37]](#footnote-37).

Учитывая, что ст. 46 Конституции Российской Федерации[[38]](#footnote-38) гарантирует каждому право на судебную защиту и Трудовой кодекс Российской Федерации 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 (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 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 (ч. 2 ст. 387, ч. 1 ст. 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 382 ТК РФ относит суды к органам, рассматривающим индивидуальные трудовые споры. На возможность рассмотрения индивидуального трудового спора судом указывают и другие федеральные законы. Мировой судья как судебная инстанция по рассмотрению трудовых дел в них не упоминается, по видимому, федеральные законы под термином «суды» понимают не только районные суды, но и мирового судью как самостоятельную судебную инстанцию.

Вопрос о том, какими именно судами должны рассматриваться трудовые дела, урегулирован Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации[[39]](#footnote-39), который и разграничивает компетенцию между мировыми судьями и районными судами.

Пункт 6 части 1 статьи 23 ГПК РФ устанавливает, что мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров[[40]](#footnote-40).

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;по заявлениюработодателя: о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами[[41]](#footnote-41).

Часть 3 ст. 391 ТК 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[[42]](#footnote-42).

Каждый орган рассматривает споры своей подведомственности, которая определяется как компетенция соответствующих юрисдикционных органов по рассмотрению тех или иных индивидуальных трудовых споров. Она определяется видом трудового спора по субъектам, участвующим в споре, и по содержанию этого спора[[43]](#footnote-43).

«Подведомственность, - отмечают В.Н. Толкунова и К.Н. Гусов, - это определение по свойствам и содержанию трудового спора, в каком первоначальном органе должен решаться спор»[[44]](#footnote-44).

Таким образом, подведомственность индивидуальных трудовых споров следует понимать как распределение компетенции по их рассмотрению между юрисдикционными органами, наделенными правом рассматривать трудовые споры и выносить в правовом отношении обязательные для субъектов трудового правоотношения решения. Правильное установление подведомственности того или иного спора имеет большое практическое значение, так как решение спора некомпетентными органами не имеет юридического значения (юридической силы) и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Общепризнанного определения понятия «подведомственность» в юридической и, в частности, процессуальной литературе, к сожалению нет[[45]](#footnote-45).

Термин «подведомственность» имеет исконно русское происхождение – «подвести под ведомство», вести какой-либо юридически значимый вопрос в системе учреждений (органов), в ведении которых этот вопрос (дело) находится[[46]](#footnote-46).

Нормы подведомственности относятся к гражданско-процессуальному институту, независимо от того, в каком законе эти нормы помещены. В большинстве случаев эти нормы включаются в процессуальные законы, но в некоторых случаях они помещаются в материальных законах[[47]](#footnote-47).

Профессор И.М. Зайцев подведомственность определил «как свойство дел, в силу которого их рассмотрение и разрешение отнесено законом к ведению определенного юридического органа»[[48]](#footnote-48).

Подведомственность – это признак, являющийся внешним показателем компетенции юрисдикционного органа по разрешению конкретных индивидуальных трудовых споров. Другими словами, это юридическое закрепление круга вопросов, составляющих предмет индивидуального трудового спора, для рассмотрения которого законом установлены определенная процедура и наделенные соответствующими полномочиями органы. Таким образом, понятие подведомственности индивидуальных трудовых споров в трудовом праве употребляется как предметная компетенция тех или иных органов специализированной трудовой юстиции[[49]](#footnote-49).

Нужно сказать, что понятие подведомственности существенно отличается от понятия компетенции, которое означает круг правомочий правоприменительного органа, в том числе комиссии по трудовым спорам и суда, при разрешении индивидуальных трудовых споров. В то же время подведомственность характеризует дело, подлежащее разбирательству в определенном порядке.

С 1 февраля 2003 г. вступил в законную силу новый Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации[[50]](#footnote-50), в котором имеется специальная глава 3, именуемая «Подведомственность и подсудность», содержащая, как и сам указанный кодекс, целый ряд новаций.

Защита и охрана интересов граждан, в частности в трудовых отношениях, осуществляется путем судебного установления юридических фактов, имеющих юридическое значение (в соответствии со ст. 22 ГПК РФ определена подведомственность гражданских дел судам), и их регистрации компетентными органами, на основании чего последние выдают соответствующие документы.

Подведомственность исковых дел разделяют на единичную, в силу которой разбирать дело вправе только один суд, и множественную, когда разрешение дела могут проводить различные органы[[51]](#footnote-51).

Специалисты в области гражданского процесса отмечают, что понятие «подведомственность» употребляется в различных смыслах:

во-первых, как относимость споров о праве, нуждающихся в государственно-властном разрешении, а так же иных дел к ведению различных государственных, общественных, смешанных (государственно-общественных) органов и третейских судов;

во-вторых, в качестве правового института, т.е. совокупности юридических норм расположенных в различных отраслевых нормативных актов, содержащих ту или иную форму защиты права;

в-третьих, как предметная компетенция судов общей юрисдикции, арбитражных судов, органов нотариата, органов по рассмотрению и разрешению трудовых споров и иных правовых вопросов;

в-четвертых, как предпосылка права на обращение в суд[[52]](#footnote-52).

Наряду с понятием «подведомственность» трудовых споров в гражданско-процессуальном праве, в соответствии с которым и с Трудовым кодексом РФ рассматриваются индивидуальные трудовые споры, существует понятие «подсудность».

Правила подсудности определяют компетенцию конкретных судов общей юрисдикции по рассмотрению и разрешению гражданских дел по первой инстанции, в том числе дел, касающихся индивидуальных трудовых споров[[53]](#footnote-53).

Под подсудностью в гражданском процессуальном праве понимается институт (совокупность правовых норм), регулирующий относимость подведомственных судам общей юрисдикции гражданских дел к ведению конкретных судов судебной системы Российской Федерации для рассмотрения по первой инстанции[[54]](#footnote-54).

В пункте 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. за № 63 о внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного суда «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» вопрос о подсудности трудовых споров разрешен, как полагает О. В. Абрамова, в зависимости от наличия или отсутствия правовой связи спорящих сторон[[55]](#footnote-55). «Решая вопрос о подсудности дела, следует иметь в виду, что исходя из содержания пункта 6 части 1 статьи 23 ГПК РФ мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (ч. 2 ст. 381, ч. 3 ст. 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 (ч. 1 ст. 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.

Исходя из буквального понимания, подсудность трудовых споров по ГПК РФ и постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. за № 63 разнится[[56]](#footnote-56).

Гражданским процессуальным законодательством предусмотрено пять подвидов территориальной подсудности: общая (ст. 28), альтернативная (ст. 29), исключительная (ст. 30), договорная (ст. 32), подсудность по связи дел (ст. 31).

В случае невозможности рассмотрения дела в том суде или тем судьей, к подсудности которого оно отнесено законом, председатель вышестоящего суда передает его по ходатайству сторон в близлежащий суд такого же уровня (п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 8 от 31 октября 1995 г. «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»).

Е. А. Ершова считает, что наиболее сложные трудовые споры необходимо возвратить для рассмотрения по первой инстанции в федеральные районные суды общей юрисдикции, к числу таковых автор относит «иски, связанные с заключением и изменением трудового договора, защитой персональных данных работника, отпусками, заработной платой, совмещением, совместительством, дисциплиной труда, материальной ответственностью сторон трудового договора, особенностями регулирования труда отдельных категорий работников и др.»[[57]](#footnote-57).

Следует обратить внимание на то, что действующий ГПК исключает возможность по усмотрению суда первой инстанции изменять подсудность находящегося в его производстве дела. Между тем ранее – в п. 1 ст. 122 ГПК РСФСР – было предусмотрено правило, которое могло применяться по усмотрению суда, если суд считал, что данное дело будет более быстро и правильно рассмотрено в другом суде, например по месту нахождения большинства доказательств.

Передача дела из одного суда в другой производится на основании определения суда по истечении срока на обжалование, а если оно было обжаловано, то дело передается в другой суд после вынесения кассационной инстанцией определения об оставлении жалобы без удовлетворения[[58]](#footnote-58).

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что подведомственность индивидуальных трудовых споров следует понимать как распределение компетенции по их рассмотрению между юрисдикционными органами, наделенными правом рассматривать трудовые споры и выносить в правовом отношении обязательные для субъектов трудового правоотношения решения. Подсудность является процессуальным институтом, нормы которого призваны регулировать разграничение компетенции межу конкретными судами судебной системы. В частности, именно в этом состоит отличие подсудности от подведомственности.

**Глава 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

Структура органов, рассматривающих трудовые споры, включает комиссии по трудовым спорам (КТС) и суд.

В эффективности защиты трудовых прав и законных интересов не последняя роль принадлежит органам по рассмотрению и разрешению трудовых споров. В настоящее время в науке высказываются мнения о необходимости реформирования органов судебной системы и образования трудовых судов[[59]](#footnote-59). Однако представляется важным в первую очередь воспользоваться прежними достижениями науки и практики и пересмотреть взгляды на повышение результативности работы органов внесудебной[[60]](#footnote-60) и судебной защиты трудовых прав и законных интересов.

Порядок рассмотрения трудового спора – это установленная для данного юрисдикционного органа форма процесса разбирательства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу.

Необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять правовосстанавливающие действия, но в различном порядке. Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматриваются в общем порядке, начиная с КТС, и если КТС в 10 – дневный срок не рассмотрела спор, то, как уже отмечалось выше, работник вправе перенести его на разрешение суда. Решение КТС может быть обжаловано любой спорящей стороной в суд. Такой общий порядок установлен ст. 390 ТК, а для суда - еще и ГПК РФ[[61]](#footnote-61).

**2.1 Рассмотрение трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам**

Без исследования исторического аспекта развития КТС нельзя в полной мере оценить ее современное состояние и перспективы дальнейшего совершенствования[[62]](#footnote-62).

Впервые законодатель установил возможность рассмотрения трудового спора данным органом в 1957 г[[63]](#footnote-63). До этого времени индивидуальные трудовые споры разрешались иначе. В соответствии с пунктом 34 Устава о промышленном труде вплоть до 1917 г. на фабричную инспекцию возлагалось в том числе «принятие мер к предупреждению споров и недоразумений между фабрикантами и рабочими путем исследования на месте возникших неудовольствий и миролюбивого соглашения сторон»[[64]](#footnote-64). Иными словами, органом по разрешению споров между «трудом и капиталом»[[65]](#footnote-65), была фабричная инспекция «…фабричная инспекция выступала как орган, осуществлявший досудебное разбирательство дел, склоняя стороны к миролюбивому соглашению».

В 1917 г. стала формироваться система органов по разрешению трудовых споров. Основное внимание отдавалось (по вполне очевидным политическим соображениям) коллективным трудовым спорам, о порядке разрешения которых принимались нормативные акты.

Е.Б. Хохлов справедливо указывает на последовательность правительственной власти тех лет, поскольку она пыталась создать демократические нормативные условия для реализации коллективного партнерства между трудом и капиталом в российской экономике[[66]](#footnote-66). В 1917 г. впервые стали функционировать примирительные учреждения в виде примирительных камер и третейских судов[[67]](#footnote-67).

С принятием КЗоТ РСФСР 1922 г.[[68]](#footnote-68), а впоследствии и Правил[[69]](#footnote-69) установилось требование, в соответствии с которым все индивидуальные трудовые споры, если они не преследовались в уголовном порядке, рассматривались либо особыми сессиями народных судов, либо в порядке примирительного разбирательства – расценочно-конфликтными комиссиями, примирительными камерами или третейскими судами. При этом необходимо было добровольное согласие сторон на передачу дел на рассмотрение в порядке примирительного разбирательства. И только в случае если дело не направлено в примирительную камеру, оно подлежит рассмотрению особой сессией народного суда, то есть принудительно.

В расценочно-конфликтных комиссиях рассматривались споры, возникающие, в том числе и по поводу применения трудовых договоров. Дела в таких комиссиях решались по соглашению сторон, а при его отсутствии могли быть перенесены в высшую инстанцию.

Примирительные камеры создавались на паритетных началах рабочими и предпринимателями и были органами временного характера.

На основании этого можно сделать вывод о том, что расценочно-конфликтные комиссии и примирительные камеры предварили создание современных КТС, и можно считать, что передача спора на рассмотрение в КТС тех лет (расценочно-конфликтные комиссии и примирительные камеры) было делом добровольным.

Впоследствии КЗоТ РСФСР 1971 г. утвердил КТС как обязательный досудебный орган по рассмотрению индивидуального трудового спора[[70]](#footnote-70).

Согласно ранее действовавшему КЗоТ (ст. 203) комиссия по трудовым спорам избиралась общим собранием (конференцией) трудового коллектива организации с числом работающих не менее 15 человек. Трудовой кодекс РФ этот порядок изменил[[71]](#footnote-71).

Статья 384 ТК РФ регламентирует порядок образования КТС.

КТС является досудебным юрисдикционным органом, наделенным правом разрешать индивидуальные трудовые споры, правовое положение которого не совсем обычно.

КТС общественный орган, создаваемый в соответствии со ст.384 ТК РФ по инициативе работников и (или) работодателя. В тоже время она обладает государственно-властными полномочиями, поскольку может принимать решения, обязательные для исполнения сторонами, а в случае неисполнения принятого ею решения в установленный законом срок вправе применить меры государственного принуждения[[72]](#footnote-72).

Важной новеллой ТК РФ является то, что комиссия по трудовым спорам более не рассматривается как первичный орган по рассмотрению трудовых споров[[73]](#footnote-73).

КТС – альтернативный орган трудовой юстиции. Согласно ст. 391 ТК РФ работник вправе обратиться за защитой своих прав как в КТС, так и непосредственно в суд, минуя КТС.

Если ни работники, ни работодатель не проявили инициативы по созданию КТС, ее может не быть в организации. Однако если, например, от работников поступило предложение организовать КТС, то поведение работодателя, связанное с игнорированием подобной инициативы, оказанием препятствия к созданию комиссии, является неправомерным и служит основанием для применения мер юридической ответственности[[74]](#footnote-74).

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

Избрание в состав КТС представителей работников может осуществляться двумя способами:

1. избрание на общем собрании (конференции) работников;
2. делегирование представительным органом работников с последующим утверждением их на общем собрании (конференции).

На общем собрании (конференции) работников может быть определен порядок избрания членов КТС (утверждения представителей работников, делегированных в КТС), поскольку нормы ТК РФ не регламентируют эту процедуру. Здесь могут самостоятельно определяться такие вопросы, как порядок голосования (открытое или тайное); порядок учета количества голосов, необходимых для избрания членов КТС (простое или квалифицированное большинство).

Порядок делегирования представителей работников в КТС определяет представительный орган работников самостоятельно[[75]](#footnote-75).

Таким образом, избранным в состав КТС считается только такой представитель, которого, во-первых, делегировал правомочный представительный орган работников и, во-вторых, утвердило общее собрание (конференция) работников. Поэтому если решением общего собрания (конференции) кандидаты, делегированные представительным органом работников, по каким-либо причинам не утверждены, следует признать, что избрание в КТС делегатов не состоялось. В этом случае общее собрание (конференция) работников вправе самостоятельно избрать в КТС своих представителей. Принятое решение об утверждении делегированного представителя работников в КТС является окончательным и дальнейшему утверждению не подлежит[[76]](#footnote-76).

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

Законом не урегулирован порядок определения общей численности КТС. Поэтому вопрос о численном составе комиссии по трудовым спорам должен определяться, по всей видимости, совместным решением работников и работодателя[[77]](#footnote-77).

Комиссия по трудовым спорам создается в любой организации независимо от численности работников. Исключение составляют органы государственной власти, поскольку для государственных служащих в целом и для их отдельных категорий установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (ст. 383 ТК РФ)[[78]](#footnote-78). Так, согласно ст. 9 Федерального закона от 31 июля 1995 г. «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»[[79]](#footnote-79) для разрешения индивидуальных трудовых споров государственные служащие вправе обратиться в вышестоящий государственный орган или суд. Причем рассмотрение жалобы вышестоящим органом не лишает государственного служащего права обращения в суд. Такой же порядок установлен Федеральным законом «О прокуратуре»[[80]](#footnote-80), Федеральным законом «О милиции»[[81]](#footnote-81) и некоторыми другими законами[[82]](#footnote-82).

В соответствии с частью второй ст. 384 ТК представители работодателя в КТС в отличие от представителей работников назначаются работодателем, т.е. путем издания соответствующего приказа (распоряжения)[[83]](#footnote-83).

По решению общего собрания работников организации КТС могут быть образованы в ее структурных подразделениях и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации (ч. 3 ст. 384 ТК РФ).

В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Следовательно, комиссия по трудовым спорам структурного подразделения вправе разрешать индивидуальные трудовые споры по тем вопросам, которые могут быть разрешены руководителем этого подразделения и его подчиненными. КТС структурного подразделения не вправе выносить решения по вопросам, относящимся к компетенции руководителя организации.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Ее организационно-техническое обеспечение осуществляется работодателем[[84]](#footnote-84). В его обязанности входит: предоставить КТС помещение, необходимое для проведения заседаний, обеспечить оргтехникой, бумагой, другими средствами, необходимыми для осуществления деятельности.

Члены КТС избираются (назначаются) на весь срок полномочий комиссии. Для обеспечения деятельности КТС из своего состава избирают председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Порядок их избрания, а также компетенция определяются комиссией самостоятельно, поскольку иное не предусмотрено законом. Представляется, что к обязанностям секретаря комиссии по трудовым спорам скорее всего следует отнести техническую работу: ведение делопроизводства, в том числе регистрация поступивших в комиссию заявлений работников, подготовка и выдача надлежаще заверенных копий решений, выписок из протоколов заседаний КТС, удостоверений; хранение дел и др. К обязанностям председателя КТС, его заместителя относятся организация деятельности КТС, в том числе организация подготовки материалов на заседание комиссии, ведение протокола заседания, проведение самих заседаний при разрешении индивидуальных трудовых споров, подготовка проектов решений, подписание протокола заседания КТС, удостоверение принимаемых комиссией решений (копий решений, удостоверений). Комиссия по трудовым спорам вправе самостоятельно решить вопрос о распределении обязанностей между председателем КТС и его заместителем.

Свою деятельность в комиссии по трудовым спорам могут осуществлять только постоянные члены. Наличие временных членов КТС не предусмотрено ТК РФ. Вопрос о порядке работы КТС, в случае выбытия ее отдельных членов по различным причинам (увольнение, перевод в другое структурное подразделение и т. п.) не регламентирован ТК РФ. Однако в законе закреплен принцип паритетности формирования и работы комиссии. Поэтому представляется, что в случае, когда выбыл, например, член КТС – представитель работников, работники вправе в установленном законом порядке избрать своего представителя (взамен выбывшего). В случае выбытия представителя другой стороны – работодателя выбывший член КТС подлежит замене путем его назначения соответствующим приказом (распоряжением) руководителя организации[[85]](#footnote-85).

Срок полномочий комиссий по трудовым спорам законодателем не определен. Она может создаваться на определенный срок и без указания срока по выбору общего собрания (конференции), принимающего решение об образовании КТС. Это обстоятельство предопределяет необходимость и в решении общего собрания (конференции), и в приказе (распоряжении) руководителя организации о создании КТС указывать срок полномочий членов комиссии по трудовым спорам. Отсутствие такого срока открывает возможность общему собранию (конференции) или руководителю организации в любое время изменить состав КТС без соблюдения каких-либо процедурных требований. Такая смена (или замена) членов КТС , как представляется, может отрицательно сказаться на эффективности работы комиссии, уровне ее ответственности и работоспособности[[86]](#footnote-86).

Статья 385 ТК РФ называется «Компетенция комиссии по трудовым спорам». Под компетенцией понимается совокупность полномочий того или иного органа. Несмотря на название данной статьи, ее содержанием является все же не столько компетенция, сколько подведомственность трудовых споров комиссии.

Так, к компетенции КТС относится не только рассмотрение трудовых дел, но также принятие или отказ в принятии заявления, если по предмету заявленных требований оно не может быть рассмотрено; регистрация поступивших заявлений; истребование необходимых для рассмотрения дела документов; приглашение на заседание специалистов; выдача удостоверений, имеющих силу исполнительного документа, на принудительное исполнение решений и т.д[[87]](#footnote-87).

Комиссия по трудовым спорам выступает органом, рассматривающим большинство индивидуальных трудовых споров. Согласно ст. 385 к ее компетенции относятся споры о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда, премии, об изменении существенных условий трудового договора, об оплате сверхурочных работ, о применении дисциплинарных взысканий, о выплате компенсаций при направлении в командировку, о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного работодателю; споры, возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке, и др.

Комиссия не имеет права принимать к своему рассмотрению споры, которые отнесены к компетенции суда (ст. 391 ТК РФ). В комиссии не рассматриваются споры государственных служащих и других категорий работников, для которых установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (ст. 383 ТК РФ)[[88]](#footnote-88).

КТС не наделена полномочиями рассматривать коллективные трудовые споры.

Частью второй ст. 385 ТК РФ предусмотрена доюрисдикционная стадия урегулирования разногласий.

По смыслу данной нормы до обращения в КТС работник самостоятельно или с участием своего представителя должен попытаться урегулировать разногласия с работодателем, поскольку условием принятия заявления к рассмотрению является наличие не урегулированного разногласия, т.е. разногласия, которое спорящие стороны не смогли урегулировать при непосредственных переговорах[[89]](#footnote-89).

Аналогичная норма была закреплена в Положении о расценочно-конфликтных комиссиях от 12 декабря 1928 г., в Положениях о порядке рассмотрения трудовых споров от 13 января 1957 г. и от 20 мая 1974 г., в КЗоТ 1971 г[[90]](#footnote-90).

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

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

Эта традиционная норма, которая определяет продолжительность и порядок исчисления срока исковой давности для обращения в комиссию по трудовым спорам, была и раньше включена в Кодекс законов о труде.

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

Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника. Решение комиссии в этом случае может быть обжаловано в суд.

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

По сложившейся практике к уважительным причинам относятся продолжительная болезнь самого работника или его близких родственников, переезд в другую местность, проведение длительных переговоров с работодателем об урегулировании разногласий и др[[91]](#footnote-91).

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС предусмотрен ст. 387 ТК РФ. Из текста статьи следует, что форма заявления должна быть письменной. Требований к структуре и содержанию заявления в законе нет, значит - они произвольны. Из текста заявления должно быть ясно, кто его подает, кем работает заявитель, суть требования, с которыми он обращается в комиссию, какими доказательствами располагает сам и какие просит собрать при подготовке дела к разбирательству (см. приложение 2)[[92]](#footnote-92).

Закон не предусматривает возможности пересылки Заявления по почте, в случае, если работник по уважительным причинам не может сделать этого сам. Например, он болен, находиться в командировке и т.д. Но в ТК РФ нет и запрета принимать заявления по почте. Поэтому можно согласиться с мнением В.Н. Скобелкина, который, анализируя нормы ТК РФ, делает вывод, что это возможно[[93]](#footnote-93). А.М. Куренной, отмечая плохую организацию регистрации заявлений работников при обращении их в КТС, рекомендует направлять заявления в КТС с почтовым уведомлением о вручении. В этом случае работнику гарантируется соблюдение дальнейшей процедуры рассмотрения трудового спора (в том числе в суде)[[94]](#footnote-94).

Все заявления работника, поступившие в комиссию, обязательно должны быть зарегистрированы (ч. 1 ст.387 ТК РФ). Порядок регистрации не установлен законом. На практике можно встретить ненадлежащим образом организованную регистрацию таких заявлений, так как комиссия сама определяет, будут ли заявления подшиваться в папку с указанием даты принятия заявления или будет вестись журнал регистрации. Это снижает уровень гарантий реализации права на защиту, так как работнику, решившему продолжить трудовой спор в следующей инстанции, приходиться доказывать факт обращения в КТС. Доказательством такого факта может быть отметка на заявлении работника о его принятии. Для того чтобы повысить эффективность защиты трудовых прав работника, необходимо в ч. 1 ст. 387 ТК РФ закрепить обязанность ведения КТС журналов регистрации заявлений. Целесообразно рекомендовать примерную форму данного журнала, указав на необходимость записи даты поступления заявления, фамилии, имя, отчества заявителя, места работы и должности (профессии, специальности), краткого содержания заявления, даты и результата рассмотрения в комиссии, даты вручения копий ее решения работнику и руководителю организации[[95]](#footnote-95).

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

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

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

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

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

1. заявление подано недееспособным лицом;

6) заявление от имени работника подано лицом, не имеющим полномочий на ведение дела.

К сожалению, трудовое законодательство не регулирует процедуру отказа в принятии заявления или его возвращения комиссией по трудовым спорам. Поэтому следует согласиться с мнением А.М. Куренного и В.И. Миронова, которые предлагают руководствоваться здесь нормами, установленными ГПК РФ по отношению к отказу в принятии заявления судом[[96]](#footnote-96). Отказ КТС в принятии заявления или его возвращение может быть обжалован работником в суде[[97]](#footnote-97).

Как следует из части второй ст. 387 ТК РФ, поступившее в КТС заявление должно быть рассмотрено в течение 10 дней со дня его подачи. В отличие от срока исковой давности срок рассмотрения индивидуального трудового спора относится к процессуальным срокам, установленным не для работника, а для КТС. Именно она обязана рассмотреть заявление работника в отведенный законом срок, который исчисляется в календарных днях по правилам, предусмотренным ст. 14 ТК РФ, - со дня, следующего за днем подачи заявления[[98]](#footnote-98).

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

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

Если работник или его представитель не являются на заседание комиссии, рассмотрение дела откладывается, а комиссия выясняет причину неявки работника. В том случае, когда работник не явился на заседание без уважительной причины второй раз, комиссия имеет право снять заявление с рассмотрения.

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

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

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

Поскольку комиссия по трудовым спорам является специфическим органом, созданным на основе принципа социального партнерства и действует непосредственно в организации, а члены комиссии, и работник, обратившийся за разрешением трудового спора, и представитель работодателя связаны совместной трудовой деятельностью, это предопределяет особенности рассмотрения индивидуального трудового спора данным органом. Заседания КТС носят неформальный характер. В отличие от судебных органов комиссия не связана в своей деятельности требованиями гражданско - процессуального законодательства.

Порядок рассмотрения трудовых споров определен Трудовым кодексом Российской Федерации лишь в общих чертах. В частности, законодательством не урегулированы вопросы о заявлении отвода одному или нескольким членам КТС, о порядке заслушивания участников трудового спора, о правилах участия свидетелей и специалистов, приглашенных комиссией, в рассмотрении спора и др. Это дает основание полагать, что КТС вправе самостоятельно установить процедуру разбирательства спора в той части, в которой она не определена настоящим Кодексом.

Заседания комиссии по трудовым спорам могут проводиться как в нерабочее, так и в рабочее время в зависимости от достигнутого между работодателем и представительным органом работников соглашения. Такое соглашение может найти отражение в коллективном договоре, его можно оформить отдельно или закрепить в локальном положении о комиссии по трудовым спорам (см. приложение 3).

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

Для более правильного разрешения спора комиссия имеет право в соответствии с ч. 4 ст. 387 ТК РФ вызывать на заседание и опрашивать свидетелей, специалистов (явка указанных участников рассмотрения индивидуального трудового спора является добровольной, КТС не обладает правом применить к не явившимся свидетелям какие-либо меры принуждения, например принудительный привод) (см. приложение 4)[[99]](#footnote-99), требовать от руководителя представления в установленный комиссией срок необходимых ей документов и расчетов. Рассматривая спор по существу, комиссия сначала, как правило, заслушивает объяснения работника по поводу заявленных им требований. Затем заслушивается работодатель или его представитель, исследуются доказательства сторон, заслушиваются специалисты и свидетели[[100]](#footnote-100).

Ч. 5 ст. 387 ТК РФ содержит правило, в соответствии с которым можно определить правомочность заседания КТС. В настоящее время заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работодателя. Это не означает, что на каждом заседании комиссии их должно быть представлено равное количество. Главное требование – соблюдение принципа большинства от числа избранных от каждой стороны.

Ч. 6 ст. 387 ТК РФ определено, что на каждом заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и заверяется печатью (см. приложение 5)[[101]](#footnote-101). Требования к содержанию протокола ТК РФ не установлены. Несмотря на это, по всей вероятности, в протоколе должны найти свое отражение следующие сведения: дата проведения заседания КТС; список избранных и присутствующих членов комиссии с указанием числа членов от работников и от работодателя; фамилия председательствующего на заседании комиссии (при наличии председателя и заместителя председателя КТС); указание о присутствии (отсутствии) работника, его представителя, а также представителя работодателя; сведения об извещении указанных лиц о дне слушания дела; порядок ведения заседания комиссии с изложением объяснений и доводов, приводимых работником, его представителем и представителем работодателя, с изложением пояснений свидетелей, специалистов; порядок голосования за принятие решения[[102]](#footnote-102).

Статья 388 ТК регламентирует порядок принятия решения КТС, которое имеет большое правовое значение. В соответствии с частью первой данной статьи решение принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании[[103]](#footnote-103). Новым для порядка принятия решения является тайное голосование. Некоторые авторы считают, что такое решение более предпочтительно, так как позволяет членам комиссии объективно подойти к решению рассматриваемого вопроса и не опасаться при этом негативного воздействия со стороны работодателя[[104]](#footnote-104).

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

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

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

1) наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

2) даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

3) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

4) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

5) результаты голосования.

Решение включает описательную, мотивировочную и резолютивную части. Описательная часть содержит сведения о: наименовании организации (подразделения), в которой действует КТС, фамилиях, именах, отчествах членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании, в т.ч. обратившегося в комиссию работника, датах обращения в комиссию и проведения заседания, существе спора, результатах голосования. Мотивировочная часть посвящена обоснованию принятого решения со ссылкой на соответствующие законы и иные нормативные правовые акты. Резолютивная часть отражает существо решения, которое должно быть изложено кратко и четко. В этой части указывается, какие нарушенные права работника подлежат восстановлению, какие денежные суммы подлежат выплате, в какой срок и т.п. (см. приложение 6).

В отличие от ранее действовавшего законодательства Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает права члена комиссии на изложение особого мнения. Очевидно, только принятое большинством голосов решение и протокол заседания комиссии, в котором отражен ход рассмотрения дела, являются документальными свидетельствами деятельности комиссии[[105]](#footnote-105).

Существенной поправкой статьи 389 ТК РФ «Исполнение решений комиссии по рудовым спорам» является определение срока, в течение которого работник может обратится за удостоверением[[106]](#footnote-106).

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

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

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

В целях принудительного исполнения решения КТС выдает работнику удостоверение (см. приложение 7), которое имеет серьезное правовое значение, поскольку является исполнительным документом. В соответствии со ст. 7 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ (в редакции от 29 июня 2004 г.) «Об исполнительном производстве»[[107]](#footnote-107) удостоверения КТС, выдаваемые на основании ее решений, внесены в перечень исполнительных документов, принудительное исполнение которых возлагается на службу судебных приставов.

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

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

В случае пропуска срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, вправе восстановить этот срок. 3акон не содержит примерного перечня условий, которые могут считаться уважительными. Полагаем, что к таким обстоятельствам можно отнести болезнь работника или его близких родственников, командировку, переезд в другую местность, иные заслуживающие внимания обстоятельства.

На основании удостоверения, выданного КТС, судебный пристав приводит его в исполнение в принудительном порядке. Исполнение решения КТС осуществляется по правилам, предусмотренным Федеральным законом от 21 июля 1997 г. № 118-Ф3 (в редакции от 22 августа 2004 г.) "0 судебных приставах"[[108]](#footnote-108) и Федеральным законом от 21 июля 1997 г. "Об исполнительном производстве"[[109]](#footnote-109).

Требования судебного пристава-исполнителя обязательны для работодателя, за невыполнение требований работодатель несет юридическую ответственность в установленном законом порядке[[110]](#footnote-110).

В законодательстве не предусмотрена возможность пересмотра решения КТС. Даже вновь открывшиеся обстоятельства, которые могли бы повлиять на решение комиссии, не позволяют повторно рассмотреть спор в КТС[[111]](#footnote-111).

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

**2.2 Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и исполнения решений суда**

Как известно, при рассмотрении трудовых дел в суде используется процедура, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации и Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (ГПК РФ)[[112]](#footnote-112).

Положениями ТК РФ не определена родовая подсудность индивидуального трудового спора, переданного из КТС в органы судебной власти. Вместе с тем в соответствии с требованием ст. 3 Федерального закона от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации»[[113]](#footnote-113), а также в силу ст. 23 ГПК РФ разрешение трудовых споров, переданных судам в связи с не рассмотрением их комиссией по трудовым спорам в установленные ТК РФ сроки, а также в порядке обжалования решений, принятых КТС, отнесено к компетенции мирового судьи.

Мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений независимо от цены иска. Исключение составляют дела, отнесенные законом к делам, подлежащим рассмотрению непосредственно в суде.

Согласно п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63 о внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе. Это обусловлено тем, что он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях, поэтому он подсуден мировому судье. Наряду с этим 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[[114]](#footnote-114).

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

Обращает на себя внимание, что новая редакция части 1 статьи 391 ТК РФ охватывает большое количество актов, нарушение которых влечет возможность рассмотрения трудового спора в суде по инициативе прокурора[[115]](#footnote-115).

В части второй статьи 391 кодекса установлено, что непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1. работника - о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
2. работодателя - о возмещении работником вреда, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

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

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

Таким образом, в новой редакции ст. 391 Трудового кодекса РФ добавлена новая категория индивидуальных трудовых споров. В данном случае речь касается споров по заявлению работника о неправомерных действиях работодателя при обработке и защите персональных данных работника. Наряду с этим непосредственно в судах, согласно изменениям, внесенным в ч. 3 ст. 391 ТК РФ, рассматриваются индивидуальные споры лиц, работающих у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

Как уже отмечалось выше, индивидуальные трудовые споры рассматривают мировые судьи и районные (городские) суды.

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

Однако в соответствии со статьей 29 ГПК РФ иски, в частности о восстановлении трудовых прав, могут предъявляться в суд и по месту жительства истца. Местом жительства гражданина является место, где он постоянно или преимущественно проживает, обычно оно определяется по месту регистрации гражданина[[116]](#footnote-116).

От имени работника может выступать профсоюз, защищающий его интересы.

Работник или профсоюз от его имени может обратиться в районный суд (к мировому судье), минуя комиссию по трудовым спорам. Такое возможно в том случае, когда комиссия в организации по каким-либо причинам не создана (не должна создаваться), а также когда работник решил передать дело на рассмотрение районного суда (мирового судьи), не обращаясь в комиссию по трудовым спорам[[117]](#footnote-117).

Большая часть индивидуальных трудовых споров поступает в суд по инициативе (заявлению, иску) работника (см. приложение 8, 9, 10, 11). Часть споров (только по одному основанию – для возмещения работником материального ущерба организации) становится предметом рассмотрения суда по инициативе (заявлению, иску) работодателя. Часть – по инициативе (по заявлению, иску) третьих лиц (т.е. не являющихся сторонами суда) – прокуратуры, профсоюзов (по основанию незаконности решения КТС).

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

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

1. как общее правило - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть 1 статьи 392 ТК);
2. по делам об увольнении - в месячный срок со дня вручения копии приказа (распоряжения) администрации об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (часть 1 статьи 392 ТК);
3. в десятидневный срок со дня вручения копий решения КТС, если работник или работодатель обжалуют это решение (часть 2 статьи 390 ТК);
4. в течение года со дня обнаружения причиненного работником материального ущерба работодателю по вопросам взыскания с работника этого ущерба (ч. 2 ст. 392 ТК РФ)[[118]](#footnote-118).

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ч. 1 и ч. 2 ст. 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом.

Критерии определения понятия «уважительная причина» законом не обозначены. Отсутствует даже приблизительный перечень обстоятельств, наступление которых следовало бы рассматривать (оценивать) в виде уважительной причины. Понятие «уважительная причина» является по своей сущности оценочным. Суд исследует все обстоятельства, связанные с пропуском срока обращения за защитой нарушенных прав, и делает свой вывод с помощью так называемого судейского усмотрения. Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 28 декабря 2006 г. к числу уважительных причин пропуска срока обращения в суд предложил относить обстоятельства, препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Среди них, в частности, названы болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи. Вопрос о восстановлении (отказе в восстановлении) срока исковой давности разрешается по-разному и должен найти свое отражение в мотивировочной части судебного решения[[119]](#footnote-119).

Работники при обращении в суд освобождаются от уплаты государственной пошлины. Это правило распространяется на все случаи рассмотрения дела в суде, включая как обращение непосредственно в суд, так и обжалование в суд решения КТС или перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд (ст. 390 ТК РФ).

При рассмотрении индивидуального трудового спора работник освобожден и от возмещения работодателю судебных расходов, если решение вынесено не в его пользу.

Аналогичное правило должно действовать при обращении работника к мировому судье[[120]](#footnote-120).

В соответствии со статьей 150 ГПК РФ в порядке подготовки дела к судебному разбирательству судья производит следующие действия:

1. опрашивает истца по существу заявленных им требований, выясняет у него возможные со стороны ответчика возражения, предлагает, если это необходимо, представить дополнительные доказательства, разъясняет истцу его процессуальные права и обязанности;
2. в необходимых случаях вызывает ответчика, опрашивает его по обстоятельствам дела, выясняет, какие имеются возражения против иска и какими доказательствами эти возражения могут быть подтверждены, по особо сложным делам предлагает ответчику представить письменные объяснения по делу, разъясняет ответчику его процессуальные права и обязанности;
3. разрешает вопрос о вступлении в дело соистцов, соответчиков и третьих лиц, а также решает вопрос о замене ненадлежащей стороны;
4. разъясняет сторонам их право обратиться за разрешением спора в третейский суд и последствия такого действия;
5. извещает о времени и месте разбирательства дела заинтересованных в его исходе граждан или организаций, не привлекаемых к участию в процессе;
6. разрешает вопрос о вызове свидетелей в судебное заседание;
7. назначает экспертизу, экспертов для ее проведения;
8. по просьбе сторон истребует от граждан или организаций письменные и вещественные доказательства;
9. в случаях, не терпящих отлагательства, производит с извещением лиц, участвующих в деле, осмотр на месте письменных и вещественных доказательств;
10. направляет судебные поручения;
11. разрешает вопрос об обеспечении иска;
12. совершает иные необходимые процессуальные действия.

Итак, 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[[121]](#footnote-121).

В целях процессуального закрепления распорядительных действий сторон, совершенных при подготовке дела к судебному разбирательству, положением ст. 152 ГПК РФ предусмотрено проведение предварительного судебного заседания. В ходе предварительного судебного заседания определяются обстоятельства, имеющие значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, выясняется достаточность доказательств по делу. Стороны вправе представлять доказательства, приводить доводы, заявлять ходатайства.

Доказательства, необходимые для правильного разрешения трудового спора, во многом зависят от требований, заявленных истцом[[122]](#footnote-122).

Суд, прежде чем совершить акт применения права, должен убедиться, что выявленные в суде обстоятельства, на которые ссылается истец, полностью соответствуют действительности. В ином случае исковые требования заявителя будут отклонены[[123]](#footnote-123).

Окончание производства по делу возможно в двух формах:

1. путем вынесения судебного решения;
2. без вынесения судебного решения[[124]](#footnote-124).

Суд не связан предшествующим решением КТС по данному спору, хотя обязательно анализирует среди прочих материалов и решение КТС. Суд может выйти за пределы требований истца, если это вытекает из оснований того же иска (например, взыскать заработную плату за вынужденный прогул при восстановлении неправильно уволенного работника, даже если заявление в суд такого требования не содержит)[[125]](#footnote-125).

Нормами гражданского процессуального законодательства предъявляются жесткие требования к судебному решению. Оно должно быть законным и обоснованным и содержать полный, мотивированный и ясно изложенный ответ на требования истца и возражения ответчика. Судебным решением могут быть удовлетворены исковые требования (полностью или частично) либо отказано в иске.

По денежным требованиям в судебном решении указывается конкретная денежная сумма, подлежащая взысканию с ответчика в пользу истца. При признании судом денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном объеме[[126]](#footnote-126).

В случае увольнения без законного основания или с нарушением порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на прежней работе (ч. 1 ст. 394 ТК РФ).

Так, Скальский М.С. обратился с иском в суд к Московской городской больнице №54 о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и судебных расходов на адвоката, мотивируя свои требования тем, что он был незаконно уволен с должности врача-уролога, поскольку при увольнении он, как не выдержавший испытание при приеме на работу, не был письменно, не позднее чем за три дня до увольнения, ознакомлен с причинами, послужившими основанием для увольнения, в связи с чем он был лишен возможности их обжаловать. Суд, изучив доказательства, выслушав доводы сторон, решил: иск Скальского М.С. удовлетворить в полном объеме (см. приложение 12).

Юрисдикционный орган, как это указано в ч. 2 ст. 394 ТК РФ, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработной плате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы, на которую работник был переведен с нарушением требований закона.

Если работник не настаивает на восстановлении в прежней должности и вообще на работе, то по его письменному заявлению орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения по дискредитирующим обстоятельствам на увольнение по собственному желанию (ч. 3 и ч. 4 ст. 394 ТК РФ).

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить эту формулировку и указать в решении причину и основания увольнения в точном соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом (ч. 5 ст. 394 ТК РФ).

В тех случаях, когда увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (ч. 6 ст. 394 ТК РФ).

Если в случаях, предусмотренных ст. 394 ТК РФ, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника на работе, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. Если же к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя (ч. 7 ст. 394 ТК РФ).

Если неправильная формулировка причины увольнения, внесенная в трудовую книжку, препятствовала гражданину поступать на другую работу, то суд принимает решение о выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула (ч. 8 ст. 394 ТК РФ).

При неправильном увольнении или переводе работника на другую работу суд может по требованию этого работника вынести решение о возмещении денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом (ч. 9 ст. 394 ТК РФ)[[127]](#footnote-127).

Так, Приображенский муниципальный суд в составе председательствующего судьи Детеревой О.В., при секретаре Груновой О., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1443/03 по иску Соколова Сергея Николаевича к ОАО «Объединение Альфапластик» об изменении формулировки и даты увольнения, взыскания зарплаты и морального вреда. Суд, изучив имеющиеся доказательства, выслушав выводы сторон, в порядке ст.394 ТК РФ иск Соколова С.Н. подлежит удовлетворению, решил: изменить Соколову Сергею Николаевичу формулировку основания увольнения со ст. 81 п. 6 «б» на ст. 80 ТК РФ по собственному желанию (см. приложение 13).

Статья 395 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает полное удовлетворение денежных требований работника, если они будут признаны органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, обоснованными.

Если истец отказался от иска в процессе его разбирательства в суде или спор завершился мировым соглашением, суд выносит не решение, а определение, в котором фиксируется отказ от иска или утверждается мировое соглашение. Тем же определением суд прекращает производство по делу (см. приложение 14).

Решение мирового судьи или районного (городского) суда может быть обжаловано сторонами спора в вышестоящий суд в течение 10 дней. В тот же срок прокурор может принести кассационное представление. При уважительной причине пропуска указанного срока он может быть судом восстановлен.

Вышестоящий суд, рассматривая дело в кассационном порядке, может оставить решение районного (городского) суда в силе, изменить или отменить его полностью или частично. В случае отмены решения суда первой инстанции вышестоящий суд может передать дело в тот же народный суд на новое рассмотрение по существу спора. Он может также прекратить производство по делу или оставить его без рассмотрения.

Решение суда первой инстанции может быть отменено в порядке надзора. В случае отмены решения суда в порядке надзора с работника, которому по этому решению выплачены определенные суммы, они обратно не взыскиваются. Исключение составляют случаи, когда решение суда было основано на подложных документах или ложных сведениях, представленных истцом. При тех же условиях не подлежат возврату суммы, выплаченные работнику на основании решения КТС.

По общему правилу решение суда по трудовым делам приводится в исполнение после вступления его в законную силу. Вместе с тем, решение суда о восстановлении на прежней работе работника, незаконно уволенного или переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. Под немедленным исполнением понимается восстановление нарушенных прав работника до вступления решения в законную силу. Работодатель обязан на следующий день после вынесения судом соответствующего решения предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции с восстановлением условий, предусмотренных трудовым договором, действовавших до его незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу[[128]](#footnote-128).

Следует обратить внимание на то, что факт восстановления на прежней работе предопределяет следующие права работника: предоставление ему прежней работы, то есть работы по той же специальности или должности, с теми же условиями труда; оплату всего времени вынужденного прогула или разницы в заработке при переводе на нижеоплачиваемую работу; оплата труда должна быть индексирована за все время вынужденного прогула или перевода на нижеоплачиваемую работу. К тому же работодатель не вправе не исполнить решение суда о восстановлении на работе, если даже им подана кассационная жалоба на решение суда или прокурор принес кассационный протест.

Требование о немедленном исполнении решения суда означает, что решение о восстановлении на работе должно быть исполнено на следующий день после вынесения судом этого решения и до вступления его в законную силу.

Индивидуальный трудовой спор, рассмотренный в суде, прекращается исполнением судебного решения, то есть 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 вступлении их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

Принудительное исполнение решений судов по индивидуальным трудовым спорам осуществляется через судебного пристава-исполнителя. Приступая к исполнению решения, судебный 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.

Основной мерой принудительного исполнения решений по трудовым делам является обращение взыскания на имущество должника путем наложения ареста и продажи имущества. В настоящее время особую значимость приобрели вопросы очередности удовлетворения требований кредиторов, поскольку нередко находящихся на счете у должника денежных средств не хватает для удовлетворения претензий всех должников. Применительно к выплатам со стороны работодателя этот вопрос регулируется ст. 855 ГК РФ, в соответствии с которой определяется очередность списания денежных средств со счета[[129]](#footnote-129).

**2.3 Пересмотр решений по индивидуальным трудовым спорам**

Решения всех судов Российской Федерации, кроме решений Верховного Суда Российской Федерации, могут быть обжалованы в кассационном порядке сторонами и другими лицами, участвующими в деле. Этот принцип гражданского судопроизводства гарантирует возможность исправления ошибок судов, допущенных при рассмотрении и разрешении дел. Для его реализации предусмотрены три самостоятельные стадии гражданского процесса:

1. производство в кассационной инстанции по жалобам и протестам на не вступившие в законную силу решения и определения суда первой инстанции;

2. пересмотр в порядке судебного надзора решений, определений и постановлений, вступивших в законную силу;

3. пересмотр по вновь открывшимся обстоятельствам решений, определений и постановлений, вступивших в законную силу[[130]](#footnote-130).

Дела по жалобам и протестам на судебные решения, определения, вынесенные судом первой инстанции, рассматриваются кассационной коллегией по гражданским делам, являющейся вышестоящей инстанцией по отношению к суду, вынесшему решение или определение[[131]](#footnote-131).

Следует отметить, что судебная система в Российской Федерации (да и в любом цивилизованном государстве и обществе), в том числе, гражданско-процессуальная, имеет два вида юрисдикционных органов. Одни из них рассматривают и разрешают гражданские дела по существу, другие проверяют правильность постановлений актов правосудия. В Российском государстве правильность осуществления правосудия нижестоящими судами контролируют суды кассационной (второй) и надзорной инстанций. При этом заметим, что кассационный пересмотр является общим способом проверки судебных решений, а надзорный пересмотр - исключительным порядком процессуального действия.

Пересмотр судебных постановлений включает в себя следующие цели: а) контроль за правомерностью судебной деятельности, законностью и обоснованностью актов правосудия; б) пресечение правонарушений посредством принятия гражданских процессуальных санкций; в) принятие необходимых мер к правильному разрешению дела, направляемого на новое разбирательство; г) принятие мер по предупреждению судебных ошибок в дальнейшем[[132]](#footnote-132).

Таким образом, кассационный пересмотр (кассация от лат. cassatio– «отмена», «уничтожение») представляет собой деятельность суда кассационной (второй) инстанции по проверке законности и обоснованности обжалованных или опротестованных решений, не вступивших в законную силу.

Итак, первой возможной инстанцией обжалования решения суда является кассационная коллегия. Она рассматривает дела по кассационным жалобам лиц, участвующих в деле, на решение суда. Прокурором на решение суда вносится кассационный протест. На определение суда в кассационную инстанцию подается соответственно частная жалоба или частный протест прокурора.

Решения, определения суда или судьи районного (городского) народного суда в кассационном порядке обжалуются в суд соответствующего субъекта Российской Федерации, а решения, определения судов субъектов Российской Федерации - в Верховный Суд Российской Федерации.

Кассационные жалобы и протесты подаются только на решения, определения суда, не вступившие в законную силу. Они могут быть поданы в течение десяти дней после вынесения судом решения в окончательной форме. Жалоба или протест, поданные по истечении указанного срока, оставляются без рассмотрения и возвращаются лицу, подавшему жалобу или протест[[133]](#footnote-133).

В случае подачи кассационной жалобы решение суда, если оно не отменено, вступает в законную силу после рассмотрения дела судом кассационной инстанции[[134]](#footnote-134).

Вышестоящий суд в кассационном порядке имеет право оставить решение суда в силе, изменить или отменить его полностью или в части. Отменяя решение суда, вышестоящий суд может передать дело на новое рассмотрение в тот же суд в ином или в том же составе, или сам вынести новое решение по существу спора (ст. 361 ГПК РФ), или прекратить дело, или оставить иск без рассмотрения. Если решение суда отменяется по кассационной жалобе, то вопрос об обратном взыскании выплаченных сумм в порядке поворота исполнения разрешается судом во всех случаях. Это обратное взыскание производится лишь по решению суда[[135]](#footnote-135).

Верховный Суд Российской Федерации должен рассмотреть поступившее по кассационной жалобе или представлению дело не позднее одного месяца со дня его поступления.

Жалобы или представления прокуроров на решения, определения суда или судьи, обжалование которых предусмотрено в кассационном порядке, подаются в суд, вынесший решение, который и назначает дело к слушанию в кассационной инстанции. Кассационные или частные жалобы и протесты должны отвечать изложенным в статье 339 ГПК РФ требованиям. Они должны содержать:

1. наименование суда, которому адресуется жалоба или представление;
2. наименование лица, подающего жалобу или представление;
3. указание на решение, которое обжалуется, и суд, постановивший это решение;
4. указание, в чем заключается неправильность решения, и просьбу лица, подающего жалобу или представление;
5. перечень прилагаемых к жалобе или представлению письменных материалов[[136]](#footnote-136).

При подаче кассационной жалобы или представления, не подписанных подающими их лицами, без указания на решение, которое обжалуется, либо без приложения всех необходимых копий, а также при подаче жалобы, не оплаченной государственной пошлиной, судья или председатель суда выносит определение, которым оставляет жалобу или представление без движения и назначает лицу, подавшему жалобу или представление, срок для исправления недостатков.

ГПК РФ подробно регламентирует все действия, проводимые кассационной инстанцией. Так, суд, рассмотрев дело в кассационном порядке, вправе своим определением:

1. оставить решение без изменения, а жалобу или представление – без удовлетворения;
2. отменить решение полностью или в части и направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином или в том же составе судей;
3. отменить решение полностью или в части и прекратить производство по делу либо оставить заявление без рассмотрения;
4. изменить решение или вынести новое решение, не передавая дела на новое рассмотрение, если обстоятельства, имеющие значение для дела, установлены на основании имеющихся, а также дополнительно представленных материалов, с которыми ознакомлены стороны[[137]](#footnote-137).

Принципиальными являются положения ГПК РФ о нарушении или неправильном применении норм материального или процессуального права. Так, нормы материального права считаются нарушенными или неправильно примененными:

1. если суд не применил закона, подлежащего применению;
2. если суд применил закон, не подлежащий применению;
3. если суд неправильно истолковал закон[[138]](#footnote-138).

Нарушение или неправильное применение норм процессуального права является основанием к отмене решения лишь при условии, если это нарушение привело или могло привести к неправильному разрешению дела.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с частью 2 статьи 362 ГПК РФ кассационная коллегия не может отменить правильное по существу решение суда по одним лишь формальным соображениям. Иными словами, допущенные судом при рассмотрении дела по первой инстанции нарушения становятся основаниями к отмене вынесенного решения только тогда; когда они имеют существенное значение для правильного разрешения "возникшего спора.

Определение суда кассационной инстанции вступает в законную силу с момента его вынесения (ст. 367 ГПК РФ). То же самое касается и определений, вынесенных по частной жалобе или представлению[[139]](#footnote-139).

Как известно, в порядке надзора проверяется правильность актов правосудия (решения, определения и постановления), вступивших в законную силу. Этому институту гражданского процесса предшествует кассационное рассмотрение жалобы или протеста, нацеленное на выявление и устранение судебных ошибок в решениях, определениях и постановлениях, не вступивших в законную силу[[140]](#footnote-140).

В надзорном порядке пересматриваются акты правосудия в соответствии с п. 2 ст. 376 ГПК РФ и независимо от того, проверялись ли они ранее в кассационном, частном или надзорном порядке. Даже в том случае, когда конкретное решение ранее неоднократно проверялось в надзорном порядке, данное обстоятельство не исключает возможности· новой проверки его правильности[[141]](#footnote-141).

Изучение практики рассмотрения судами гражданских дел показало, что вынесенные по ним решения и определения в большинстве случаев соответствуют требованиям закона. Вместе с тем встречаются и ошибки, которые не были устранены, потому что решения и определения не обжаловались сторонами или другими лицами, участвующими в деле, и не пересматривались на основании документов прокурорского реагирования[[142]](#footnote-142).

Жалобы в порядке надзора могут быть поданы как на решения и определения, которые были предметом кассационного рассмотрения, так и на постановления, вступившие в законную силу, минуя кассационную инстанцию. Целевая направленность надзорного производства по Гражданскому процессуальному кодексу предназначена для исправления возможных ошибок после вступления в законную силу судебных постановлений, направления практики нижестоящих судов и обеспечения единства судебной практики.

В соответствии со ст. 376 ГПК РФ вступившие в законную силу судебные постановления, за исключением судебных постановлений Президиума Верховного Суда РФ, могут быть обжалованы в порядке, установленном главой 41 («Производство в суде надзорной инстанции») ГПК РФ, в суд надзорной инстанции лицами, участвующими в деле, и другими лицами, если их права и законные интересы нарушены судебным постановлением[[143]](#footnote-143).

Под участвующими в деле лицами в данном случае следует понимать и лиц, по обращению которых дело рассматривается в суде надзорной инстанции, даже если они не привлекались к участию нижестоящей судебной инстанцией и если их права и законные интересы непосредственно затрагиваются обжалуемым судебным постановлением (часть 3 статьи 386 ГПК РФ).

В соответствии со ст. 378 ГПК РФ основаниями к отмене или изменению решения и определения суда в надзорном порядке являются:

1) неправильное применение или толкование норм материального права;

2) существенное нарушение норм процессуального права, повлекшее вынесение незаконного решения, определения, постановления суда[[144]](#footnote-144).

Решение, определение, постановление суда подлежат отмене независимо от доводов жалобы или представления в указанных случаях. Не может быть отменено судебное постановление по формальным соображениям.

Следует иметь в виду, что в надзорной инстанции представление новых доказательств недопустимо, в связи с чем задача отмены вынесенного решения, определения или постановления усложняется[[145]](#footnote-145).

В ст. 392 ГПК РФ установлено, что решения, определения суда, вступившие в законную силу, могут быть пересмотрены по вновь открывшимся обстоятельствам. Основаниями для пересмотра решений и определений судов по вновь открывшимся обстоятельствам являются:

1. существенные для дела обстоятельства, которые не были и не могли быть известны заявителю;
2. установленные вступившим в законную силу приговором суда заведомо ложные показания свидетеля, заведомо ложное заключение эксперта, заведомо неправильный перевод, подложность документов либо вещественных доказательств, повлекшие за собой постановление незаконного или необоснованного решения;
3. установленные вступившим в законную силу приговором суда преступные действия сторон, других лиц, участвующих в деле, либо их представителей или преступные деяния судей, совершенные при рассмотрении данного дела;
4. отмена в установленном законом порядке решения, приговора или определения суда либо постановления государственного органа или органа местного самоуправления, послужившего основанием к вынесению решения или определения суда.

По общему правилу вновь открывшимся признается такой факт (обстоятельство), который имел место в момент производства по делу, но не был и не мог быть известен заявителю. С учетом вновь открывшихся обстоятельств решение становится необоснованным или незаконным. При этом судебная ошибка очевидна и бесспорна[[146]](#footnote-146).

Вновь открывшиеся обстоятельства, разумеется, разнятся с новыми обстоятельствами, которые возникают и становятся известными заявителю и суду после производства по делу. По общему правилу новые обстоятельства не являются основанием для отмены решения, а образуют основания для новых исков. В иных случаях, некоторые из новых обстоятельств, влекут отсрочку или рассрочку исполнения решения, прекращение исполнительного производства, возвращение исполнительного документа взыскателю и др[[147]](#footnote-147).

Заявление о пересмотре решения или определения суда по вновь открывшимся обстоятельствам подается лицами, участвовавшими в деле, или прокурором в суд, вынесший решение или определение. Лицами, участвующими в деле, такое заявление может быть подано в течение трех месяцев со дня установления обстоятельств, служащих основанием для пересмотра (статья 394 ГПК РФ).

Заявление о пересмотре решения или определения суда по вновь открывшимся обстоятельствам суд рассматривает в судебном заседании. Заявитель и лица, участвующие в деле, извещаются о времени и месте заседания, однако их неявка не является препятствием к рассмотрению заявления (статья 396 ГПК РФ).

Определение суда об удовлетворении заявления о пересмотре решения или определения суда по вновь открывшимся обстоятельствам обжалованию не подлежит. В случае отмены решения или определения суда дело рассматривается судом по правилам, установленным ГПК РФ (см. пункт 3 статьи 396 ГПК РФ)[[148]](#footnote-148).

Таким образом, на основании всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что все решения всех судов Российской Федерации, кроме решений Верховного Суда Российской Федерации, могут быть обжалованы в кассационном порядке сторонами и другими лицами, участвующими в деле.

**Заключение**

В данной выпускной квалификационной работе были рассмотрены проблемы, связанные с разрешением индивидуальных трудовых споров.

На основании вышеизложенного, можно сделать ряд следующих выводов:

1. Вопросы, связанные с рассмотрением индивидуальных трудовых споров регулируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским процессуальным кодексом и Федеральными законами Российской Федерации.
2. Законодатель четко дает определение индивидуальных трудовых споров в ст. 381 ТК РФ. Индивидуальный трудовой спор есть неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

1. Субъектами индивидуального трудового спора являются не только работодатель и индивидуальный работник, но и лица, которые еще или уже не являются работниками.
2. Законодатель не дает четкой классификации индивидуальных трудовых споров, она приводится в научной литературе по различным основаниям. Однако законодательно на основании закона, в зависимости от органов рассматривающих индивидуальные трудовые споры, их можно классифицировать на споры, рассматриваемые комиссией по трудовым спорам и споры, рассматриваемые судом.
3. В Трудовом кодексе РФ четко распределена компетенция между комиссией по трудовым спорам и судами (ст. 385, ст. 391 ТК РФ).
4. Положения о рассмотрении спора КТС не является новеллой ТК РФ, нормы о ней, как об обязательном, досудебном органе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров были закреплены еще в КЗоТ РСФСР 1971 г.
5. Трудовой кодекс РФ четко регламентирует порядок образования КТС. Однако законом не урегулирован порядок определения общей численности КТС. Поэтому данный вопрос определяется совместным решением работников и работодателя. Так же на законодательном уровне не определен срок полномочий КТС.
6. Порядок рассмотрения трудовых споров определен Трудовым кодексом РФ лишь в общих чертах. В частности, законодательством не урегулированы вопросы о заявлении отвода одному или нескольким членам КТС, о порядке заслушивания участников трудового спора, о правилах участия свидетелей и специалистов, приглашенных комиссией, в рассмотрении спора и др. Это дает основание полагать, что КТС вправе самостоятельно устанавливает процедуру разбирательства спора в той части, в которой она неопределенна Трудовым кодексом.
7. В соответствии с ч. 1 ст. 391 ТК РФ в судах общей юрисдикции рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению работника, работодателя или профессионального союза, выступающего в защиту прав работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права. Обращает на себя внимание, что новая редакция части 1 статьи 391 ТК РФ охватывает большое количество актов, нарушение которых влечет возможность рассмотрения трудового спора в суде по инициативе прокурора.
8. Суд не связан предшествующим решением КТС по данному спору, хотя анализирует среди прочих материалов.
9. Окончание производства по делу возможно в двух формах: путем вынесения судебного решения и без вынесения судебного решения.
10. Решения судов по индивидуальным трудовым спорам подлежат обязательному исполнению по вступлении их в законную силу, кроме случаев их немедленного исполнения (например, о восстановлении на работе).
11. Решения судов по индивидуальным трудовым спорам могут быть обжалованы в судах апелляционной, кассационной и надзорной инстанций, а так же по вновь открывшимся обстоятельствам.

Таким образом, подводя итог вышесказанному можно сделать вывод о том, что вопросы, связанные с рассмотрением индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируются Трудовым кодексом РФ, а вопросы, связанные с рассмотрением индивидуальных трудовых споров в суде – Трудовым кодексом РФ и Гражданским процессуальным кодексом РФ.

Как видно из содержания данной выпускной квалификационной работы, что законодатель регламентирует вопросы, связанные с рассмотрением индивидуальных трудовых споров только в общих чертах. Существует много пробелов и не доработок, которые не урегулированы Трудовым кодексом и оставлены для рассмотрения наукой трудового права.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская Газета от 25.12.1993. № 237.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание Законодательств РФ от 07.01.2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Собрание Законодательств РФ от 18.11.2002. № 46, ст. 4532.
4. Федеральный закон "О государственной гражданской службе в Российской Федерации" от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собрание Законодательств РФ от 02.08.2004. №32, ст. 3215.
5. Федеральный закон "О профсоюзах, их правах и гарантиях" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собрание Законодательств РФ от 15.01.1996. № 3, ст. 148.
6. Федеральный закон "О судебных приставах" от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ // Собрание Законодательств РФ от 28.07.1997. № 30, ст. 3590.
7. Федеральный закон "Об исполнительном производстве" от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ // Собрание Законодательств РФ от 28.07.1997. № 30, ст. 3591.
8. Федеральный закон "О мировых судьях в Российской федерации" от 17 декабря 1998 г. № 188 // Собрание Законодательств РФ от 21.12.1998. № 51, ст. 6270.
9. Федеральный закон "О прокуратуре в Российской Федерации" от 17 января 1992 г. № 2202-1 // Собрание Законодательств РФ от 20.11.1995. № 47, ст. 4472.
10. Федеральный закон «О милиции» от 18 апреля 1991 г. № 1026-1 (в ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РСФСР от 18.04.1991. № 16, ст. 503.
11. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: утверждено 31 января 1957 г. // Ведомости ВС СССР. 1957. № 4. Ст. 58.
12. Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов (утв. Постановлением ЦИК и СНК СССР от 29 августа 1928. // Собрание Законодательств СССР. 1928. № 56. Ст. 495.
13. Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
14. О примирительных учреждениях: постановление Временного правительства от 5 августа 1917 г. // Собрание Узаконений. 1917. № 209. Ст. 1327.
15. Постановление Временного правительства от 9 мая 1917. // Собрание Узаконений. 1917. № 133. Ст. 709.
16. Устав о промышленном труде // Свод законов Российской империи. Т. 11. Ч. 2. СПб., 1913.
17. Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) от 9 октября 1898 г. // Ведомости ВС СССР. 1989. № 18. Ст. 342.
18. Абрамова О.В. Судебная защита трудовых прав. // Трудовое право. 2005. № 1. С. 44.
19. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. М., 2002. 344с.
20. Анисимов А.Л. // Трудовое право. Доказательства и доказывание при судебном разбирательстве трудовых споров. № 10. 2006. С.12 – 22.
21. Анисимов Л.Н., Бакунин В.М. Подведомственность и подсудность гражданских дел и индивидуальные трудовые споры. // Трудовое право. 2006. № 9. С. 62 – 69.
22. Анисимов А.Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде. Трудовое право. 2008. №3. С. 12 – 22.
23. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. // Библиотека «Полка Букиниста», 2004. С. 470.
24. Викторов И.С., Тереньтьева Е.В. О правовом регулировании и прокурорском надзоре за исполнением законодательства о рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров. // Трудовое право. 2007. № 6. С. 11- 40.
25. Граданский процесс: Учебник для юридических вузов / Под. ред. д.ю.н. проф., засл. деятеля науки РФ М.К. Треушникова. 3-е изд., испр и доп. – М.: Юриспруденция, 2001. С. 361.
26. Гражданское процессуальное право: учеб./ С.А. Алехина (и др.); под ред. М.С. Шакарян. – М. 2005. 420с.
27. Гражданский процесс: Учебник / 5-е изд., перераб. и доп. Под ред. доктора юридических наук, профессора В.В. Яркова, 2004. 412с.
28. Гусов К.Н., Толкунова В.Н, Трудовое право России. 2005. 540с.
29. Дедюева М.В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров. // Трудовое право. 2006. № 6. С. 3 – 8.
30. Ершова Е.А. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников. // Трудовое право. 2003. № 12. С. 23.
31. Жуйков В.М. Теоретические и практические проблемы конституционного права на судебную защиту. 1997. 368с.
32. Зайцев И.М. Судебная подведомственность гражданских дел / В кн.: М.А. Викут, И.М. Зайцев Гражданский процесс России. 2001. 456с.
33. Зайцев И.М. Пересмотр решений и определений судом кассационной инстанции./ Викут М.А. Зайцев. Гражданский процесс России. М., 2001. 456с.
34. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. С.А. Панина. 780с.
35. Коршунова Т.Ю. Индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. 2004. № 6. С. 36.
36. Костян И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. // Человек и труд. 2005. № 9. С.62 – 66.
37. Костян И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. // Человек и труд. № 10. 2005. С.67 – 71.
38. Костян И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. // Человек и труд. № 12. 2005. С.62 – 66.
39. Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. М., 2001. 288с.
40. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., 1997. 276с.
41. Курс гражданского процессуального права. М., 1981. Т.2 С. 6.
42. Гражданский процесс: Учебник / Под ред. М.К. Треушникова. М., 2003. 476с.
43. Научно-практический комментарий к гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации / Под ред. В.М. Жуйкова, В.К. Пучинского, М.К. Треушникова. М., 2003. 532с.
44. Осипов Ю.К. Подведомственность юридических дел. Свердловск, 1973. 234с.
45. Оборец В.Н. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2003. № 9. С.101.
46. Петракова М.В. Проблемы урегулирования трудовых споров и разрешения социальных конфликтов. // Юрист. 2003. № 12. С.22.
47. Постатейный комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации./ Под ред. П.В. Крашенинникова. 2003. 688с.
48. Рассахатская Н.А. Гражданская процессуальная форма. Саратов, 1998. 490с.
49. Сапфирова А.А. Федеральная инспекция труда: орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров или орган по урегулированию трудовых разногласий? // Трудовое право. 2008. № 2. С. 11 – 17.
50. Скобелкин, В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж. 2002. 432с.
51. Смирнов О.С. Трудовое право. 1998. 486с.
52. Ставцева А.И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров / В кн.: Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Отв.ред.проф. Ю.П. Юрловский. 2002. 592с.
53. Титова Г. Трудовые споры // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2003. № 14. С. 25 – 34.
54. Ткачев Н.И. законность и обоснованность судебных постановлений по гражданским делам. Саратов. 1987. 392с.
55. Толкунова В.Н Трудовые споры и порядок их разрешения. 1999. 234с.
56. Трубников П.Я. Судопроизводство в надзорной инстанции // Законность. № 10. 1997. С. 23 – 27.
57. Трудовое право Российской Федерации: [учебник]/[Алябьев Д.Н. и др.]; под ред. А.К. Исаева. – 3-е изд., стер. – Москва: Омега – Л., 2006. 424с.
58. Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 2008. 600с.
59. Устинова С.А. // Трудовое право. Некоторые вопросы правового регулирования создания и организации деятельности комиссий по трудовым спорам, как внесудебного органа по защите трудовых прав граждан. № 12. 2006. С.86 – 92.
60. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в период демократической республики в России (1917 г.) // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб. 2006. С.15.
61. Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // Российская юстиция. 2002. № 11.С. 43-57.
62. Шепелева А.А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или к вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам. // Трудовое право. 2007. № 8. С. 10 – 19.

**Приложение 1**

Схема - Трудовой спор 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) |

**Приложение 2**

Образец заявления в КТС

Председателю КТС

(наименование организации)

(Ф.И.О. и должность обращающегося)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Я работаю в данной организации с \_\_\_\_\_\_(дата приема) в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. С \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(дата) администрация организации не выплачивает мне отпускные в полном объеме. Общая сумма задолженности составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать сумму прописью)

Причина невыплаты\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Прошу

1. Взыскать с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(полное наименование организации) отпускные в полном объеме за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать период задержки) (указать сумму прописью).

2. Проиндексировать задержанные отпускные на основании Коллективного договора за весь период их задержки с уплатой процентов (денежной компенсации).

«Размер компенсации составляет не ниже двух трехсотых действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно».

Приложение:

Подпись

Дата

##### Приложение 3

##### Утверждено общим собранием (конференцией) «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_ г.

### ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по трудовым спорам\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

### (наименование организации, структурного подразделения)

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее также – Комиссия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1**. Порядок формирования комиссии по трудовым спорам**

1.1. Комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда), если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

1.2. Комиссия образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

1.3. Представители работников в Комиссию избираются общим собранием (конференцией) работников организации (структурного подразделения) либо делегируются представительным органом (выборным профсоюзным органом) работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

1.4. Общее собрание (конференция) работников правомочно, если в нем принимают участие более половины от общего числа работников организации (делегатов конференции), без учета работников, находящихся в отпуске либо отсутствующих по иным уважительным причинам.

1.5. Избранными в состав Комиссии считаются кандидатуры, за которых проголосовало более половины участвующих на собрании (конференции) либо квалифицированное большинство (2/3 от участвующих на собрании [конференции]).

1.6. Представители работодателя назначаются в Комиссию руководителем организации письменным распоряжением (приказом).

1.7. Не допускается избрание временных кандидатов в состав Комиссии. Члены Комиссии избираются на весь срок полномочий Комиссии. При выбытии члена Комиссии взамен в том же порядке избирается другой.

1.8. По решению общего собрания (конференции) работников Комиссии могут быть образованы в структурных подразделениях организации. В этом случае Комиссии в структурных подразделениях образуются и действуют в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Члены Комиссии должны быть знакомы с нормами трудового законодательства и объективно подходить к решению вопроса о его применении. По решению общего собрания (конференции) работников организации возможен досрочный отзыв члена Комиссии, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе Комиссии.

1.10. Численность комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ человек. (количественный состав комиссии)

1.11. Срок полномочий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ лет.

1.12. По истечении сроков полномочий Комиссии она переизбирается в установленном настоящим Положением порядке.

1.13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии. Председатель комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) Заместитель председателя комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) Секретарь комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

2**. Организация работы комиссии по трудовым спорам**

2.1. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Работодатель должен предоставить помещение, необходимое для деятельности Комиссии, обеспечить всеми необходимыми материалами, сведениями, средствами, предоставить в пользование оргтехнику, обеспечить Комиссию печатью.

2.2. Работодатель в течение одного месяца после избрания Комиссии организует обучение членов Комиссии за счет собственных средств. Членам Комиссии предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе указанной Комиссии (включая время подготовки к заседаниям, их проведения, вынесение решения).

2.3. Члены Комиссии не могут быть по инициативе работодателя переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия комиссии по трудовым спорам, членами которой они являются. Увольнение работника, избранного или назначенного в комиссию по трудовым спорам в соответствии с п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, допускается в порядке, определенном статьей 373 Трудового кодекса РФ. (***Примечание:*** перечень оснований для увольнения может быть расширен в коллективном договоре.)

2.4. Прием заявлений в комиссию по трудовым спорам производится \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(секретарем, другими членами КТС, работником, уполномоченным на то руководителем организации) в помещении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в дни \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ часов. (дни недели)

**3. Компетенция комиссии по трудовым спорам**

3.1. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации, за исключением споров, для которых законодательством установлен иной порядок рассмотрения.

3.2. Комиссия принимает заявления работников о нарушении их трудовых прав по вопросам, вытекающим из конкретного трудового правоотношения. Комиссия разрешает следующие виды индивидуальных трудовых споров: – о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора, которые ухудшают условия труда работника по сравнению с действующим законодательством и договорами о труде; – об оплате труда, выплате премий, льгот и преимуществ, доплате за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное время и ночное время и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ; – о рабочем времени и времени отдыха; – о правомерности изменения работодателем существенных условий труда; – о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет, которые введены для отдельных категорий работников; – о законности применения дисциплинарных взысканий; – о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха; – о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплаты заработка (например, в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии); – другие индивидуальные споры, если они возникли в связи с применением нормативных правовых актов и соглашений о труде и не отнесены Трудовым кодексом РФ к непосредственной компетенции суда.

3.3. Комиссия не принимает к рассмотрению индивидуальный трудовой спор, если имеется вступившее в законную силу решение Комиссии или иного юрисдикционного органа, вынесенное по индивидуальному трудовому спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.

**4. Порядок рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам**

4.1. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4.2. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение (см. приложение 4).

4.3. В случае пропуска работником по уважительным причинам срока подачи заявления в Комиссию для рассмотрения индивидуального трудового спора Комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

4.4. Заявление в Комиссию должно содержать: дату (когда работник узнал о нарушении своего права, и с которой он связывает начало течения срока для обращения в Комиссию); доказательства, подтверждающие его доводы; требования работника; перечень прилагаемых к заявлению документов (см. приложения 5.1. и 5.2).

4.5. Комиссия имеет право требовать у руководителя организации необходимые для разрешения спора документы, вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов. Эти лица могут быть вызваны на заседание как по ходатайству сторон спора, так и по инициативе самой Комиссии. В случае неявки вызванных лиц Комиссия не имеет права применять меры принуждения.

4.6. По требованию Комиссии руководитель организации обязан представить все необходимые расчеты и документы. В случае непредставления руководителем организации затребованных документов Комиссия руководствуется расчетами и документами, представленными заявителем.

4.7. Комиссия отказывает в принятии заявления, если в производстве Комиссии (или суда) имеется другое заявление по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям либо если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим на то полномочий. Председатель Комиссии или лицо, его заменяющее, выдает заявителю мотивированный отказ в принятии заявления. Отказ может быть обжалован работником в установленном законом порядке в суд.

5**. Исчисление сроков**

5.1. Течение сроков, предусмотренных настоящим Положением, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

5.2. Сроки, исчисляемые месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

5.3. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

6**. Подготовка заявления к слушанию**

6.1. Комиссия по трудовым спорам до проведения заседания разрешает следующие вопросы: – обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора (выясняет предмет показывания); – круг законов и иных нормативно-правовых актов, которыми следует руководствоваться при разрешении спора; – состав лиц, участвующих в рассмотрении спора; – перечень доказательств, которые должна представить каждая сторона в обоснование своих требований.

6.2. Работник на любой стадии рассмотрения спора в Комиссии вправе прекратить данный спор, даже если это прекращение ущемляет его права. В этом случае Комиссия разъясняет работнику, что он теряет право повторного обращения в Комиссию с аналогичным заявлением. Данное обстоятельство должно быть сообщено работнику под расписку на заседании Комиссии.

7**. Порядок проведения заседания комиссией по трудовым спорам**

7.1. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения Комиссия извещает заблаговременно работника (его представителя) и работодателя.

7.2. Заседания Комиссии проводятся открыто.

7.3. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя, избранных в ее состав.

7.4. Количество членов Комиссии, участвующих в заседании Комиссии, должно быть равное, как представителей работодателя, так и представителей работников.

7.5. Рассмотрение трудового спора неполномочным составом Комиссии является основанием к признанию решения Комиссии незаконным.

7.6. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

7.7. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь при наличии письменного заявления работника (его представителя).

7.8. В случае неявки работника или его представителя на заседание Комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

7.9. В случае неявки на заседание Комиссии представителя работодателя, извещенного надлежащим образом о дне рассмотрения заявления, но не явившегося на него по уважительной причине, о чем своевременно и надлежащим образом известил Комиссию, комиссия по трудовым спорам вправе отложить рассмотрение спора в связи с неявкой представителя работодателя.

7.10. Работник вправе потребовать проведения заседания Комиссии в нерабочее время. Если заседание Комиссии проводится в рабочее время, членам Комиссии, работнику (его представителю), свидетелям, экспертам, другим участникам рассмотрения спора, работающим в данной организации, предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы.

7.11. Заседание Комиссии открывает председательствующий на нем, объявляя, какой спор подлежит рассмотрению, состав Комиссии. Председательствующий проверяет присутствие сторон, полномочность их представителей, затем разъясняет лицам, участвующим в заседании Комиссии, их права и обязанности, указанные в п. 7.12 настоящего Положения.

7.12. Стороны вправе: представлять доказательства, участвовать в исследовании доказательств, задавать вопросы лицам, участвующим в заседании Комиссии, свидетелям, специалистам, приглашенным на заседание Комиссии, заявлять ходатайства, давать устные и письменные объяснения Комиссии, возражать против ходатайств, доводов и соображений других лиц, участвующих в заседании Комиссии, обжаловать решение Комиссии, использовать в заседании Комиссии аудио- и видеоаппаратуру.

7.13. Рассматривая спор по существу, Комиссия сначала заслушивает объяснения работника (его представителя) по поводу заявленных им требований. Затем выслушивается представитель работодателя, исследуются доказательства сторон, заслушиваются специалисты, свидетели, эксперты, иные лица, вызванные для участия в рассмотрении спора. Если работник является членом профсоюза, то на заседании Комиссии присутствует представитель соответствующего профсоюза. Профсоюзная организация может по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в Комиссию в защиту их интересов.

7.14. На заседании секретарем Комиссии ведется протокол (см. приложение 3), который подписывается председателем Комиссии (его заместителем), заверяется печатью и подшивается в специальную книгу.

7.15. Стороны спора и заинтересованные участники заседания вправе ознакомиться с протоколом и в течение трех рабочих дней со дня его подписания могут подать письменные замечания на протокол (с указанием на допущенные в нем ошибки или его неполноту). Комиссия обязана приложить замечания сторон к протоколу заседания.

7.16. Протоколы заседаний Комиссии хранятся до истечения сроков ее полномочий.

8**. Вынесение решения комиссией по трудовым спорам**

8.1. Рассмотрев трудовой спор, комиссия по трудовым спорам выносит мотивированное решение (см. приложение 8).

8.2. Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

8.3. Принятое Комиссией решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, мотивировку, правовое обоснование и содержание решения. Решение подписывается членами Комиссии, председательствующим на заседании и секретарем, заверяется печатью и регистрируется в журнале Комиссии.

8.4. Заверенные копии решения Комиссии вручаются работнику и руководителю организации в трехдневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

9**. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам**

9.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению руководителем организации в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

9.2. В случае неисполнения руководителем организации решения Комиссии в установленный срок Комиссия выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа (см. приложения 9.1. и 9.2.). Удостоверение подписывается председателем (заместителем председателя) Комиссии, заверяется печатью и выдается работнику под роспись. О выдаче удостоверения делается отметка в журнале Комиссии. Удостоверение не выдается, если работник или (и) руководитель организации обратились в установленный законом срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

9.3. На основании удостоверения, выданного Комиссией и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения в суд, решение Комиссии приводит в исполнение в принудительном порядке судебный пристав. 9.4. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам Комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок, рассмотрев заявление работника на своем заседании.

10**. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам и перенесение** рассмотрения спора в суд

10.1. Если комиссия по трудовым спорам в установленный десятидневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

10.2. Решение Комиссии может быть обжаловано сторонами в суд в десятидневный срок со дня вручения им копий решения Комиссии. Если указанный срок пропущен по уважительной причине, то суд вправе его восстановить и рассмотреть спор по существу.

**Приложение 4**

Примерная форма вызова специалиста или свидетеля на заседание комиссии по трудовым спорам

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника (свидетеля, специалиста)Комиссия по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование организации, структурного подразделения) извещает вас о том, что в соответствии с требованием ч. 4 ст. 387 Трудового кодекса РФ Вам надлежит явиться на заседание комиссии по трудовым спорам по рассмотрению индивидуального трудового спора по заявлению \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. заявителя) о \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, назначенное на «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200 \_\_\_ г. (существо спора) в \_\_\_\_\_\_ час \_\_\_\_\_\_\_\_ мин. в помещении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , в качестве\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_для дачи\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по существу. (свидетеля, специалиста) (показаний, объяснений) Председатель комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)

Печать

### Приложение 5

### Протокол №\_\_\_ заседания комиссии по трудовым спорам

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование организации, структурного подразделения организаций) «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_200\_\_\_\_ г. В состав комиссии по трудовым спорам избрано \_\_\_\_\_ членов. На заседании присутствовали члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ представители работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность, профессия или специальность) представители работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность, профессия или специальность) председатель комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ секретарь комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **Слушали:** заявление \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность работника) по вопросу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. (существо требований) Заявление подано «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. Заявитель извещен о времени и месте слушания дела «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. Представитель извещен о времени и месте слушания дела «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ г. Запрошены документы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Присутствовали на заседании комиссии по трудовым спорам: заявитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ представитель работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ представитель работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ свидетели \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ специалисты \_\_\_\_\_\_\_\_ представлены документы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Председательствующим доложено дело. Заявитель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (краткое существо объяснений) Представитель работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (краткое существо объяснений) Свидетель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (краткое существо объяснений) Специалист \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (краткое существо объяснений) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Председательствующий огласил письменные материалы дела: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование оглашенных документов) В ходе обсуждения обстоятельств рассмотренного трудового дела поручено члену комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) подготовить проект решения. Проект решения после обсуждения и доработки поставлен на голосование. Резолютивная часть решения следующая: **Решили:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. (резолютивная часть решения) Для проведения тайного голосования и подсчета голосов избрана счетная комиссия в составе \_\_\_\_\_\_ членов комиссии по трудовым спорам: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) Результаты голосования оформлены протоколом, подписанным членами комиссии, и оглашены. Протокол результатов тайного голосования передан комиссии по трудовым спорам. Решение комиссии по трудовым спорам принято большинством голосов. (Решение комиссии по трудовым спорам не принято.) Решение прилагается. Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Печать

**Приложение 6**

**Решение № \_\_\_\_\_\_\_\_ комиссии по трудовым спорам**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование организации, структурного подразделения организации) «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_ г. комиссия по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование организации, структурного подразделения организации) в составе председательствующего – председателя (заместителя председателя) комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) секретаря \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)представителей работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность, профессия или специальность)присутствующих на заседании из общего числа избранных в составе комиссии по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_ членов; представителей работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , (Ф.И.О., должность, профессия или специальность)рассмотрев поданное в комиссию по трудовым спорам заявление от «\_\_\_» \_\_\_\_\_200\_\_ г., о \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (краткое изложение существа спора)в присутствии работника, уполномоченного им представителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать Ф.И.О. представителя, должность, специальность (если представитель – работник организации)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (реквизиты документа, удостоверяющего личность, если представитель не является работником организации) представителя работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность, профессия или специальность)с участием свидетелей, специалистов: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность, профессия или специальность)установила: «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_\_г. (указать дату нарушения субъективных прав работника)приказом (распоряжением) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. (указать реквизиты документа, которым произведены какие-либо действия, нарушающие, по мнению работника, его субъективные права, перечислить действия (бездействия), произведенные работодателем, правомерность которых оспаривается работником) Заявитель оспаривает поведение работодателя, считая его действия неправомерными, нарушающими его субъективные права по следующим причинам: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (перечислить доводы работника) Представитель работодателя с заявленным работником требованием не согласен, поскольку \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать доводы представителя работодателя) Выслушав объяснения сторон, свидетелей, пояснения (мнения) специалистов, изучив письменные материалы дела, комиссия по трудовым спорам находит требования работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) обоснованными (необоснованными), подлежащими удовлетворению (полностью или в части) (не подлежащими удовлетворению) по следующим причинам. В соответствии с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать норму права, которая регулирует спорные отношения или соответствующее условие коллективного договора, трудового договора или пункт локального нормативного акта, др.) в ходе рассмотрения заявления \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) было установлено, что \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. (указать, что было установлено, чем подтверждается)В связи с этим \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (краткое изложение анализа обстоятельств и выводов комиссии)На основании изложенного комиссия по трудовым спорам решила: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (резолютивная часть решения) Настоящее решение принято большинством голосов: \_\_\_\_\_\_\_ членов из \_\_\_\_\_\_ присутствующих на заседании комиссии по трудовым спорам.

**Приложение 7**

УДОСТОВЕРЕНИЕ № \_\_\_\_

На основании решения Комиссии по трудовым спорам РГГРУ, созданной приказом от "\_\_\_" \_\_\_\_\_200..г. вступившее в силу "\_\_\_" \_\_\_\_\_200..г., гражданин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника, спор которого рассмотрен комиссией, число, месяц, год рождения, адрес места жительства, должность) по результатам рассмотрения спора о \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(со ссылками на дело или материалы рассмотрения спора Комиссией)

на основании решения от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. N \_\_\_\_\_ имеет право на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (приводится формулировка резолютивной части решения комиссии: получение такой-то денежной суммы от организации) в срок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Указанное решение от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. N \_\_\_\_ в установленный законом срок не исполнено.

Настоящее удостоверение вступает в силу с момента выдачи, имеет силу исполнительного документа и предъявляется для исполнения в принудительном порядке не позднее трех месяцев с момента выдачи.

Председатель Комиссии по трудовым спорам

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись).

Печать Комиссии по трудовым спорам

(Отметка судебного исполнителя о приведении в исполнение решения Комиссии по трудовым спорам)

**Приложение 8**

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ О ВЗЫСКАНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (название суда) г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_ (название предприятия) Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ о взыскании заработной платы

Я,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О. истца) работаю на предприятии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(название предприятия) с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, заработная плата составляет в месяц \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

Администрацией предприятия за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (период времени) мне не выплачена заработная плата в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

Считаю, что действия администрации неправомерны, что обосновывается следующим \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(по каким причинам истец считает свои требования правомерными и какие имеются доказательства, подтверждающие его доводы: объяснения свидетелей, письменные доказательства или иное).*

В связи с изложенным,

Прошу:

1. Взыскать с ответчика заработную плату в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб., а также денежную компенсацию за нарушение им установленного срока выплаты заработной платы в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

2. В подтверждение исковых требований вызвать и допросить в качестве свидетелей \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О., адреса); истребовать документы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.(какие, откуда).

Приложения:

1. Копия искового заявления ответчику.

2. Иные имеющиеся документы (прилагаются истцом, а в случае их отсутствия или отказа администрации в их предоставлении - истребуются судом) - доказательства, подтверждающие факт невыплаты заработной платы истцу, справка о заработной плате, письменный расчет о причитающейся истцу сумме заработной платы.

3. Копии решений комиссии по трудовым спорам и профкома (если они имеются на предприятии).

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Подпись)

**Приложение 9**

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ О ВЗЫСКАНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ ПРОСТОЕ

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (название суда) межмуниципальный (районный) суд г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_ (название предприятия) Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ о взыскании заработной платы при простое

Я,\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О. истца) работаю на предприятии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(название предприятия) с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, заработная плата составляет в месяц \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

В связи с простоем мне не выплачена заработная плата за \_\_\_\_\_\_\_\_ в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

Считаю, что действия администрации неправомерны, что может быть обосновано следующим \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(по каким причинам истец считает свои требования правомерными и какие имеются доказательства, подтверждающие его доводы: объяснения свидетелей, письменные доказательства или иное).

В связи с изложенным,

Прошу:

1. Взыскать с ответчика заработную плату в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб., а также денежную компенсацию за нарушение им установленного срока выплаты заработной платы в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

2. В подтверждение исковых требований вызвать и допросить в качестве свидетелей\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О., адреса); истребовать документы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.(какие, откуда).

Приложения:

1. Копия искового заявления ответчику.

2. Иные имеющиеся документы (прилагаются истцом, а в случае отказа администрации в их предоставлении - истребуются судом) - доказательства, подтверждающие время простоя и виновность истца в простое (листки о простое, накопительные ведомости о простое, выписки из табелей, акты, рапорты, докладные записки и т.п.); справка о тарифной ставке установленного работнику разряда (оклада); письменный расчет или платежная ведомость о причитающейся истцу сумме заработной платы за время простоя.

3. Копии решений комиссии по трудовым спорам и профкома (если они имеются на предприятии).

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Подпись)

**Приложение 10**

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ И ОПЛАТЕ ЗА ВРЕМЯ ВЫНУЖДЕННОГО ПРОГУЛА

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (название суда) г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.) Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_ (название предприятия) Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула

Я работал (а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(должность, выполняемая работа) на (в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование предприятия, организации, учреждения) с \_\_\_\_\_\_ (число, месяц, год).

Приказом \_\_\_\_\_ (номер) от \_\_\_\_\_\_\_\_ (число, месяц, год) я уволен (а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_(основание увольнения).

Увольнение считаю незаконным: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать обстоятельств, на основании которых истец считает увольнение неправомерным).

С \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (число, месяц, год) я не работаю.

Незаконным увольнением мне был причинен значительный моральный вред.

В соответствии со ст. ст. 234 и 237 ТК РФ,

Прошу:

1. Восстановить меня на работе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (должность, выполняемая работа) на (в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование предприятия, учреждения, организации)

2. Взыскать с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование предприятия, организации, учреждения) в мою пользу средний заработок за время вынужденного прогула с \_\_\_\_\_\_ (число, месяц, год) по день восстановления на работе.

3. Взыскать с ответчика в качестве возмещения морального вреда денежные средства в размере \_\_\_\_\_\_ руб.

Приложение: 1. Копия приказа о приеме на работу. 2. Копия приказа об увольнении. 3. Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета о согласии на увольнение. 4. Справка о размере заработной платы за последние два календарных месяца работы. 5. Копия искового заявления.

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Подпись)

**Приложение 11**

# ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ О СНЯТИИ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ районный (городской суд) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области

Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О., год рождения, адрес)*

Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование предприятия,*

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

*организации, учреждения, адрес)*

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ О СНЯТИИ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Я работаю в качестве \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(должность, выполняемая работа)*

на (в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование предприятия, организации, учреждения)*

с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Приказом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(число, месяц, год) (номер) (число, месяц, год)*

на меня наложен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(вид дисциплинарного взыскания)*

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(характер нарушения трудовой дисциплины, изложенный в приказе)*

Наложение дисциплинарного взыскания считаю необоснованным и

незаконным \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(указать мотивы)*

Комиссия по трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(наименование предприятия,*

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

*организации, учреждения)*

оставило мою жалобу на необоснованное наложение дисциплинарного взыскания без удовлетворения.

ПРОШУ:

1. Отменить наложенное на меня приказом \_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(номер) (число,*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дисциплинарное взыскание в виде \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*месяц, год) (вид*

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

*дисциплинарного взыскания)*

2. В обоснование моих требований вызвать в суд свидетелей

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

*(Ф.И.О., адрес)*

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

Приложение:

1. Копия приказов о приеме на работу и наложении взыскания.

2. Выписка из решения комиссии по трудовым спорам.

3. Копия искового заявления.

Дата Подпись

**Приложение 12**

Решение

Именем Российской Федерации

31 января 2003 г.

Преображенский районный суд города Москвы в составе:

Председательствующего судьи Матвеенко М.П.,

С участием прокурора Огурцовой Н.В.,

При секретаре Лукиной Е.А.,

Рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-547/03 по иску Скальского Максима Станиславовича к Московской городской больнице № 54 о восстановлении на работе, взыскание заработной платы за время вынужденного прогула и судебных расходов на адвоката,

Установил:

Скальский М.С. обратился с иском в суд к Московской городской больнице № 54 о восстановлении на работе, взыскание заработной платы за время вынужденного прогула и судебных расходов на адвоката, мотивируя свои требования тем, что он был незаконно уволен с должности врача-уролога урологического отделения городской больницы № 54 г. Москвы, поскольку при увольнении он, как не выдержавший испытание при приеме на работу, не был письменно не позднее чем за три дня до увольнения ознакомлен с причинами, послужившими основанием для увольнения по указанному основанию, в связи с чем он был лишен возможности их обжаловать, кроме того, выводы о признании его не выдержавшим испытание при приеме на работу необоснованны.

Истец и его представитель в судебное заседание явились, иск поддержали, дав объяснения, аналогичные содержанию искового заявления.

Представитель ответчика в судебное заседание явился, иск не признала, представила письменный отзыв на иск и дала объяснения, согласно которым увольнение Скальского М.С. с должности врача-уролога урологического отделения городской больницы № 54 г. Москвы, как не выдержавший испытание при приеме на работу, объяснено фактом не оказания им помощи больному и произведено в соответствии с трудовым законодательством, в связи с чем просила суд в удовлетворении иска отказать.

Выслушав истца и его представителя, представителя ответчика, показания свидетелей, исследовав письменные доказательства, суд установил следующие обстоятельства.

Приказом главного врача городской больницы № 54 г. Москвы № 158-к от 24.06.2002 г. Скальский М.С. с 15.07.2002 г. принят на работу на должность врача-уролога урологического отделения городской больницы № 54 по трудовому договору № 234 сроком на один год с 3-месячным испытательным сроком.

Согласно условиям трудового договора № 158-к от 24.06.2002 г. (п.п. 3-5), заключенного истцом с главным врачом городской больницы № 54 г. Москвы, работник Скальский М.С. был принят на работу в урологическое отделение городской больницы № 54 на должности врача-уролога сроком на один год с 15.07.2002 г. по 15.07.2003 г.

Приказом главного врача городской больницы № 54 г. Москвы № 224-к от 19.08.2002 г. трудовой договор с врачом урологического отделения Скальским М.С. расторгнут с 23.08.2002 г. на основании ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу – неоказанием медицинской помощи больному 14.08.2002 г.

Указанные условия договора и причины увольнения отражены в трудовой книжке Скальского М.С.

Согласно ст. 70 Трудового кодекса РФ (в дальнейшем ТК РФ) при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договор условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В п. 5 трудового договора № 234 от 15.07.2002 г., заключенного истцом с городской больницей № 54, указано следующее: «Срок испытания: а) без испытания; б) с 3-месячным испытательным сроком (продолжительностью срока)».

Оценивая условия указанного трудового договора, принимая во внимание, что типовые условия об установлении испытательного срока при приеме на работу Скальского М.С. не были уточнены сторонами, работодателем не были установлены конкретные даты начала испытательного срока, а сами типовые условия об испытательном сроке не содержат однозначного указания на условие испытания и срока его продолжительности, суд приходит к заключению о том, что условие об испытании не указано в трудовом договоре, в связи с чем Скальский М.С. принят на работу без испытания.

Судом отвергаются доводы представителя ответчика о том, что условия об установлении Скальскому М.С. 3-месячного срока испытания указаны в приказе о приеме его на работу, а согласие истца на установление испытательного срока имеется в его заявлении о приеме на работу, поскольку согласно ст. 70 ТК РФ условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, а отсутствии в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания, т.к. в соответствии с принципом допустимости доказательств дела, которые по закону должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими средствами доказывания.

Судом также отвергаются доводы представителя ответчика о том, что истец уволен в связи с неоказанием 13.08.2002 г. медицинской помощи больному Мовляеву Е.Н., поскольку из материалов административного расследования по указанному факту, объяснений сторон, показания свидетелей Шульц В.Е., Балаклейцева И.И., Бардиной М.Ю., Ломия М.А., Тиманьковой Т.С., Яблочкина В.А. и Торченюк А.Г., что необходимая помощь больному Мовляеву Е.Н. была оказана дежурным врачем Скальским М.С. после доставки необходимого цистостомического дренажа, отсутствующего в приемном отделении больницыю

Таким образом, судом установлено, что условие об испытании истца при приеме на работу не указано в трудовом договоре, в связи с чем Скальский М.С. принят на работу без испытания; факт неоказания истцом 13.08.2002 г. медицинской помощи больному Мовляеву Е.Н. представителем ответчика в судебном заседании не доказан.

В связи с изложенным суд приходит к заключению о том, что увольнение Скальского М.С. по ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу не соответствует требованиям закона.

Статьей 394 ТК РФ установлено, что в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе с выплатой ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Согласно ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда, виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источника этих выплат. При любом режиме работы расчеты средней заработной платы работника производиться исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени.

Из справок представленных городской больницей № 54, зарплата Скальского М.С. за июль 2002 г. составила 4004 руб. 35 коп., за август 2002 г. – 4192 руб. 99 коп. С указанными расчетами указанной платы истец согласен.

В соответствии с графиком работы за июль и август 2002 г. Скальский М.С. в период с 15.07.2002 г. по 22.08.2002 г. отработал в июле 8 рабочих дней, в августе 2002 г. – 10 дней. Таким образом, средняя заработная плата истца в рабочий день составляет 455 руб. 40 коп. (4004,35 + 4192,99/18 дней).

Принимая во внимание график работы Скальского М.С. в городской больнице № 54, а также непродолжительное время его работы, исходя из фактически отработанного истцом времени (2 рабочих дня в неделю – 4 смены), суд приходит к выводу о том, что при установленном для истца режиме работы им отработано 15 рабочих дней в календарном месяце (фактически отработанное время: 18 рабочих дней в календарном месяце и 7 календарных дней минус 3 рабочих дня в одной календарной неделе).

Таким образом, вынужденный прогул Скальского М.С. в период с 23.08.2002 г. по день вынесения решения судом составляет календарных 5 месяцев 8 дней, а рабочих – 78 дней. Средний заработок истца за время вынужденного прогула составляет 35521 руб. 20 коп. (78 дней \* 455 руб. 40 коп.).

Истцом заявлено требование о взыскании с ответчика расходов на адвоката в сумме 6000 рублей, что подтверждается квитанцией № 101 от 23.08.2002 г. юридической консультации № 159.

В соответствии со ст.ст. 90, 91 и 95 ГПК РСФСР стороне, в пользу которой составлялось решение, суд присуждает с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, хотя бы эта сторона и была освобождена от уплаты судебных расходов в доход государства, а также расходы по оплате помощи представителя в разумных пределах и с учетом конкретных обстоятельств; издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец освобожден, взыскиваются в доход государства пропорционально удовлетворенной части исковых требований.

Истец освобожден от уплаты судебных расходов в соответствии со ст. 80 ГПК РСФСР.

В связи с этим требования истца подлежат удовлетворению в полном объеме.

Согласованное со ст.ст. 396 ТК РФ и 210 ГПК РСФСР решение о восстановлении на работу незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению. В соответствии со ст. 211 ГПК РСФСР суд может обратиться к немедленному исполнению, если в следствии обстоятельств замедление в исполнении решения может привести к значительному ущербу для взыскания.

На основании изложенного в соответствии со ст.ст. 394, 396 ТК РФ, руководствуясь ст.ст. 191-197, 210 и 211 ГПК РСФСР, суд

Решил:

иск Скальского Максима Станиславовича к Московской городской больнице № 54 о восстановлении на работе, взыскание заработной платы за время вынужденного прогула и судебных расходов на адвоката удовлетворить.

Восстановить Скальского Максима Станиславовича на работе в должности врача-уролога урологического отделения городской больнице № 54 г. Москвы.

Взыскать с городской больнице № 54 г. Москвы в пользу Скальского Максима Станиславовича средней заработок за время вынужденного прогула 35521 руб. 20 коп.

Взыскать с городской больнице № 54 г. Москвы в пользу Скальского Максима Станиславовича расходы на адвоката в сумме 6000 руб.

Взыскать с городской больнице № 54 г. Москвы в доход государства пошлину в сумме 1355 руб. 64 коп.

Решение суда в части восстановления Скальского М.С. на работе и выплата зарплаты за время вынужденного прогула подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано и опротестовано в Мосгорсуд в течение 10 дней.

**Приложение 13**

Решение

Именем Российской Федерации

10 апреля 2003 г.

Преображенский межмуниципальный суд в составе председательствующего судьи Детеревой О.В,

при секретаре Груновой О.,

Рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-1443/03 по иску Соколова Сергея Николаевича к ОАО «Объединение Альфапластик» об изменении формулировки и даты увольнения, взыскании зарплаты и морального вреда,

Установил:

Соколов С.Н. работал в ОАО «Объединение Альфапластик» с 27.06.2002 г. в ЦПХ слесарем по ремонту трубопровода 5 разряда по трудовому договору. Приказом № 317 от 27.11.2002 г. Соколов С.Н. был уволен с 21.11.2002 г. по ст. 81 п. 6 ТК РФ (появление на рабочем месте 13.11.2002 г. и 22.11.2002 г. в состоянии алкогольного опьянения). Основание увольнение служебная записка Бычковского Н.В., акт, объяснительная записка. Истец обратился в суд с иском о восстановлении на работе, впоследствии истец изменил исковое требование на изменение формулировки увольнения со ст. 81 п. 6 «б» на ст. 80 ТК РФ по собственному желанию, изменение даты увольнения на день вынесения решения судом взыскания зарплаты и морального вреда, поскольку увольнение его произведено незаконно, в период его нетрудоспособности, о чем он известил ответчика, однако был уволен по ст. 81 п. 6 «б» ТК РФ. В судебном заседании истец требовал иска поддержки.

Представитель ответчика в суде иск не признал, указывая, что увольнение Соколова С.Н. по ст. 80 п. 6 «б» ТК РФ произведено законно, в связи с появление на рабочем месте 13.11.2002 г. и 22.11.2002 г. истца в состоянии алкогольного опьянения, о нахождении истца на больничном листе ответчик не знал, в связи с чем с чем в иске Соколову С.Н. просит отказать, и заявил о пропуске истцом срока обращения в суд с иском.

Суд выслушав стороны, допросив свидетелей Беняинова В.П., Аносова В.П., Капитанова Ю.Н., Бычковского И.В., Чиркову О.И. и огласив его показания, исследовав материалы дела, находит иск находит необоснованным и подлежащим удовлетворению частично.

Судом установлено, что Соколов С.Н. работал слесарем по ремонту трубопроводов в ОАО «Объединение Альфапластик» с 27.06.2002 г. по трудовому договору (л.д. 9). Приказом № 317-к от 27.11.2002 г. (л.д. 20) Соколов С.Н. уволен 21.11.2002 г. по ст. 81 п. 6 «б» ТК РФ (появление на рабочем месте 13.11.2002 г. и 22.11.2002 г. в состоянии алкогольного опьянения). Факт нахождения на рабочем месте 13.11.2002 г. Соколова С.Н. в нетрезвом состоянии подтверждается актом от 13.11.2002 г. (л.д. 15), объяснительной Соколова С.Н. от 14.11.2002 г. (л.д. 16) и показаниями свидетелей Аносова В.П., Капитанова Ю.Н. и Бочковского И.В., не доверять которым у суда оснований не имеется, и суд считает факт установленным.

Нахождение Соколова С.Н. 22.11.2002 г. в нетрезвом состоянии также подтверждается актом от 22.11.2002 г. (л.д. 17), показаниями свидетелей Капитанова Ю.Н., Бычковского И.В., Чирковой О.И. Однако с 25.11.2002 г. ответчик на работу не выходил, с 26.11.2002 г. по 05.12.2002 г.находится на больничном листе (л.д. 5). Приказ № 317 от 27.11.2002 г. был издан ответчиком в период нахождения истца на больничном листе.

Согласно ст. 81 п. 3 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Поскольку приказ об увольнении истца издан в период его нахождения на больничном листе, о чем был извещен ответчик, увольнение Соколова С.Н. в порядке ст. 394 ТК РФ суд признает незаконным, в связи с чем иск об изменении формулировки увольнения со ст. 81 п. 6 «б» на ст. 80 ТК РФ подлежит удовлетворению, подлежит изменению дата увольнения на 14.04.2003 г., и взыскание с ответчика зарплаты за время вынужденного пропуска с 22.11.2002 г. по 14.04.2003 в размере 7779 руб. 77 коп., исходя из среднего заработка 1649 руб. 53 коп. по справке (л.д. 36) и моральный вред 500 руб. Требования ответчика о пропуске срока отражения в суд с иском удовлетворению не подлежит, поскольку из материалов дела, показаний истца видно, что после увольнения 25.12.2002 г. он обратился в профком (л.д. 4) с изменением формулировки увольнения, не получил ответ, обратился в месячный срок в суд, в связи с чем пропущенный истцом срок по уважительной причине в порядке ст. 392 ТК РФ подлежит восстановлению судом.

С учетом изложенного, в порядке ст. 394 ТК РФ иск Соколова С.Н. подлежит удовлетворению.

Руководствуясь ст.ст. 194-199 ТНК РФ, суд

Решил:

изменить Соколову Сергею Николаевичу формулировку основания увольнения по приказу № 317-к от 27.11.2002 г. ОАО «Объединение Альфапластик» со ст. 81 п. 6 «б» на ст. 80 ТК РФ по собственному желанию, дату увольнения – с 21.11.2002 г. на 14.04.2003 г.

Взыскать с ОАО «Объединение Альфапластик» в пользу Соколова Сергея Николаевича зарплату за время вынужденного прогула 7779 руб. 77 коп. и моральный вред 500 руб. госпошлину в доход государства в размере 322 руб.

Решение может быть обжаловано и опротестовано в Мосгорсуд в течение 10 дней.

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // РГ от 25.12.1993. № 237. [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. М., 2002. С.168. [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Жуйков В.М. Теоретические и практические проблемы конституционного права на судебную защиту. 1997. С. 12. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Ставцева А.И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров / В кн.: Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Отв.ред.проф. Ю.П. Юрловский. М., 2002. С. 345. [↑](#footnote-ref-4)
5. См.: Петракова М.В. Проблемы урегулирования трудовых споров и разрешения социальных конфликтов. // Юрист. 2003. № 12. С.22. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // СЗ РФ от 07.01.2002. №1 (ч. 1), ст. 3. [↑](#footnote-ref-6)
7. Федеральный закон "О государственной гражданской службе в Российской Федерации" от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // СЗ РФ от 02.08.2004. №31, ст. 3215. [↑](#footnote-ref-7)
8. Федеральный закон "О профсоюзах, их правах и гарантиях" от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // СЗ РФ от 15.01.1996. №3, ст. 148. [↑](#footnote-ref-8)
9. Федеральный закон "О судебных приставах" от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ // СЗ РФ от 28.07.1997. № 30, ст. 3590. [↑](#footnote-ref-9)
10. Федеральный закон "Об исполнительном производстве" от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ // СЗ РФ от 28.07.1997. № 30, ст. 3591. [↑](#footnote-ref-10)
11. Федеральный закон "О мировых судьях в Российской федерации" от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ // СЗ РФ от 21.12.1998. №51, ст. 6270. [↑](#footnote-ref-11)
12. Федеральный закон "О прокуратуре в Российской Федерации" от 17 января 1992 г. № 2202-1 // СЗ РФ от 20.11.1995. № 47, ст. 4472. [↑](#footnote-ref-12)
13. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // СЗ РФ от 18.11.2002. № 46, ст. 4532. [↑](#footnote-ref-13)
14. См.: Викторов И.С., Тереньтьева Е.В. О правовом регулировании и прокурорском надзоре за исполнением законодательства о рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров. // Трудовое право. 2007. № 6. С. 11- 40. [↑](#footnote-ref-14)
15. См.: Викторов И.С., Тереньтьева Е.В. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-15)
16. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 513. [↑](#footnote-ref-16)
17. См.: Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: утверждено 31 января 1957 г.// Ведомости ВС СССР. 1957. № 4. Статья 58. (Утратило силу). [↑](#footnote-ref-17)
18. См.: Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) от 9 октября 1989 г. // Ведомости ВС СССР. 1989. № 18. Статья 342. (Утратило силу). [↑](#footnote-ref-18)
19. См.: Сапфирова А.А. Федеральная инспекция труда: орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров или орган по урегулированию трудовых разногласий? // Трудовое право. 2008. № 2. С. 11 – 17. [↑](#footnote-ref-19)
20. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-20)
21. См.: Викторов И.С., Тереньтьева Е.В. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-21)
22. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С.514. [↑](#footnote-ref-22)
23. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-23)
24. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирева. М., 2008. С.516. [↑](#footnote-ref-24)
25. См.: Бердычевский В.С., Акопов Д.Р. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. М., 2004. С. 470. [↑](#footnote-ref-25)
26. См.: Смирнов О.С. Трудовое право. Свердловск. 1998. С. 371. [↑](#footnote-ref-26)
27. См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. 2005. М., С.413. [↑](#footnote-ref-27)
28. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 519. [↑](#footnote-ref-28)
29. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-29)
30. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 521. [↑](#footnote-ref-30)
31. См.: Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1999. С. 8 – 12. [↑](#footnote-ref-31)
32. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-32)
33. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 522. [↑](#footnote-ref-33)
34. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-34)
35. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 522. [↑](#footnote-ref-35)
36. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-36)
37. См.: Анисимов Л.Н., Бакунин В.М. Подведомственность и подсудность гражданских дел и индивидуальные трудовые споры. // Трудовое право. 2006. № 9. С. 62 – 69. [↑](#footnote-ref-37)
38. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // РГ от 25.12.1993. № 237. [↑](#footnote-ref-38)
39. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // СЗ РФ от 18.11.2002. № 46, ст. 4532. [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: Дедюева М.В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров. // Трудовое право. 2006. № 6. С. 3 – 8. [↑](#footnote-ref-40)
41. См.: Титова Г. Трудовые споры // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2003. № 14. С. 25 – 34. [↑](#footnote-ref-41)
42. См.: Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // Российская юстиция. 2002. № 11.С. 43-57 [↑](#footnote-ref-42)
43. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-43)
44. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2005. С. 422. [↑](#footnote-ref-44)
45. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-45)
46. И.М. Зайцев Судебная подведомственность гражданских дел / В кн.: М.А. Викут, И.М. Зайцев Гражданский процесс России. М., 2001. С. 126-133. [↑](#footnote-ref-46)
47. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-47)
48. И.М. Зайцев. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-48)
49. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 521. [↑](#footnote-ref-49)
50. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // СЗ РФ от 18.11.2002. № 46, ст. 4532. [↑](#footnote-ref-50)
51. См: Осипов Ю.К. Подведомственность юридических дел. Свердловск, 1973. С. 6. [↑](#footnote-ref-51)
52. См.: Жуйков В.М. Указ. соч. С. 70 – 71; Курс гражданского процессуального права. М., 1981. Т.2 С. 6; Гражданский процесс: Учебник / Под ред. М.К. Треушникова. М., 2003. С. 94 – 97. [↑](#footnote-ref-52)
53. См.: Анисимов Л.Н., Бакунин В.М. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-53)
54. См.: Научно-практический комментарий к гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации / Под ред. Жуйкова В.М., Пучинского В.К., Треушникова М.К. М., 2003. С. 99 - 144. [↑](#footnote-ref-54)
55. См.: Абрамова О.В. Судебная защита трудовых прав. // Трудовое право. 2005. № 1. С. 44. [↑](#footnote-ref-55)
56. См.: Дедюева М.В. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-56)
57. См.: Ершова Е.А. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников. // Трудовое право. 2003. № 12. С. 23. [↑](#footnote-ref-57)
58. См.: Анисимов Л.Н., Бакунин В.М. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-58)
59. См.: Оборец В.Н. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2003. № 9. С.101. [↑](#footnote-ref-59)
60. См.: Шепелева А.А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или к вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам. // Трудовое право. 2007. № 8. С. 10 – 19. [↑](#footnote-ref-60)
61. См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2005. С.422. [↑](#footnote-ref-61)
62. См.: Шепелева А.А. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-62)
63. См.: Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (утв. Указом Президиума ВС СССР от 31 января 1957 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1957. № 4. Статья 58. [↑](#footnote-ref-63)
64. См.: Устав о промышленном труде // Свод законов Российской империи. Т. 11. Ч. 2. СПб., 1913. (Извлечение); Кисилев И.Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование: Учебное пособие. М. 2001. С. 294. [↑](#footnote-ref-64)
65. См.: Постановление Временного правительства от 9 мая 1917 г. // СУ. 1917. № 133. Статья 709. [↑](#footnote-ref-65)
66. См.: Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в период демократической республики в России (1917 г.) // Российский ежегодник трудового права. 2005. № 1 / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб. 2006. С.15. [↑](#footnote-ref-66)
67. См.: О примирительных учреждениях: постановление Временного правительства от 5 августа 1917 г. // СУ. 1917. № 209. Статья 1327. [↑](#footnote-ref-67)
68. См.: Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Статья 903. [↑](#footnote-ref-68)
69. См.: Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов (утв. Постановлением ЦИК и СНК СССР от 29 августа 1928 г.) // СЗ СССР. 1928. № 56. Статья 495. [↑](#footnote-ref-69)
70. См.: Шепелева А.А. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-70)
71. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-71)
72. См.: Костян И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. // Человек и труд. 2005. № 9. С.62 – 66. [↑](#footnote-ref-72)
73. См.: Устинова С.А. Некоторые вопросы правового регулирования создания и организации деятельности комиссий по трудовым спорам, как внесудебного органа по защите трудовых прав граждан. // Трудовое право. 2006. № 12. С.86 – 92. [↑](#footnote-ref-73)
74. См.: Костян И. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-74)
75. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 525. [↑](#footnote-ref-75)
76. См.: Костян И. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-76)
77. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 526. [↑](#footnote-ref-77)
78. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. Паниной С.А. С. 567. [↑](#footnote-ref-78)
79. Федерального закона от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ от 02.08.2004. № 31, ст. 3215. [↑](#footnote-ref-79)
80. Федеральным законом «О прокуратуре» // СЗ РФ от 20.11.1995. № 46., ст. 4532. [↑](#footnote-ref-80)
81. Федеральным законом «О милиции» // СЗ РФ от18.04.1991. № 1026-1 (в ред. от 02.03.2007) // Ведомости СНД и ВС РСФСР от 18.04.1991. № 16, ст. 503. [↑](#footnote-ref-81)
82. См.: Трудовое право Российской Федерации: [учебник]/[Алябьев Д.Н. и др.]; под ред. А.К. Исаева. М., 2006. С.303. [↑](#footnote-ref-82)
83. См.: Костян И. Уаз. соч. [↑](#footnote-ref-83)
84. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-84)
85. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 528. [↑](#footnote-ref-85)
86. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-86)
87. См.: Костян И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. // Человек и труд. № 10. 2005. С.67 – 71. [↑](#footnote-ref-87)
88. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. Паниной С.А.С. 569. [↑](#footnote-ref-88)
89. См.: Костян И. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-89)
90. См.: Устинова С.А. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-90)
91. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. Паниной С.А. С. 570. [↑](#footnote-ref-91)
92. См.: Устинова С.А. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-92)
93. См.: Скобелкин, В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж. 2002. С. 327. [↑](#footnote-ref-93)
94. См.: Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. М., 2001. С. 39. [↑](#footnote-ref-94)
95. См.: Устинова С.А. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-95)
96. См.: Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. – М., 1997. – С. 34. [↑](#footnote-ref-96)
97. См.:Трудовое право Российской Федерации: [учебник]/[Алябьев Д.Н. и др.]; под ред. А.К. Исаева.М., 2006. С.303. [↑](#footnote-ref-97)
98. См.: Костян И. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-98)
99. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. Паниной С.А. С. 571. [↑](#footnote-ref-99)
100. См.: Устинова С.А. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-100)
101. См.: Костян И. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-101)
102. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. – 530. [↑](#footnote-ref-102)
103. См.: Костян И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Человек и труд. № 12. 2005. С.62 – 66. [↑](#footnote-ref-103)
104. См.: Коршунова Т.Ю. Индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. 2004. № 6. С. 36. [↑](#footnote-ref-104)
105. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. Паниной С.А. С. 573. [↑](#footnote-ref-105)
106. См.: Викторов И.С, Тереньтьева Е.В. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-106)
107. Федеральный закон "Об исполнительном производстве" от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ // СЗ РФ от 28.07.1997. № 30, ст. 3591. [↑](#footnote-ref-107)
108. Федеральный закон "О судебных приставах" от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ // СЗ РФ от 28.07.1997. № 30, ст. 3590. [↑](#footnote-ref-108)
109. Федеральный закон "Об исполнительном производстве" от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ // СЗ РФ от 28.07.1997. № 30, ст. 3591. [↑](#footnote-ref-109)
110. См.: Костян И. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-110)
111. См.: Устинова С.А. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-111)
112. См.: Анисимов А.Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде // Трудовое право. 2008. №3. С. 12 – 22. [↑](#footnote-ref-112)
113. Федеральный закон "О мировых судьях в Российской федерации" от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ // СЗ РФ от 21.12.1998. №51, ст. 6270. [↑](#footnote-ref-113)
114. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. – С. 532. [↑](#footnote-ref-114)
115. См.: Викторов И.С, Тереньтьева Е.В. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-115)
116. См.: Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-116)
117. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. Паниной С.А.. С. 575. [↑](#footnote-ref-117)
118. См.: Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-118)
119. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. – 535. [↑](#footnote-ref-119)
120. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. Паниной С.А. С. 576. [↑](#footnote-ref-120)
121. См.: Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-121)
122. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. – С. 535. [↑](#footnote-ref-122)
123. См.: Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-123)
124. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. – С. 536. [↑](#footnote-ref-124)
125. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-125)
126. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. – С. 536. [↑](#footnote-ref-126)
127. См.: Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-127)
128. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. – С. 537. [↑](#footnote-ref-128)
129. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-129)
130. См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-130)
131. См.: Рассахатская Н.А. Гражданская процессуальная форма. Саратов, 1998. С. 312. [↑](#footnote-ref-131)
132. См.: Зайцев И.М. Пересмотр решений и определений судом кассационной инстанции./ Викут М.А. Зайцев. Гражданский процесс России. М., 2001. С. 321-329. [↑](#footnote-ref-132)
133. См.: Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-133)
134. См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. – С. 538. [↑](#footnote-ref-134)
135. См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2005. – С.429. [↑](#footnote-ref-135)
136. См.: Гражданский процесс: Учебник / 5-е изд., перераб. и доп. Под ред. доктора юридических наук, профессора В.В. Яркова, 2004. С. 316. [↑](#footnote-ref-136)
137. См.: Гражданское процессуальное право: учеб./ С.А. Алехина (и др.); под ред. М.С. Шакарян. М.,2005. С. 297 – 315. [↑](#footnote-ref-137)
138. См.: Постатейный комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации./ Под ред. П.В. Крашенинникова. 2003. С. 356. [↑](#footnote-ref-138)
139. См.: Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-139)
140. См.: Трубников П.Я. Судопроизводство в надзорной инстанции // Законность. № 10. 1997. С. 23 – 27. [↑](#footnote-ref-140)
141. См.: Ткачев Н.И. законность и обоснованность судебных постановлений по гражданским делам. Саратов. 1987. С. 189. [↑](#footnote-ref-141)
142. См.: Постатейный комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации./ Под ред. П.В. Крашенинникова. 2003. С. 358. [↑](#footnote-ref-142)
143. См.: Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-143)
144. См.: Гражданский процесс: Учебник / 5-е изд., перераб. и доп. Под ред. доктора юридических наук, профессора В.В. Яркова, 2004. С. 320. [↑](#footnote-ref-144)
145. См.: Трубников П.Я. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-145)
146. См.: Граданский процесс: Учебник для юридических вузов / Под. ред. д.ю.н. проф., засл. деятеля науки РФ М.К. Треушникова. М., 2001. С. 361. [↑](#footnote-ref-146)
147. См.: Постатейный комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации./ Под ред. П.В. Крашенинникова. 2003. С. 363. [↑](#footnote-ref-147)
148. См.: Анисимов А.А. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-148)