Содержание

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.

1.3 Принципы рассмотрения споров

1.4 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

Заключение

Список использованной литературы

Приложение 1

Приложение 2

Введение

Практически каждый человек в нашей стране осуществляет или только будет осуществлять трудовую деятельность, а именно в процессе осуществления трудовой деятельности возникают трудовые споры.

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 часть работодателей не в состоянии осуществить.

Все это - одна из основных причин возникновения трудовых споров между работниками и нанимателем в современном обществе.

Индивидуальный трудовой спор – это, прежде всего, неурегулированные разногласия, возникающие между самим работником и работодателем, связанные с применением законодательства о труде, соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Важно то, что разногласия могут быть урегулированы сторонами до обращения в орган, рассматривающий трудовой спор, путем проведения переговоров, согласованием позиций сторон, совершением определенных действий по удовлетворению требований заинтересованного лица.

При этом возникновение разногласия и дальнейшая его трансформация в спор не является обязательным следствием нарушения действующих норм и правил.

В частности, к трудовому спору могут привести возникшие разногласия при установлении или изменении индивидуальных условий труда.

Необходимым условием спорного правоотношения является также выражение воли хотя бы одной из спорящих сторон, выражающееся в обращении для разрешения разногласия в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров с заявлением, жалобой или иском.

При выполнении курсовой работы, ставились задачи изучения практического рассмотрения судами споров, возникающих в сфере труда, исследования возникновения причин трудовых споров, особенностей рассмотрения их в судебной инстанции в разрезе рассмотрения споров в сфере труда.

Целью курсовой 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:

- исследовать основные направления развития трудового, гражданского и гражданского процессуального права в сфере разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации;

- рассмотреть содержание законодательной базы лежащей в основе регулирования порядка разрешения трудовых споров;

- проанализировать плюсы и минусы существующего правого института, регулирующего порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, исследовать проблематику, связанную с этой сферой трудового права;

- выяснить тенденции развития в этой сфере;

- в заключении - подвести итоги по проделанной работе, выработать пути решения возникших проблем.

Актуальность данной курсовой работы определяется, тем, что трудовые отношения всегда играли основополагающую роль в жизни общества.

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

1.1 Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров

Легальное определение индивидуального трудового спора дано в ст. 381 ТК РФ[[1]](#footnote-1), 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.

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**)[[2]](#footnote-2).**

Современное трудовое право предусматривает, главным образом, примирительные процедуры для разрешения трудовых споров.

Нельзя 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.

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.[[3]](#footnote-3)

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.

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.

Предметом индивидуального трудового спора является существо заявленных работником требований, например требования о восстановлении нарушенных прав, защите законных интересов или признании субъективных прав, которые, по мнению работника, ему принадлежат. Таким образом, предметом индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате заработной платы, снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, о признании необоснованным отказа работодателя заключить трудовой договор и т.д.[[4]](#footnote-4)

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.[[5]](#footnote-5)

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.

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.

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[[6]](#footnote-6).

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.[[7]](#footnote-7)

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. [[8]](#footnote-8)

Условия бывают:

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

б) социального характера; (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[[9]](#footnote-9).

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[[10]](#footnote-10).

1.3 Принципы 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[[11]](#footnote-11).

- 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).

- 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.

Принудительное исполнение решений юрисдикционных органов обеспечивается выдачей им специальных удостоверений и приведением этих решений в исполнение при помощи судебных приставов-исполнителей. [[12]](#footnote-12)

1.4 Подведомственность индивидуальных трудовых споров

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

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.

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.[[13]](#footnote-13)

Учитывая, что ст. 46 Конституции Российской Федерации[[14]](#footnote-14) 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.

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.

Вопрос о том, какими именно судами должны рассматриваться трудовые дела, урегулирован Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации[[15]](#footnote-15), который и разграничивает компетенцию между мировыми судьями и районными судами.

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 заявлению работодателя: о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.[[16]](#footnote-16)

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.

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.

С 1 февраля 2003 г. вступил в законную силу новый Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации[[17]](#footnote-17), в котором имеется специальная глава 3, именуемая «Подведомственность и подсудность», содержащая, как и сам указанный кодекс, целый ряд новаций.

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».

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.[[18]](#footnote-18)

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.

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.[[19]](#footnote-19)**.**

2.1 Рассмотрение трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам

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.[[20]](#footnote-20)

Комиссия по трудовым спорам более не рассматривается как первичный орган по рассмотрению трудовых споров.[[21]](#footnote-21)

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.[[22]](#footnote-22)

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).

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).[[23]](#footnote-23)

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.

Статья 385 ТК РФ называется «Компетенция комиссии по трудовым спорам».

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.[[24]](#footnote-24)

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).[[25]](#footnote-25)

КТС не наделена полномочиями рассматривать коллективные трудовые споры.

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.

Все заявления работника, поступившие в комиссию, обязательно должны быть зарегистрированы (ч. 1 ст.387 ТК РФ). Порядок регистрации не установлен законом.

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

Порядок рассмотрения трудовых споров определен Трудовым кодексом Российской Федерации лишь в общих чертах. Это дает основание полагать, что КТС вправе самостоятельно установить процедуру разбирательства спора в той части, в которой она не определена настоящим Кодексом.

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).

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.

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

В части 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.

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).

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

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.

Окончание производства по делу возможно в двух формах:

1. путем вынесения судебного решения;

2. без вынесения судебного решения[[26]](#footnote-26)

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.

По общему правилу решение суда по трудовым делам приводится в исполнение после вступления его в законную силу.

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.

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.

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. Пересмотр решений и определений судом кассационной инстанции.

Заключение

И так, я пришла к выводу, что трудовые споры являются не только разногласием между субъектами трудового права по поводу установления условий труда или заключения трудового договора и применения норм трудового права. Понятие трудовых споров также включает в себя конфликты и между другими субъектами трудового права, например между трудовым коллективом и администрацией. Кроме того, споры по своему характеру могут быть связаны как с применением норм трудового законодательства (правильным или неправильным), так и с установлением новых условий труда, еще не урегулированных нормами трудового права, например в процессе заключения коллективного договора. И, наконец, трудовые споры – это не просто разногласия между субъектами трудового права, а особая их стадия, поскольку в состоянии разногласий, неудовлетворенности поведением друг друга можно находиться если не все юридически значимое время (с момента возникновения до момента прекращения правоотношения), то значительную его часть.

Также я пришла к в выводу, что основная группа споров возникает из трудового правоотношения, жалующейся стороной чаще всего является работник – данные споры носят, как правило, исковый характер. Такие споры рассматриваются либо в КТС, либо в суде.

Другую группу составляют коллективные трудовые споры, которые возникают из организационно-управленческих и социально экономических отношений в сфере труда. Действующее законодательство устанавливает особый порядок разрешения коллективных трудовых споров. В Законе о порядке разрешения коллективных трудовых споров подчеркивается целесообразность достижения соглашения между сторонами сначала на основе переговоров их представителей, после чего должны быть использованы определенные примирительные процедуры.

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 курсовой 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 мировых судьях в Российской федерации" от 17 декабря 1998 г. № 188 Собрание Законодательств РФ от 21.12.1998. № 51, ст. 6270.

5. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. М., 2002. 344с.

6. Анисимов Л.Н., Бакунин В.М. Подведомственность и подсудность гражданских дел, и индивидуальные трудовые споры. Трудовое право. 2006. № 9.

7. Бриллиантова Н.А. Трудовое право: учеб, под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008.

8. Викторов И.С., Тереньтьева Е.В. Указ. соч.

9. Гражданское процессуальное право: учеб./ С.А. Алехина (и др.); под ред. М.С. Шакарян. - М. 2005. 420с.

10. Гражданский процесс: Учебник 5-е изд., перераб. и доп. Под ред. доктора юридических наук, профессора В.В. Яркова, 2004. 412с.

11. Гусов К.Н., Толкунова В.Н, Трудовое право России. 2005. 540с.

12. Коршунова Т.Ю. Индивидуальные трудовые споры. Трудовое право. 2004. № 6.

13. Костян И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

14. Научно-практический комментарий к гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации. Под ред. В.М. Жуйкова, В.К. Пучинского, М.К. Треушникова. М., 2003. 532с.

Приложение 1

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.

Приложение 2

Задача 12.1.

В ООО «Северный ветер» была допущена задержка выплаты заработной платы за ноябрь и декабрь 2002 г.

Самойлов, Ушаков и Маленина обратились в КТС с заявлением о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы.

Председатель КТС отказал в принятии заявления, сославшись на то, что данный спор не относится к компетенции комиссии по трудовым спорам. Поскольку с заявлением о восстановлении нарушенных прав обратились трое работников, то спор относится к категории коллективного, который подлежит рассмотрению в порядке проведения примирительных процедур.

В каком порядке подлежат восстановлению нарушенные права Семенова, Ушакова и Малениной?Решение

1. предъявление претензии работодателю на взыскание задолженности по заработной плате с требованием выплатить ее в полном объеме.
2. проведение переговоров с работодателем, в процессе которых выявляется позиция работодателя, оценка примерного объема компенсации, которую готов выплатить работодатель
3. в случае убеждения работодателя - получение искомой суммы досудебной претензии в досудебном порядке.
4. По истечении срока ответа на досудебную претензию работодателю, в случае неубеждения работодателя - подготовка искового заявления и направления в суд, где произведется взыскание задолженности по заработной плате в судебном порядке.
5. расчет размера задолженности по заработной плате, подлежащий взысканию, расчет размера процентов по ст.236 ТК РФ, оценка морального ущерба;
6. Получение решения суда по делу.

Задача 12-6

Кассир Латынина обратилась в профком оказать ей помощь в урегулировании разногласия с работодателем о размере оплаты труда.

Председатель профсоюзного комитета разъяснил ей, что ее просьба не относится к компетенции профкома. За рассмотрение и разрешением индивидуального трудового спора она вправе обратиться в КТС организации.

Прав ли председатель профкома?

Решение

Прав. На основании ст.382 ТК индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

Задача 12-14

По итогам ревизии у кладовщика Василевского была обнаружена недостача. Возместить причиненный материальный ущерб в добровольном порядке Василевский отказался.

Работодатель обратился в КТС с заявлением о взыскании материального ущерба, причиненного Василевским. КТС отказала в принятии заявления от работодателя.

Правомерно ли решение КТС?

Решение

На основании ст 391 ТК КТС не приняла заявление от работодателя ввиду того что споры о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю рассматривается в судах.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля 2004 г.) [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 513. [↑](#footnote-ref-2)
3. Викторов И.С., Тереньтьева Е.В. Указ. соч.. [↑](#footnote-ref-3)
4. Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирева. М., 2008. С.516.. [↑](#footnote-ref-4)
5. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. М., 2004. С. 470.. [↑](#footnote-ref-5)
6. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1999. С. 8 - 12. [↑](#footnote-ref-6)
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. 2005. М., С.413.. [↑](#footnote-ref-7)
8. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-8)
9. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч.. [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 522.. [↑](#footnote-ref-10)
11. Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. С. 522.; [↑](#footnote-ref-11)
12. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч.. [↑](#footnote-ref-12)
13. Анисимов Л.Н., Бакунин В.М. Подведомственность и подсудность гражданских дел и индивидуальные трудовые споры. // Трудовое право. 2006. № 9. С. 62 - 69. [↑](#footnote-ref-13)
14. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // РГ от 25.12.1993. № 237 [↑](#footnote-ref-14)
15. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ СЗ РФ от 18.11.2002. № 46, ст. 4532 [↑](#footnote-ref-15)
16. Титова Г. Трудовые споры // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2003. № 14. С. 25 - 34.. [↑](#footnote-ref-16)
17. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // СЗ РФ от 18.11.2002. № 46, ст. 4532. [↑](#footnote-ref-17)
18. 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-18)
19. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2005. С.422. [↑](#footnote-ref-19)
20. Костян И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. // Человек и труд. 2005. № 9. С.62 - 66. [↑](#footnote-ref-20)
21. 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-21)
22. Костян И. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-22)
23. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. Паниной С.А. С. 567. [↑](#footnote-ref-23)
24. Костян И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. // Человек и труд. № 10. 2005. С.67 - 71.. [↑](#footnote-ref-24)
25. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. Паниной С.А.С. 569.. [↑](#footnote-ref-25)
26. Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М., 2008. - С. 536.. [↑](#footnote-ref-26)