

# Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров

Трудовое законодательство, регулируя трудовые отношения между работниками и работодателями, устанавливает также порядок разрешения трудовых споров между указанными сторонами.

Закон выделяет индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры.

В соответствии со статьей 381 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) индивидуальный трудовой спор – это 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.

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

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Следует отметить, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и ТК РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам. Поэтому лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), либо сразу обратиться в суд.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников, избираемых (утверждаемых в случае делегирования представительным органом работников) общим собранием работников, и работодателя. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем.

Спор рассматривается комиссией, если работник самостоятельно не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Согласно статье 386 ТК РФ работник может обратиться в комиссию в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам этого срока комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации комиссией.

Спор рассматривается комиссией в течение десяти дней со дня подачи заявления в присутствии работника или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие указанных лиц допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение спора откладывается. В случае вторичной неявки без уважительных причин комиссия может

вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

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

Копии решения комиссии вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

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

В случае неисполнения решения в указанный срок комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения. При наличии уважительных причин пропуска этого срока он может быть восстановлен комиссией. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке. Указанный срок в случае его пропуска по уважительным причинам также может быть восстановлен комиссией, выдавшей удостоверение.

Если спор не рассмотрен комиссией в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. При наличии уважительных причин пропуска этого срока суд может восстановить срок и рассмотреть спор по существу.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Так, в соответствии со статьей 391 ТК РФ в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

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, о неправомерных действиях работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

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

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснил, что судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд.

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

На основании статьи 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения или ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работник освобождается от оплаты пошлин и судебных расходов.

Зюзинский межрайонный  
прокурор г. Москвы

И.А. Федин