Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

**Понятие индивидуального трудового спора**

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

Согласно определению ст. 381 Трудового кодекса РФ *индивидуальный трудовой спор* – 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.

Трудовой спор – это спор об установлении нового трудового субъективного права, например, права на получение зарплаты в более высоком размере или льгот и преимуществ, а также спор между сторонами относительно объема их взаимных прав и обязанностей, уже установленных в нормативных правовых актах и трудовом договоре.

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

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявляющим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Правоотношения, связанные с трудовым спором, возникают на основании поступившего в юридический орган, например, в Комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) или в суд заявления о разногласии между сторонами трудового договора по вопросам применения законодательства о труде или соглашений об условиях труда, а также по вопросам возмещения материального ущерба или компенсации морального вреда. Завершается трудовой спор принятием судом (или Комиссией по трудовым спорам) решения о признания субъективного спора или об отказе в удовлетворении требования, а также применением санкций и других мер по предотвращению в дальнейшем неправомерных действий работодателя или работника.

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

*Защита трудовых прав работников* – это установленные государством средства и способы, с помощью которых осуществляется охрана трудовых прав и интересов, а также принудительное восстановление их в случае нарушения и возмещение при этом работнику в полном объеме материального ущерба и морального вреда. Основанием возникновения трудовых споров является невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей одним из субъектов трудового правоотношения.

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

**Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

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

Согласно ст. 382 Трудового кодекса РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами в пределах предоставленных им прав. Вопрос о том, где должен размещаться конкретный индивидуальный трудовой спор – в комиссии по трудовым договорам или суде, определяется в соответствии с их подведомственностью. По подведомственности все трудовые споры можно разделить на рассматриваемые:

• в общем порядке, когда КТС является обязательной первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда;

• непосредственно в суде, минуя КТС.

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

Отнесение трудового спора к одной из указанных выше групп означает, что другие органы или неправомочны рассматривать данный спор, или могут его рассмотреть только после того, как он был рассмотрен первоначально КТС. Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора играет большую практическую роль, поскольку решение спора некомпетентным органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в предусмотренном порядке. Если трудовой спор индивидуальный, то устанавливается его характер – о применении трудового законодательства или о введении новых условий труда по соглашению субъектов трудового договора, затем определяется, из какого правоотношения он (спор) вытекает.

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

Индивидуальный спор об установлении новых условий труда неподведомственен ни КТС, ни суду, хотя возник из трудового правоотношения. Споры из правоотношений, тесно связанных с трудовыми отношениями, также неподведомственны КТС и суду, например, споры о применении законодательства о пенсиях и пособиях, т.к. эти отношения регулируются законами социального обеспечения. Установленный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, включая их подведомственность, не лишает работника права обращаться в вышестоящий орган в порядке подчиненности или в суд с жалобой на действия (бездействие) конкретного руководителя организации. Работник вправе обжаловать незаконные действия работодателя в иные органы, например, в прокуратуру, органы федеральной инспекции труда и в другие структуры, осуществляющие надзор и контроль соблюдения законодательства о труде и об охране труда.

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

Необходимо учитывать также действие на территории РФ Закона о мировых судьях. Конституция Российской Федерации закрепляет обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников. Поэтому каждый работник, если считает свои трудовые права нарушенными, имеет право на квалифицированную юридическую помощь и, прежде всего, на судебную защиту.

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

**Порядок рассмотрения трудовых споров**

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

Согласно ст. 383 Трудового кодекса РФ порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами.

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

Трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые, на индивидуальные и коллективные. К спорам искового характера принято относить разногласия, возникающие в связи с применением нормативных актов о труде и договоров о труде, а к спорам неискового характера – разногласия, возникающие в связи с изменением либо установлением новых условий, не урегулированных нормативными правовыми актами и соглашениями о труде. Трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов о труде коллективного договора, соглашения рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами общей юрисдикции, а также мировыми судьями. Обязательный вне судебный порядок рассмотрения и разрешения трудового спора установлен в случаях, указанных законодательством о труде и Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (далее - ГПК РФ).

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

Определить подведомственность трудового спора – значит установить юридический орган, который уполномочен разбирать конкретный трудовой спор и вынести по нему решение, обязательное для сторон. Так, КТС подведомственны все индивидуальные трудовые споры искового характера, за исключением тех, которые могут быть разрешены непосредственно в суде. КТС подведомственны споры о взыскании заработной платы и ее размере, о применении дисциплинарных взысканий и др. КТС структурного подразделения, организации может рассматривать только трудовые споры в пределах полномочий подразделения, организации. Порядок рассмотрения трудового спора диктуется его характером. Например, спор по поводу признания дисциплинарного взыскания незаконным разрешается КТС, а трудовой спор о незаконном увольнении за систематическое нарушение трудовой дисциплины – непосредственно в суде. Значит, по содержанию трудового спора можно определить его подведомственность, а именно, в каком первоначально юридическом органе должен рассматриваться трудовой спор – первоначально в КТС, а затем в суде, или непосредственно в суде. На первом этапе трудовой спор должен рассматриваться между субъектами трудового договора по взаимному соглашению его сторон. Лишь в том случае, когда разногласия между субъектами трудового правоотношения не устранены либо путем их непосредственных переговоров, либо с участием представителей выборного профсоюзного органа, стороны спора могут обратиться к помощи юридического органа.