

Конституция Российской Федерации (п. 4 ст. 37), закрепив основные трудовые права, провозгласила право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Следует знать, что большинство трудовых споров можно разрешить до обращения в суд, обратившись в комиссию по трудовым спорам, но после того, как работник уже попытался разрешить конфликт при непосредственных переговорах с работодателем.

Трудовые споры делятся на индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры.

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 (ч. 1 ст. 381 ТК РФ).



Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров является комиссия по трудовым спорам и суды (ст. 382 ТК РФ).

КТС рассматривает следующие споры:

✓ о признании недействительными условий, включенных в трудовой договор, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями;

✓ об оплате труда, выплате премий, доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, об оплате за работу в сверхурочное и ночное время, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ;



✓ о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора;

✓ о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет, установленных коллективным договором организации;

✓ о законности применения дисциплинарных взысканий (за исключением увольнения);

✓ о праве на основной и дополнительный отпуск и их оплате;

✓ об 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 заработной платы;

✓ о предоставлении работнику льгот и премий, когда это предусмотрено нормативным

правовым актом, коллективным или трудовым договором.

КТС не подведомственны споры по вопросам:

- ✓ установления норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, изменения численности или штата работников организаций;
- ✓ исчисления трудового стажа, когда законом или нормативным правовым актом о труде установлен иной порядок их рассмотрения (например, при назначении пособий по социальному страхованию, пенсий и т.д.).



Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (например, со дня ознакомления с приказом о наложении дисциплинарного взыскания).

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу (ст. 386 ТК РФ).

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя, а также представителя работодателя.

Для того, чтобы интересы работника мог представлять профком, работнику необходимо

оформить Доверенность на представительство его интересов профкому, на основании которой профсоюзный комитет выдает свою Доверенность на представительство интересов работника.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.



Представитель профкома, кроме того, вправе выступать в КТС в качестве специалиста или свидетеля.

В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается. При вторичной неявке работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ, т.е. трехмесячного срока.

Заявление работника (в письменной форме) поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в Журнале учета заявлений.



В заявлении должно быть указано:

✓ наименование организации (структурного подразделения), в КТС которой подается заявление;

- ✓ фамилия, отчество заявителя, его место работы и жительства (адрес);
- ✓ существо спора и обстоятельства, на которых основываются требования заявителя, доказательства, подтверждающие изложенные обстоятельства;
- ✓ перечень прилагаемых к заявлению документов.



Заявление подписывается заявителем с указанием даты подачи заявления.

Законодательством предоставлено право как работнику, так и работодателю в течение 10-дневного срока (со дня вручения копии решения комиссии) обжаловать в суд решение КТС. По истечении указанного срока, если решение КТС не было обжаловано, работодатель обязан его исполнить в течение трех дней.

Также работник вправе перенести рассмотрение трудового спора в суд, если он не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок. В случае, если этот срок пропущен по уважительным причинам, суд может его восстановить и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту, и Трудовой Кодекс РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора КТС, **лицо, считаю-**

щее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе первоначально обратиться в КТС (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а затем, в случае несогласия с решением КТС, – в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, **либо сразу обратиться в суд.**



Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

по заявлению работника:

- ✓ о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- ✓ об изменении даты и формулировки причин увольнения;
- ✓ о переводах 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 работников.

по заявлению работодателя:

- ✓ о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Кроме того, непосредственно в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры лиц:

✓ работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и в религиозных организациях;

✓ считающих, что они подверглись дискриминации;

✓ занятых по трудовому договору в организациях, в которых не образованы КТС.

Работник имеет право обратиться в суд за решением индивидуального трудового 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 (ст. 392 ТК РФ).

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ст. 352 ТК РФ).

«Профсоюз создан в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

Член профсоюза имеет право пользоваться бесплатно юридической помощью профсоюзных органов».

*Подготовлено
юридическим отделом*

ООО «Типография ФНПР»

Зак. 550-2008, тир. 5000

Москва, Ленинский проспект, 42