**ТРУДОВОЕ ПРАВО**

**Группы: ПСО 20/1, ПСО20/2, ПСО 20/3, ПСО 20/4**

**Лекция 4 от 11-12.11.2021г.**

**Трудовые споры и порядок их рассмотрения**

**1. Понятие индивидуального трудового спора и порядок его рассмотрения**

В соответствии со ст. 381 ТК **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.

**Индивидуальным трудовым спором признаётся** 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.

**Право на индивидуальные трудовые споры закреплено в Конституции РФ (п.4 ст. 37**), где сказано: «Признаётся право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку».

Индивидуальный трудовой спор возникает при неисполнении положений законодательства, соглашений (межотраслевых, внутриотраслевых, территориальных), коллективного договора, условий трудового договора по отношению к одному работнику. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

**Порядок рассмотрения трудовых споров устанавливается Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 383 ТК).**

В случае возникновения трудового спора в соответствии со ст. 384 ТК создаётся комиссия по трудовым спорам. Она образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

**Представители работодателя** в комиссию по трудовым спорам (КТС) назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем.

**Представители работников** в комиссию избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

**Комиссия по трудовым спорам** избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

**Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия** при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в КТС в трёхмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом.

**Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов**.

По требованию комиссии работодатель (его представитель) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание КТС считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведётся протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

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

**В решении комиссии указывается:**

\* наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

\* даты обращения в комиссию и рассмотрение спора, существо спора;

\* фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

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

\* результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трёх дней со дня принятия решения.

**Решение КТС подлежит исполнению в течение трёх дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК).**

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдаёт работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Удостоверение не выдаётся, 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 трёхмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного трёхмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

**2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах**

В соответствии со ст. 391 ТК 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 КТС, 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:

1) 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, 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 ущерба, причинённого работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

1) об отказе в приёме 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.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх 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.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба.

При пропуске по уважительным причинам установленных сроков, они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК).

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула или разницы в заработке за всё время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить её и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истёк, то суд, рассматривающий данный спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных ст. 394 ТК, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда 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.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула.

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причинённого ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

**Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведённого на другую работу, подлежит немедленному исполнению.**

При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за всё время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ст. 396 ТК).

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отменённое решение было основано на сообщённых работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК).

**Задание для самостоятельной работы:**

1. Изучить лекцию и составить конспект.
2. Прочитать ст. 381- 390 ТКРФ с комментариями.