



Разногласия между сторонами трудового договора разрешаются путем индивидуального трудового спора. В целом трудовое законодательство направлено на урегулирование конфликтов между работником и работодателем посредством проведения переговоров.^[1] Однако императивных норм на этот счет Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) не содержит.

Поэтому обязательными признаками индивидуального трудового спора выступают разногласия по вопросам трудового законодательства, которые не удалось урегулировать путем осуществления переговорного процесса. Кроме того, данный спор должен быть в обязательном порядке вынесен на обсуждение в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.^[2]

Индивидуальные трудовые споры подлежат рассмотрению в общем порядке, в судебном порядке, а также путем обращения в вышестоящие органы. Подведомственность определяется в зависимости от категории рассматриваемого вопроса.^[3] Стоит подчеркнуть, что каждый работник имеет право обратиться непосредственно в суд, минуя комиссию по трудовым спорам. Данное обстоятельство подтверждено Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. Гарантируя право каждого на судебную защиту, Основной закон страны предоставляет соответствующие гарантии.

Суд может рассматривать дела, подведомственные КТС, а также он наделен исключительной компетенцией по определенной категории вопросов. Он рассматривает споры, по которым вынесено решение, противоречащее законам или иным нормативным правовым актам, когда комиссия по трудовым спорам вовремя не приняла решение, споры в связи с отсутствием КТС в организации и т.д. Исключительную компетенцию составляют вопросы восстановления на работе, о переводе на другую работу, об отказе в приеме на работу, об оплате за время вынужденного прогула и ряд других, указанных в ч. 2 ст. 391 ТК РФ.^[4] Также суд может рассматривать дела о дискриминации. Несмотря на то, что работодатель самостоятельно формирует кадровый состав организации, в его обязанность входит принятие на работу определенных граждан, а именно: приглашенных в порядке перевода, беременных женщин, молодых специалистов по окончании обучения, других лиц.

Международные нормы запрещают дискриминацию по каким-либо основаниям, не связанным с деловыми качествами.^[5] Кроме того, споры о дискриминации возможны и до того, как лицо стало работником. Поэтому при наличии признаков дискриминации такой спор полномочен рассматривать только суд.

Работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателями – физическими лицами, также выделены в отдельную категорию. Это, прежде всего, связано с отсутствием организации, способной эффективным образом защищать трудовые права работников. А также данная необходимость вызвана разобщенностью работников и отсутствием реального

систематического контроля за соблюдением законодательства.

Общий срок обращения в суд за защитой своих трудовых прав установлен в три месяца (ст. 392 ТК РФ). Однако такой краткий срок исковой давности препятствует защите прав работников. Поскольку зачастую требования работников отклоняются по формальному мотиву. И работодатель может избежать установленной законом ответственности и неосновательно обогатиться за счет неоплаченного труда. Поэтому установление работодателю более длительного срока исковой давности, чем для работника, нельзя признать справедливым моментом.^[6]

Анализируя судебную практику можно сделать вывод, что работодатели часто производят увольнения, не задумываясь о правовых последствиях, не давая работнику даже возможности обдумать свои действия.²³ Стоит подчеркнуть, что на практике постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам играют серьезную роль для правильного применения судами трудовых норм.

Суд, рассматривающий дело, выясняет инициатора расторжения трудового договора, проверяет формулировку причины увольнения на предмет соответствия закону, как она указывается в приказе об увольнении, проверяет порядок увольнения.

Закон предусматривает возможность взыскания морального ущерба за незаконное увольнение и перевод работника на другую работу. Обязанность установления компенсации морального вреда возложена на суд, если работник в своем заявлении просит его взыскать.

Представляется, что разрешение индивидуального трудового спора мирным способом считается более прогрессивным явлением при урегулировании любых разногласий. При этом разрешение индивидуального трудового спора путем

принятия обязательного для сторон решения не всегда способствует прекращению конфликта.

В настоящее время ряд ученых считает необходимым создание не только специализированных трудовых судов, но и формирование новой отрасли права. В качестве кардинального решения проблемы повышения эффективности судебной защиты трудовых прав работников Костян И., Шеломов Б. предлагают принять Трудовой процессуальный кодекс РФ, а также ФЗ «О трудовых судах РФ».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197- ФЗ (ред. от 30.12.2015). "Российская газета", № 256, 31.12.2001.
2. Андриановская И.И. Регламентация трудовых споров: история и современность // История государства и права. - 2010. - № 10. - С. 34-37.
3. Васильева А.С. Применение судами норм международного права при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. - 2011. - № 1. - С. 103-110.
4. Воробьев В.В. Вопросы досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. - 2012. - № 2. - С. 68-70
5. Канюков С.К., Канюкова Г.С. Институт обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора: история и современность // Бизнес в законе. - 2012. - № 3. - С. 53-55
6. Краснова Н.В. Применение процессуальных норм при разрешении споров о восстановлении на работе // Закон. - 2011. - № 10. - С. 87-89

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197- ФЗ. "Российская газета", № 256, 31.12.2001. – СПС «Консультант+». [↑](#)
2. Андриановская И.И. Регламентация трудовых споров: история и современность // История государства и права. - 2010. - № 10. - С. 34-37. [↑](#)
3. Воробьев В.В. Вопросы досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии

МВД России. - 2012. - № 2. - С. 68-70. [↑](#)

4. Краснова Н.В. Применение процессуальных норм при разрешении споров о восстановлении на работе // Закон. - 2011. - № 10. - С. 87-89. [↑](#)
5. Васильева А.С. Применение судами норм международного права при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. - 2011. - № 1. - С. 103-110. [↑](#)
6. Канюков С.К., Канюкова Г.С. Институт обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора: история и современность // Бизнес в законе. - 2012. - № 3. - С. 53-55. [↑](#)