



Особенностью рассмотрения трудовых споров, является наличие понятий индивидуального и коллективного трудового спора. Следует заметить, что в других отраслях права похожих понятий нет. Закрепленные в ТК РФ определения вышеуказанных понятий не случайны. Их функциональное назначение разграничить порядок для рассмотрения спора с индивидуальными субъектами, споры о нарушении права, и споры, стороной по которым выступает коллективный субъект, споры преимущественно об интересе. Понятия определяют также нормативно-правовые акты, которыми следует руководствоваться при рассмотрении трудового спора.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в суде урегулирован нормами гражданского процессуального права и частично нормами трудового права.

Поскольку процессуальные правоотношения, возникающие при рассмотрении спора между судом и участниками процесса, основываются на материальном правоотношении, то ГПК РФ предусматривает ряд особенностей при разрешении такого спора (о чем выше уже шла речь).

ГПК РФ устанавливает ряд норм, которые либо применяются только при рассмотрении трудовых споров, либо дифференцированно регулируют сходные отношения (например, нормы о подсудности и подведомственности, процессуальной право- и дееспособности).

ТК РФ также содержит ряд норм, которыми руководствуются судьи при рассмотрении индивидуального трудового спора: нормы о сроках обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров; о лицах, которые могут выступать заявителями; о судебных расходах; о вынесении и исполнении судебного решения.

Любой индивидуальный трудовой спор, может быть рассмотрен судом (некоторые - только судом).

Согласно нормам ГПК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются в системе судов общей юрисдикции. Однако определение подведомственности не устраняет вопроса, в какой конкретно суд необходимо обратиться для разрешения

спора, поскольку суды общей юрисдикции это система судов, с определенным для каждого суда перечнем юридических дел.

Согласно ГПК РФ, индивидуальные трудовые споры рассматривают суды 2-го звена (большинство дел), 3-го (например: трудовые споры, связанные с государственной тайной) и 4-го звена (например: об оспаривании постановлений о приостановлении или прекращении полномочий судей либо о прекращении их отставки). Мировые судьи (1 звено) трудовые споры не рассматривают.

*Подсудность.* По общему правилу, установленному в ГПК РФ, иск по разрешению индивидуальных трудовых споров предъявляется в суд по месту жительства ответчика; иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации (ст. 28 ГПК РФ). Это называется общей подсудностью.

При альтернативной подсудности – иск подается по выбору истца в один из нескольких прямо названных в законе судов. Т.е. истец может подать иск по правилам общей подсудности (к ответчику), а может подать в альтернативный суд (например: по месту нахождения истца).

Согласно ст. 29 ГПК РФ работник имеет право:

- Предъявить иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (ч.2 ст.29 ГПК РФ).
- Предъявить иск о восстановлении трудовых прав, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением... (ч.6 ст.29 ГПК РФ).

При договорной подсудности – стороны, по соглашению изменяют территориальную подсудность, кроме исключительной. Работник и работодатель в трудовом договоре могут определить суд, в котором будет рассматриваться спор в случае его возникновения. При этом необходимо, что бы такое соглашение не ущемляло права работника.

Следует отметить, что вопросы подведомственности и подсудности имеют важное практическое значение. Данное утверждение основано на том, что решение, принятое по спору будет иметь юридическую силу и порождать правовые последствия, только в том случае, если оно было принято уполномоченным на это законом органом.

Теперь об особенностях, характеризующих срок исковой давности в трудовом праве, это: продолжительность сроков исковой давности, восстановление пропущенных сроков, органы в которые могут быть поданы иски, приостановление и перерыв сроков исковой давности.

Продолжительность сроков исковой давности, установленных ст.392 ТК РФ, заметно отличается от сроков, установленных в ГК РФ.

ГК РФ устанавливает общий срок исковой давности три года. Согласно ст.392 ТК РФ срок обращения в суд для работника, по спорам об увольнении – 1 месяц, по иным спорам – 3 месяца, а для работодателя по делам о возмещении причиненного работником ущерба – 1 год.

В соответствии с ст.391 ТК РФ, суд рассматривает 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...Основная часть трудовых дел, рассматриваемых в судах, возбуждаются по заявлению работника. Для того чтобы реализовать свое право на судебную защиту нарушенных или оспариваемых прав, ГПК устанавливает для заявителя общее требование – наличие гражданской процессуальной правоспособности и дееспособности. Особенности её возникновения обусловлены нормами материального права.

Работник в возрасте от 14 до 18 лет, согласно ч. 4 ст. 37 ГПК РФ также вправе лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы.

Права, свободы и законные интересы работника, не достигшего возраста четырнадцати лет, защищают в процессе их законные представители.

Работодатель выступает в качестве заявителя в суде:

- при обжаловании решения КТС;
- при возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Ст.394 ТК РФ устанавливает ряд других положений, которыми должен руководствоваться суд при принятии решения, о чем пойдет речь ниже.

По заявлению работника суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу только указанных компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным органом, 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 ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на иное: увольнение по истечении срока трудового договора.

В случаях 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, который был причинен ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Исходя из вышеизложенного, следует вывод, что порядок разрешения трудовых споров в суде регулируется нормами, содержащимися в ГПК РФ и ТК РФ. По мнению ряда ученых, особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров носят настолько существенный характер, что они «не вписывается в общие положения гражданского процессуального законодательства». ГПК РФ сориентирован на споры, возникающие из таких правоотношений, для которых характерно равенство субъектов, их независимость и самостоятельность в принятии решений, для трудовых споров - говорить о равенстве работника и работодателя, в этом смысле, трудно. В связи с этим, ряд авторов предлагают создать трудовой процессуальный кодекс, определяющий порядок разрешения трудовых споров и специализированные трудовые суды в РФ.