



Трудовые споры - это неурегулированные разногласия между сторонами трудового договора по вопросам применения норм трудового законодательства либо установления новых или изменения существующих условий труда.

Причинами возникновения трудового спора являются те юридические факты, которые непосредственно вызвали разногласия между субъектами трудового права. Классификация трудовых споров - это необходимое условие для уяснения порядка их рассмотрения. Различают споры:

- ◆ *по субъектам* - индивидуальные и коллективные споры;
- ◆ *по содержанию* - споры об установлении условий труда и споры о применении установленных условий труда.

По юридической силе трудовые споры делятся на споры искового характера и споры неискового характера. Предметом спора искового характера является требование работника (группы работников) о восстановлении или признании индивидуальных трудовых прав, которые (действительно или по его предложению) нанимателем нарушены.

Предметом споров неискового характера вопросы установления новых условий труда или изменения существующих.

Индивидуальные трудовые споры - это споры, возникающие между работником и нанимателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта).

Под *коллективным трудовым спором* понимаются неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений *по поводу* установления и изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Подведомственность трудовых споров

Предметом индивидуального трудового спора являются права и законные интересы работника (в том числе обязанность по возмещению материального

вреда), нарушенные, по его мнению, Нанимателем при применении трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашения, трудового договора (контракта).

Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии *по трудовым спорам (КТС) и суды*. Они рассматривают споры по вопросам применения установленных условий труда. Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке (ст. 320, 321 ТК). Действующий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности работников общественных организаций (ч. 2 ст. 234 ТК).

Комиссия по трудовым спорам (КТС) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

Сроки обращения за разрешением трудовых споров

Заявление о разрешении трудового спора *подается в суд в следующие сроки*:

- ◆ в течение 10 дней со дня вручения копии решения КТС в случае обжалования;
- ◆ в течение 1 месяца со дня вручения приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- ◆ в течение 3 месяцев со дня нарушения права работника;
- ◆ в течение 1 года со дня обнаружения причиненного работником материального ущерба организации (по вопросам взыскания с работника этого ущерба).

Принятие заявления и рассмотрение трудового спора в суде осуществляются в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством.

Судья не вправе отказать в возбуждении дела по мотивам пропуска срока для обращения в суд, предусмотренного ст. 242 ТК.

Не является препятствием к возбуждению дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требований работника по мотивам пропуска срока обращения в этот орган.

В процессе рассмотрения спора суду необходимо всесторонне исследовать обстоятельства как в отношении спора по существу, так и в отношении причины

пропуска сроков обращения в суд, установленных ст. 242 ТК, если требование о восстановлении срока заявлено в суде. При наличии уважительных причин этот срок может быть восстановлен судом.

Пропуск срока для обращения в суд без уважительной причины является основанием к отказу в иске. Если наряду с пропуском срока обращения в суд без уважительной причины суд установит и необоснованность требований по существу, это основание также должно быть изложено при составлении мотивировочной части решения в случаях, предусмотренных ГПК.

В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

- ◆ о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных ст. 22 ТК;
- ◆ работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;
- ◆ работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;
- ◆ прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- 1) работников, работающих у нанимателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;
- 2) работников - не членов профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам;
- 3) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;
- 4) нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба;
- 5) работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в

пределах предоставленных им прав;

б) работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

Непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора с:

- 1) лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;
- 2) молодыми специалистами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение высшего или среднего специального образования, аспирантами, окончившими обучение в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования, лицами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;
- 3) другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор;
- 4) лицами по дискриминационным мотивам.

Кроме перечисленных трудовых споров, непосредственно в суде рассматриваются также споры:

- работников, состоящих в трудовых отношениях с профсоюзными комитетами (библиотекари, бухгалтеры и др.);
- работников, работающих по трудовым договорам у граждан (домашних работников);
- о возмещении материального ущерба работнику в связи с несвоевременным представлением нанимателем документов в отдел социальной защиты для назначения пенсии и др.

Суд рассматривает трудовые споры по заявлениям работников, обращающихся за защитой своих нарушенных трудовых прав и по заявлениям нанимателя о возмещении материального ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей. Дела, возникающие из трудовых правоотношений, могут быть возбуждены в суде в предусмотренных законом случаях по заявлению прокурора, а также по иску профсоюза, выступающего в защиту трудовых прав

своих членов.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.