



Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде регулируется гражданским процессуальным законодательством РФ и ТК (ст. 390-397).

Рассмотрению индивидуальных трудовых споров в суде свойственны некоторые особенности, в том числе связанные с подведомственностью и подсудностью этих споров.

Подведомственность индивидуальных трудовых споров суду установлена законом в соответствии с действующей системой органов по рассмотрению данных споров. При этом суд может выступать инстанцией, разрешающей индивидуальный трудовой спор, который уже был рассмотрен в КТС. В этом случае в суд обращается с заявлением работник или работодатель либо профессиональный союз, защищающий интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам. В суд обращается с заявлением и прокурор, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права (ч. 1 ст. 39 ТК).

В других случаях, предусмотренных законом, работник сразу обращается непосредственно в суд, в ч. 2 ст. 391 ТК указаны такие случаи исключительной подведомственности судам индивидуальных трудовых споров. **Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника или работодателя в следующих случаях:**

- заявление работника о восстановлении на работе независимо от оснований увольнения, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе 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;
- заявление работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются и другие индивидуальные трудовые споры:

- от лиц об отказе в приеме на работу;

- от лиц о дискриминации;
- от лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

Кроме того, работник вправе перенести рассмотрение индивидуального трудового спора в суд, если этот спор не был рассмотрен в КТС в установленный 10-дневный срок (ч. 1 ст. 390 ТК). Работник обращается в суд по возникшим индивидуальным спорам, подведомственным КТС, если комиссия не образована.

Нормы Гражданского процессуального законодательства РФ определяют подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров, учитывая их специфику. Разъяснения по данным вопросам приведены в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Так, индивидуальные трудовые споры о восстановлении на работе рассматриваются судом и могут рассматриваться судьей единолично, если участники процесса не возражают против этого. Если до начала рассмотрения спора о восстановлении на работе кто-либо из участвующих в споре лиц возражает против единоличного рассмотрения дела судьей, то указанный спор рассматривается коллегиально (ст. 6, 23, 113 ГПК). Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

В соответствии со ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому право на судебную защиту, в ТК не установлено обязательное досудебное обращение работника в КТС за разрешением спора. Это не должно быть истолковано как ликвидация досудебного рассмотрения этих споров, порядок разрешения которых основан на демократических принципах и является одной из форм социального партнерства. Работник вправе, минуя КТС, обратиться в суд, поскольку сам принимает решение о том, где рассматривать его трудовой спор. Однако, ориентируясь на ст. 45 Конституции РФ, гарантирующую каждому возможность защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом, он может обращаться в КТС, что не исключает его права в дальнейшем обратиться в суд (п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Таким образом, судам подведомственны индивидуальные трудовые споры, возникающие из трудовых правоотношений (п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК).

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Рассмотрение в суде индивидуальных трудовых споров отличается от иных гражданско-правовых споров, поскольку характеризуется рядом процессуальных особенностей. К ним относятся также сроки обращения в суд, установленные ч. 1 ст. 392 ТК, ст. 24 ГПК.

Для обращения в суд с заявлением (иском) по индивидуальным трудовым спорам установлены следующие сроки:

1. по искам об увольнении заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки;
2. по иным трудовым спорам работник обращается в суд в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
3. по вопросам обжалования решений КТС, право на которое предоставлено работнику и работодателю, при их обращении в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения КТС;
4. по искам о взыскании с работника материального ущерба, причиненного работодателю при обращении работодателя в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Пропуск срока обращения в суд не предусмотрен законом в качестве основания к отказу суда в приеме и рассмотрении искового заявления. При пропуске работником или работодателем срока обращения в суд исковое заявление принимается и рассматривается судом в установленном законом порядке.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК) или срока на обжалование решения КТС (ч. 2 ст. 390 ТК), так как ТК не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком (ч. 1 ст. 152 и ч.

1 ст. 12 ГПК).

При этом при подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок. Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам после назначения дела к судебному разбирательству (ст. 153 ГПК), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

Наряду с особенностями, присущими подведомственности индивидуальных трудовых споров и срока обращения в суд, рассмотрение трудовых споров в суде отличается и другими процессуальными особенностями.

Процессуальное положение сторон, других участников гражданского процесса, их права и обязанности определены ГПК. Сторонами по любому гражданскому делу являются субъекты спорного материального правоотношения, а по трудовому спору, исходя из субъектного состава трудового правоотношения, сторонами всегда будут работник и работодатель.

Как известно, стороны гражданского процесса — это истец и ответчик, а по трудовым делам, соответственно, истцом всегда является работник, а ответчиком — работодатель. Исключительный случай — когда работодатель обращается в суд с иском о возмещении материального ущерба, причиненного работником: в этом случае работодатель выступает в качестве истца, а ответчиком по данной категории дел является работник, нанесший ущерб работодателю. Во всех иных случаях истцом будет работник, а ответчиком — работодатель. Даже если трудовое дело в интересах работника было начато по заявлению профсоюзов или прокурора, а также независимо от того, что оно возбуждено по заявлению (жалобе) работодателя, не согласного с решением КТС, суд разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства. Во всех случаях указанный работник извещается о возникшем процессе и участвует в нем в качестве истца.

По общему правилу граждане могут лично осуществлять свои процессуальные права при наличии у них процессуальной дееспособности, которая наступает в полном объеме с 18-летнего возраста, т.е. с достижением совершеннолетия. Особенность трудовых дел заключается в том, что стороной трудового спора может быть лицо, наделенное трудовой правосубъектностью (правом дееспособностью), возникающей у лица с 16-летнего возраста, а в установленных законом случаях — с 15, 14 лет (ст. 63 ТК). При вступлении в трудовое правоотношение с работодателем на основе трудового договора указанные несовершеннолетние работники могут в трудовом споре занимать процессуальное положение стороны, лично защищать в суде свои трудовые права и охраняемые законом интересы.

От имени работодателя-организации (юридического лица) выступает руководитель (иной орган управления) на основании устава, соответствующих нормативных правовых актов. Сотрудник юридической службы может представлять интересы работодателя при наличии правильно оформленной доверенности. В этом случае доверенность от имени организации выдается ее руководителем в установленном порядке.

Процессуальной особенностью трудовых дел также является участие профсоюзов в защите трудовых прав работников. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе своих членов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры (ч. 1 ст. 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Следует отметить, что работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК, п. 1 ст. 89 ГПК).

Некоторые особенности при рассмотрении индивидуальных споров связаны с вынесением по ним решений и исполнением решений о восстановлении на работе.

Вынесение решений по индивидуальным трудовым спорам, исполнение решений о восстановлении на работе. В процессе рассмотрения индивидуального трудового спора суд исследует все материалы дела, заслушивает свидетелей, экспертов, дает оценку позициям истца и ответчика. Если спор был рассмотрен КТС, то суд исследует и решение КТС наряду с другими материалами дела.

Рассматривая индивидуальные трудовые споры, суд руководствуется нормами трудового законодательства и гражданского процессуального законодательства, а также соблюдает руководящие постановления Верховного Суда РФ.

Основополагающее значение имеет указанное постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. К имеющим важное значение следует отнести и другие постановления Пленума Верховного Суда РФ: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 (в ред. от 5 марта 2013 г.) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»; постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю»; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» и др.

С учетом всех обстоятельств дела и на основе закона суд принимает обоснованное и мотивированное решение, в котором содержится вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. По денежным требованиям указывается конкретная сумма, подлежащая удовлетворению в пользу работника, либо сумма, взыскиваемая с работника в погашение материального ущерба, нанесенного работодателю. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере (ст. 395 ТК).

ТК, определяя механизм вынесения решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу, предусматривает правовые последствия увольнения работника без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу. При признании увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе (ст. 394 ТК).

При вынесении такого решения орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (при увольнении) или разницы в

заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (при переводе). По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника сумм, указанных в ч. 2 ст. 394 ТК.

Кроме того, в случае признания увольнения незаконным суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. При других обстоятельствах, определенных ТК (ч. 5-8 ст. 394), признание увольнения незаконным может повлечь иные последствия.

Если формулировка основания и (или) причины увольнения признана неправильной или не соответствующей закону, суд выносит решение об изменении формулировки с указанием в решении основания и причины увольнения в точном соответствии с законом и ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК или иного федерального закона (например: «уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК»).

При условии, что неправильная формулировка, внесенная в трудовую книжку работника, препятствовала его поступлению на новую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Если после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника на работе, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. При этом если к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, то дата увольнения изменяется на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

И, наконец, при признании увольнения незаконным, когда суд выносит решение не о восстановлении на работе, относится то обстоятельство, что на время рассмотрения спора судом истек срок трудового договора, и суд обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По требованию работника суд может вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом (ст. 237 ТК).

Решение суда по индивидуальному трудовому спору приводится в исполнение по общему правилу после вступления его в законную силу (ст. 209 ГПК). Но исполнение решений по некоторым трудовым спорам отличается определенными особенностями. Как известно, это решения суда, на которые указано в ч. 1 ст. 394 ТК. **Соответственно, в ст. 211 ГПК в числе решений суда, подлежащих немедленному исполнению, указано:**

- восстановление на работе;
- выплата работнику заработной платы в течение трех месяцев.

Работодатель обязан немедленно исполнить указанное решение независимо от того, будет он его обжаловать или нет. Исполнение решения суда заключается в издании приказа или распоряжения об отмене приказа об увольнении или о переводе на другую работу и фактическом допущении работника к выполнению работы по обусловленной трудовой функции.

При задержке работодателем исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или незаконно переведенного работника орган, принявший решение, выносит определение о выплате ему за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ч. 2 ст. 396 ТК). Такое решение выносит орган, принявший решение о восстановлении работника на работе, при его обращении с заявлением о неисполнении вынесенного решения (КТС при решении о незаконном переводе, суд во всех случаях восстановления на работе, в том числе при незаконном переводе).

Во всех случаях если решения суда по трудовым спорам добровольно не исполняются, то при обращении работника осуществляется принудительное исполнение в установленном порядке через службу судебных приставов.

При отмене решения в порядке надзора по трудовому спору обратное взыскание с работника сумм, выплаченных по решению КТС или суда, допускается, только если отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК).