ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**Тема: «Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения»**

Выполнила:

Джеломанова Наталья Владимировна

гр.ЗЭОм-Ю01-15-1

Санкт-Петербург

2017

**ВВЕДЕНИЕ**

Работник самостоятельно выбирает форму защиты, предусмотренную законодательством Российской Федерации, и это является конституционным правом работника.

По статье 381 Трудового кодекса РФ 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 признается 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. Такие споры разрешаются комиссией по трудовым спорам или в суде, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Комиссия по трудовым спорам - это орган, который может создаваться в организации и у индивидуального предпринимателя из равного количества представителей работников и работодателя и предназначен для рассмотрения трудовых споров. В соответствии с Конвенцией Международной организации труда от 11 июля 1947 года № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», ратифицированной Российской Федерацией 11 апреля 1998 года, инспектору труда не предоставлено право давать обязательные для исполнения работодателем предписания по трудовым спорам. Выдача обязательного для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства в отношении конкретного работника, связана с вмешательством государства в фактически возникший между таким работником и работодателем трудовой спор (не урегулированные разногласия по вопросам применения норм трудового права).

Статьями 356, 357 Трудового кодекса РФ урегулированы полномочия и права государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Выполняя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

Такая правовая позиция по применению материального закона изложена в Постановлениях Верховного Суда Российской Федерации от 21.03.2016 № 55-АД16-1, от 25.11.2015 № 3-АД15-8, от 04.07.2014 № 34-АД14-3, в Определении Верховного Суда Российской Федерации от 10.01.2014 № 5-КГ13-146.

Вмешательство со стороны государства оправданно необходимостью осуществления надзора за соблюдением трудового законодательства и защитой прав работника, как наименее защищенной стороны трудовых отношений. Вместе с тем, вмешательство должно быть соразмерным, и выдача предписания не должна нарушать справедливого баланса законных интересов работника и работодателя.

В практике проведения проверок довольно частыми являются случаи, когда предписание вынесено вне пределов компетенции государственной инспекции труда. Суды однозначно признают такие действия и предписания контрольных органов незаконными. Однако исполнение обязанности работодателем по выплате заработной платы при достоверно установленных обстоятельствах нарушения сроков произведения выплаты безусловно свидетельствует о событии административного правонарушения по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ.

Европейский Суд по правам человека рассматривает по несколько жалоб в год по делам против России о нарушении трудовых прав, главным образом, работников государственных бюджетных организаций и государственных служащих.

**§ 1. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров**

Кроме двух положений главы 60 ТК РФ, введенных в 2016 г., глава действует в редакции 2006-2008 гг., что, с одной стороны, говорит об относительно устоявшемся законодательстве в этой сфере, с другой – ставит под сомнение наличие государственных и общественных инициатив по совершенствованию законодательства в сфере трудовых споров, защиты прав работников, заключивших правовой договор, и защиты прав работодателей.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ, иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, ГПК РФ.

Комиссии по трудовым спорам (КТС) образуются 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.

Решение о создании КТС (утверждении положения, содержащее вопросы ее компетенции) принимается приказом руководителя организации. КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

По ст.171 ТК РФ членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка. Порядок увольнения работников, избранных в состав КТС, определяется ст.373 ТК РФ, согласно которой в случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил мотивированное несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Представители работодателя в КТС назначаются руководителем организации или работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников КТС могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации. В КТС структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. КТС 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 комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представитель) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. В ее решении указываются:

- 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 рассмотрения 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 КТС, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение в исполнение в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Работник имеет право перенести рассмотрение своего вопроса в суд в случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок. Обжаловано работником и работодателем в суд решение КТС может быть в десятидневный срок, со дня вручения им копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС 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:

- 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 либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю;

- об отказе в приеме на работу.

Также непосредственно в суд подают заявления работающие по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, работники религиозных организаций и лица, считающие, что они подверглись дискриминации.

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

Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ срок обращения за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, увеличен до одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм (в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении). Такой срок ранее был установлен только для обращения в суд работодателя со дня обнаружения им причиненного ему ущерба.

Работники освобождены от оплаты пошлин и судебных расходов.

При вынесении решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу суды должны учитывать следующее.

При отсутствии у работника заинтересованности в продолжении трудовых отношений с работодателем он вправе требовать взыскания компенсаций, которые причитались бы ему в случае восстановления на работе, а также изменения формулировки основания увольнения и даты увольнения.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

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

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным 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 ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса 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 увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, 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.

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, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

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 все время вынужденного прогула.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, в том числе, в случае появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (ст.81 ТК РФ). При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом, в том числе и показаниями свидетелей в совокупности с письменными и иными доказательствами.

При этом в силу п. 34 Постановления от 17.03.2004 № 2 на работодателе лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; 2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания. При этом следует иметь в виду, что: а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка; б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий; в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока; г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации. Вместе с тем, по смыслу закона сам по себе факт нарушения порядка отстранения работника от исполнения трудовых обязанностей, при предположении нахождения его в состоянии алкогольного опьянения, не может свидетельствовать о незаконности увольнения данного работника по основанию, предусмотренному пп. «б» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, так как законодатель не связывает возможность такого увольнения с обязательным отстранением работника от исполнения трудовых обязанностей.

В случае если работодателем созданы препятствия к реализации работником гарантированного ему права на труд и материальное обеспечение, то отсутствие возможности исполнения трудовых обязанностей не может расцениваться как неявка на рабочее место без уважительных причин. Все неустранимые сомнения и противоречия о факте совершения истцом дисциплинарного проступка толкуются в пользу работника.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

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 отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах. Эта норма закона устанавливает ограничение обратного взыскания с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения суда в порядке надзора.

О Государственной инспекции труда. В 2017 году Приказом Роструда от 31.03.2017 № 154 утверждено Положение о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости - Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге. До этого момента действовали (поочередно) два соответствующих положения, первое из которых было утверждено Приказом Роструда от 24.03.2005 № 166. На примере действующего Положения рассмотрим полномочия и права Инспекции. Положение разработано в соответствии с Приказом Минтруда России от 26.05.2015 № 318н «Об утверждении Типового положения о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости».

Инспекция осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах своих полномочий, а также федеральный государственный контроль (надзор) в сфере социального обслуживания и государственный контроль (надзор) за соблюдением требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В целях реализации своих полномочий в установленной сфере деятельности Инспекция имеет право:

давать в пределах своей компетенции юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Инспекции (в том числе по вопросу индивидуальных трудовых споров); создавать совещательные и экспертные органы (советы, комиссии, группы); участвовать в пределах своей компетенции в организуемых Службой мероприятиях по международному сотрудничеству; организовывать проведение необходимых испытаний, экспертиз, анализов и оценок по вопросам осуществления контроля (надзора); применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений обязательных требований; направлять своих представителей для участия в составе общественных и консультативных органов по вопросам, связанным с деятельностью Инспекции.

В соответствии с ч.1 ст.357 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

В соответствии с ч. 2 ст. 357 ТК РФ надзорный орган вправе выдать такое предписание и в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда).

Комиссия по трудовым спорам (КТС) имеет уникальный правовой статус. Правовое положение КТС раскрывается исходя из порядка ее формирования и функционирования, вынесения решений. КТС является постоянно действующим самостоятельным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, ее решения не нуждаются в чьем-либо утверждении. Обладая государственно-властными полномочиями наравне с судами общей юрисдикции, она является по своей сути общественным органом.

Суд не имеет ни надзорных, ни контрольных полномочий по отношению к КТС и не вправе пересматривать, изменять или отменять ее решения, которые при рассмотрении спора оцениваются судом как одно из доказательств по делу. Нормами российского законодательства предусмотрена возможность государственного принуждения к исполнению вступившего в законную силу решения КТС, если оно не исполнено сторонами спора в добровольном порядке в установленный законом срок.

Тексты решений КТС организаций (индивидуальных предпринимателей), разумеется, не находятся в свободном доступе; о содержании таких решений можно узнать только из текстов решений судов, установивших результаты рассмотрения комиссиями индивидуальных трудовых споров.

Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. Суд, признав увольнение незаконным, должен восстановить работника на работе без специального заявления об этом работника, заявившего исковые требования. В данном случае именно федеральный закон возлагает на суд, как орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязанность восстановить незаконного уволенного работника. В соответствии со ст.211 ГПК РФ решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

Разногласия, возникшие между организацией и работником относительно предоставления права на работу, обусловленную трудовым договором по совместительству, а также исчисления стажа работы, дающего право на очередной отпуск, с учетом нахождения в вынужденном прогуле, содержат признаки, перечисленные в ст.381 ТК РФ, и относятся к индивидуальным трудовым спорам.

**§ 2. Позиция высших судов по вопросам индивидуальных трудовых споров**

Как неоднократно отмечал Конституционный Суд РФ в своих определениях, предусмотренный ст.392 ТК РФ сокращенный срок для обращения в суд и правила его исчисления направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и по своей продолжительности этот срок является достаточным для обращения в суд (Определения от 12.07.2005 № 312-О, 15.11.2007 № 728-О-О, 21.02.2008 № 73-О-О, 05.03.2009 № 295-О-О).

По разъяснениям, данным Постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2.

Пункт 6 Постановления разъясняет необходимость использовать судом возможность для примирения сторон. Зачастую только на суде выясняются обстоятельства, судом устанавливается и делается вывод о том, что заявленные работодателем гражданско-правовые отношения с гражданином являлись по сути трудовыми (п.8). Аналогично (п.14) - при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Второй абзац п.10 содержит важное разъяснение, которое более ни в одном НПА, насколько известно, не дублируется, а именно: как единоличный исполнительный орган юридического лица, осуществляющего предпринимательство на свой риск, руководитель организации по закону освобожден от обязательств по подбору, расстановке, увольнению кадров – это является его правом. Однако он не вправе отказать при приеме на работу беременным и женщинам, имеющим несовершеннолетних детей, работникам, приглашенным по переводу.

Более того, перечень причин для невозможности отказа является открытым, и такой вопрос вправе рассмотреть суд в каждом конкретном случае. Обоснованным по п.10 является только отказ по документально подтвержденной (не соответствующей требованиям) квалификации гражданина.

По п.12 наличие устной договоренности допускается для случая начала исполнения трудовых обязанностей в отсутствие подписанного договора. Разъяснений о допустимости устных договоренностей по другим вопросам Постановление не содержит.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Разъяснения Постановления Пленума № 2 даются большей частью с отсылкой к конкретной норме ТК РФ, за исключением некоторых разъяснений, например, следующего: «Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта».

В сложной ситуации, когда в связи с переводом на другую работу (п.19) работник не вышел (отказался) по причине угрозы его жизни и здоровью вследствие нарушения охраны труда либо в договоре не было прописано, что условия новой работы являются вредными и опасными, его невыход не засчитывается прогулом, а отказ не признается нарушением трудовой дисциплины.

Подтвержденное взаимное согласие работника и работодателя необходимо для аннулирования прежних договоренностей о сроке и основании увольнения. В большинстве случаев обязанность доказывания заявленных обстоятельств по общему правилу ложится на работодателя. В некоторых отдельных случаях обязанность доказывания обстоятельств ложится на работника, например, в случае если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении. Но такие доказательства предъявить довольно сложно, практически невозможно.

Объединяя случаи, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, Пленум разъясняет, что работодателю надлежит представить доказательства того, что он вовремя и в надлежащей форме уведомил профсоюзный орган; представитель выборного органа входил в состав аттестационной комиссии (при увольнении в связи с непрохождением аттестации); достаточно и по всем вопросам взаимодействовал с профсоюзным органом в случае разногласий. Работодатель должен представить суду документальное подтверждение взаимодействия с профсоюзным органом по перечисленным случаям.

Пленум допускает аналогию с ч.5 ст.373 ТК РФ для срока расторжения договора, на которое было дано согласие профсоюзного органа. В п.27 Постановления приведены обстоятельства, которые можно расценить как злоупотребление правом со стороны работника при увольнении по его инициативе. В п.28 раздела о расторжении договора по инициативе работодателя разъясняется, что под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

Обзоры судебной практики ВС РФ также служат источниками трудового права. Приведем некоторые извлечения дословно.

Из «Обзора судебной практики ВС РФ за первый квартал 2011 года» (утв. Президиумом ВС РФ 01.06.2011):

Вопрос. Вправе ли государственный инспектор труда принять решение о восстановлении работника на работе, об отмене дисциплинарного взыскания? Если вправе, то подлежит ли применению судом срок, установленный ч.1 ст.392 ТК РФ, при рассмотрении дела об оспаривании такого решения государственного инспектора труда?

Ответ. Согласно ч.1 и ч.3 ст.192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника. Работник имеет возможность обжалования дисциплинарного взыскания в государственную инспекцию труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч.7 ст.193 ТК РФ).

Положения ст.83 ТК РФ предусматривают следующие основания прекращения трудового договора:

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Исходя из приведенных положений ч. 1 ст. 83 ТК РФ и учитывая полномочия государственной инспекции труда, установленные абзацем 2 ст.356 и абзацем 6 ст.357 ТК РФ, можно сделать вывод о том, что государственный инспектор труда вправе устранить нарушения, допущенные в отношении работника, в том числе и при его увольнении, присущим данному органу административно-правовым способом - посредством вынесения обязательного для работодателя предписания об отмене приказа работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания или приказа об увольнении работника.

Вынесенное государственным инспектором труда в адрес работодателя предписание об отмене приказа об увольнении работника может быть обжаловано работодателем в суд (ст.361 ТК РФ). Независимо от способа инициирования работодателем дела об оспаривании данного предписания в суде суд при рассмотрении такого дела проверяет законность увольнения работника, которого привлекают к участию в деле.

Срок обращения самого работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора, согласно ч.1 ст.392 ТК РФ, составляет по спорам об увольнении один месяц. Поэтому в случае возбуждения в суде дела об оспаривании предписания об отмене приказа об увольнении работника за пределами указанного срока работодатель вправе заявить о применении последствий пропуска работником срока, установленного ч.1 ст.392 ТК РФ. Данный вопрос решается судом в каждом конкретном случае исходя из уважительности причин пропуска работником этого срока.

Из «Обзора законодательства и судебной практики ВС РФ за третий квартал 2006 года» (утв. Постановлением Президиума ВС РФ от 29.11.2006):

Вопрос 1: Какой из сроков - установленный ч. 1 ст. 256 ГПК РФ или ч.2 ст.357 ТК РФ - подлежит применению при оспаривании работодателем в суд предписания государственного инспектора труда?

Ответ: В соответствии с ч. 2 ст. 357 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения работодателем или его представителем.

Таким образом, положения данной нормы устанавливают специальный срок для оспаривания работодателем предписаний государственной инспекции труда, который и подлежит применению судом.

Следовательно, срок обращения в суд, установленный ч. 1 ст. 256 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, при рассмотрении дел указанной категории применению не подлежит.

Вопрос 10: Правомерно ли привлечение к административной ответственности генерального директора унитарного предприятия по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение сроков выплаты заработной платы, если ранее он был привлечен к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ за аналогичное нарушение как директор филиала юридического лица и срок, предусмотренный ст. 4.6 КоАП РФ (1 год), не истек?

Как поступить в случае, если руководитель был привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в одной организации, а затем в течение одного года совершил аналогичное нарушение, являясь руководителем в другой организации?

Ответ: Согласно ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

В соответствии со ст. 4.6 Кодекса лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию в течение одного года со дня окончания исполнения постановления о назначении административного наказания.

Поскольку частью второй ст. 5.27 Кодекса наступление административной ответственности не ставится в зависимость от того, совершены ли аналогичные правонарушения о труде и об охране труда должностным лицом на одном предприятии или они совершены за время работы в разных организациях, руководитель, ранее привлеченный к административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в одной организации, а затем в течение одного года совершивший аналогичное нарушение, являясь руководителем другой организации, может быть привлечен к ответственности в соответствии с ч. 2 ст. 5.27 Кодекса вне зависимости от указанных выше обстоятельств.

**§ 3. Прецеденты индивидуальных трудовых споров**

Мониторинг судебной практики показывает, что преобладают решения, вынесенные в пользу работников; решения в пользу работодателей по статистике выносятся гораздо реже. Статистика по решениям КТС фактически отсутствует, и получить представление о решениях КТС можно только по ссылкам на них в текстах судебных решений в установочной (описательной, мотивировочной) части. Достаточно большое число конфликтных ситуаций решается КТС в пользу работников и в соответствии с ТК РФ в довольно короткие сроки.

К примеру, в ООО «Инвест групп» (Мурманская область) была создана комиссия по трудовым спорам. Работнику заработная плата выплачивалась не в полном размере. Он обратился в КТС. Спор был рассмотрен в течение 10 дней. После вступления в силу решения КТС (через 10 дней как в случае если решение КТС не было обжаловано) ему была выплачена задолженность по заработной плате. Если бы работник обратился в суд, на рассмотрение спора и вступление решения суда в законную силу потребовалось не менее 2 месяцев.

**Определение Московского городского суда от 23.12.2016 N 4г-8570/2016:**

Истец (профессор кафедры) обратился с иском к университету о признании незаконным и необоснованным решения КТС об отказе рассмотреть его требование отмены приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Суд пришел к выводу о том, что отказ истца от исполнения распоряжения работодателя о предоставлении отчета о научной и научно-методической работе и допущенное нарушение общепринятых норм поведения в отношении сотрудников является существенным нарушением пунктов трудового договора, должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, соответственно, у ответчика имелись основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности.

Доводы истца о том, что дисциплинарное взыскание применено в отсутствие дисциплинарного проступка, распоряжение о предоставлении отчета о научной и научно-методической работе направлено на проведение внеочередной аттестации, проверялись судом первой инстанции и не нашли своего подтверждения.

Поскольку в ходе рассмотрения дела не были установлены факты нарушения работодателем трудовых прав работника, и неправомерных действий со стороны работодателя, суд пришел к обоснованному выводу об отказе в удовлетворении требований о взыскании компенсации морального вреда в порядке ст.237 ТК РФ.

Проверяя законность решения районного суда в апелляционном порядке, судебная коллегия указала, что выводы районного суда основаны на надлежащей оценке представленных по делу доказательств и соответствуют нормам права, подлежащим применению в данном случае, при рассмотрении дела судом не допущено нарушения или неправильного применения норм материального или процессуального права, повлекших вынесение незаконного решения, оснований для отмены решения суда по доводам апелляционной жалобы не имеется.

Обоснованно отклоняя доводы апелляционной жалобы истца о том, что требование руководства о предоставлении отчета о научной и научно-методической работе обусловлены целью направления истца на внеочередную аттестацию, судебная коллегия указала, что данные доводы не опровергают выводов суда о наличии у работодателя оснований для привлечения к дисциплинарной ответственности и не могут служить основанием для отмены судебного решения.

**Определение Московского городского суда от 15.12.2016 N 4г-14631/2016:**

Обратившись в суд, работник исходил из того, что свой перевод с одной должности в Обществе на другую он обжаловал в КТС, решением которой установлено отсутствие нарушений трудового законодательства при переводе; при проведении мероприятий по сокращению штата не учтено его преимущественное право на оставление на работе, а равно ему не были предложены все имеющиеся вакансии; приказом Общества уволен в связи с сокращением штата. Поскольку работник отказался от перехода на иную должность, предложенную работодателем, постольку у работодателя имелись правовые основания для его увольнения по ст.81 ТК РФ.

С данными выводами суда по существу согласилась судебная коллегия, которая по мотивам, изложенным в апелляционном определении судебной коллегии, оставила решение суда без изменения, дополнительно указав, что заявленные исковые требования о признании незаконным решения КТС удовлетворению не подлежат, поскольку КТС была легитимной, нарушений законности, прав и интересов работника при проведении заседания не установлено; вывод КТС об отсутствии нарушений трудового законодательства в действиях работодателя при переводе работника на другую должность является мотивированным.

**Апелляционное определение Челябинского областного суда от 17.11.2016 по делу N 11-15720/2016:**

Истец обратился с заявлением в КТС филиала Общества с заявлением о несогласии с лишением его премии, указав, что претензий к его работе не предъявлялось, основания лишения его премии до него не доведены. Просил КТС обязать руководство начислить ему премию. Решением КТС в удовлетворения заявления отказано.

Разрешая спор по существу и отказывая в удовлетворении исковых требований в части признания решения КТС незаконным, взыскания с ответчика в его пользу премии, суд первой инстанции исходил из того, что работодатель вправе определить условия начисления и выплаты премии, такие условия определены локальным актом ответчика, в соответствии с которым определен размер премии истца.

Если сотрудник не согласен с результатами оценки персонала, он вправе направить свои комментарии руководителю и в департамент по управлению персоналом. В этом случае создается комиссия, решение которой является окончательным. Из оценочного листа истца следует, что за указанный период он получил очень низкий оценочный балл. На заседании КТС истец конкретных объяснений по вопросам членов комиссии о выполнении своих обязанностей дать не смог.

Поскольку выплата премии не является неотъемлемой гарантированной частью заработной платы, а является стимулирующей выплатой, размер премии определен с учетом критериев оценки и в порядке, предусмотренном положением об оценке персонала, заявление истца КТС отклонено, у суда первой инстанции не имелось оснований для отмены решения КТС и взыскании премии в пользу истца.

При этом нарушений порядка рассмотрения индивидуального трудового спора КТС не имелось. Доводы истца о том, что основанием для неначисления ему премии явилось то, что им не организовано введение ограничения режима потребления теплоэнергии потребителям были признаны несостоятельными, поскольку основанием для уменьшения размера премии явились данные его оценочного листа.

Были признаны несостоятельными доводы истца о том, что лишение премии и привлечение к дисциплинарной ответственности связано с его отказом написать заявление об увольнении по собственному желанию, поскольку применение дисциплинарного взыскания и лишение премии при наличии допущенных истцом нарушений трудовой дисциплины не свидетельствует об оказании на истца давления и понуждения его к подаче заявления об увольнении.

Истец также был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора и лишен премии по итогам работы за ненадлежащее выполнение должностной инструкции, выразившееся в выявлении излишков товарно-материальных ценностей в ходе проведения инвентаризации. Удовлетворяя исковые требования в части признания незаконным и отменяя приказ о выговоре, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии оснований для применения к истцу дисциплинарного взыскания и лишения его премии, поскольку приказ не содержит нормативного обоснования, а также сведений о том, в чем заключается вина истца в возникновении излишков материалов, вверенных иному лицу.

**Кассационное определение Московского городского суда от 09.09.2016 N 4г-10191/2016:**

Истец обжаловал решение ученого совета университета, ссылаясь на нарушение процедуры голосования при избрании его на должность профессора - в КТС университета, затем в суд. КТС отказала истцу и трудовой договор был прекращен как с не прошедшим по конкурсу. Истец сослался на то, что при проведении конкурса на замещение должности профессора кафедры адаптивной физической культуры и медико-биологических дисциплин допущены нарушения в его отношении, в частности, он лишен права на защиту своей кандидатуры, кроме того, КТС принято необоснованное решение об отказе в удовлетворении заявления о нарушении процедуры голосования при избрании на указанную должность на заседании ученого совета.

Кассационная инстанция не нашла никаких существенных нарушений норм материального или процессуального права со стороны суда и судебной коллегии, отказавших истцу в удовлетворении его требований.

**Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.08.2016 по делу N 33-14469/2016:**

Требование: О признании локального нормативного акта (положения о выплате единовременного вознаграждения по итогам года за выслугу лет) не подлежащим применению в части, признании решения комиссии по трудовым спорам недействительным, взыскании вознаграждения, компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Работник указал на неправомерность содержащегося в положении условия о выплате вознаграждения лишь членам профсоюзной организации.

Истец, не являясь членом профсоюзной организации, полагал данное условие локального нормативного акта (в части выплаты вознаграждения только членам профсоюза) дискриминационным и ущемляющим его права. Решением КТС ему отказано в удовлетворении заявления об оспаривании указанного условия Положения и выплате единовременного вознаграждения.

Суд пришел к правильному выводу о том, что в отсутствие доказательств выплаты вознаграждения за выслугу лет исключительно за счет взносов членов профессионального союза оспариваемое условие Положения носит дискриминационный характер, так как ограничивает право истца на получение вознаграждения за выслугу лет по мотиву непринадлежности его к первичной профсоюзной организации, что является нарушением законодательно установленного прямого запрета на ограничение в трудовых правах и свободах, а также на получение каких-либо преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, в частности, в зависимости от принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

По тем же мотивам суд признал незаконным и решение КТС Общества. Установив факт нарушения трудовых прав истца в связи с незаконной невыплатой вознаграждения за выслугу лет за 2015 г. в результате допущенной дискриминации, чем истцу, безусловно, причинены нравственные страдания, суд, руководствуясь положениями ст.237 ТК РФ, пришел к правильному выводу о наличии оснований для взыскания в пользу истца компенсации морального вреда.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 06.07.2016 по делу N 33-26110/2016:**

Требование: О признании незаконными решения КТС, уведомления о предстоящем увольнении, признании преимущественного права на оставление на работе.

Обстоятельства: Истец указал, что решением комиссии по трудовым спорам ему отказано в праве преимущественного оставления на работе, однако комиссия формально отнеслась к рассмотрению его заявления и не учла изложенные им аргументы о выполняемой им работе, сведения о его квалификации, при принятии решения не учтен тот факт, что он является единственным кормильцем в многодетной семье.

Доводы истца сводились к тому, что КТС формально отнеслась к рассмотрению его заявления, не учла указанные обстоятельства и тот факт, что истец является единственным кормильцем в многодетной семье. Согласно ст.179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников работодатель, решая, кого из работников оставить на рабочем месте, прежде всего должен оценить профессиональные качества работников (их квалифицированность и производительность труда).

Производительность и квалифицированность работника - **понятия оценочные и определения данным понятиям в ТК РФ не содержится.** Суд пришел к выводу о том, что доказательств, свидетельствующих о наличии в действиях работодателя нарушений действующего законодательства, ущемляющих законные права истца, в ходе судебного разбирательства не установлено.

**Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09.06.2016 по делу N 33-3492/2016:**

Работник обратился с иском к Обществу о признании незаконным и отмене протокола заседания КТС, признании недействительными распоряжений о привлечении к дисциплинарной ответственности, о взыскании материального и морального вреда.

Требования были мотивированы тем, что он находился на дневном стационаре, где ему была дана выписка врачебной комиссии, которая не рекомендовала ему труд с поднятием тяжестей более 5 кг в указанный период. В связи с этим он отказался от поднятия груза весом около 30 кг и попросил предоставить другую работу. Однако получил отказ, был объявлен выговор. Ситуация повторилась, было наложено дисциплинарное взыскание. Суд первой инстанции работнику отказал на основании того, что выданная ему справка не является медицинским заключением и не содержит указаний на противопоказания для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, данная справка для работодателя носит рекомендательный характер и не порождает обязанности работодателя не допускать истца к работе.

Судебная коллегия определила признать действия руководства Общества незаконными, выплатить удержанную по дисциплинарному взысканию сумму и компенсацию морального вреда.

**Апелляционное определение Свердловского областного суда от 27.07.2016 по делу N 33-12433/2016:**

Работник обратился с иском в публичному акционерному обществу об оспаривании решения КТС, которым ему было отказано в доплате к среднему заработку в период вынужденного простоя. При этом им был пропущен месячный срок для обращения в КТС. Апелляционная инстанция отказала работнику не только в связи с пропуском срока обращения в КТС и в суд, но также не усмотрев нарушения его прав в непредоставлении Обществом возможности дополнительного заработка.

**Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 19.04.2017 N Ф07-2576/2017 по делу N А56-46498/2016**:

По решению КТС со счета работодателя (Общества) были списаны средства в пользу работников. Впоследствии решение КТС было признано незаконным. Общество обратилось с требованием взыскать причиненный ущерб с ФССП РФ, однако на момент возбуждения исполнительного производства решение КТС еще не было признано незаконным. Суд отказал Обществу, указав на то, что оно не лишено возможности обратиться с взысканием суммы ущерба к работникам, в пользу которых были списаны средства согласно решению КТС. Действия пристава-исполнителя признаны законными.

Некоторые иски работников высвечивали проблемные вопросы, которые возможно нуждаются в законодательном пересмотре их регулирования. Так, например, в одной из апелляционных жалоб содержалось требование об отмене решения суда, так как суд по мнению апеллянта необоснованно применил положения ст.392 ТК РФ. В обоснование апеллянт указал, что между сторонами было достигнуто устное соглашение об отсрочке исполнения ответчиком обязательств по выплате заработной платы и иных причитающихся при увольнении выплат по причине тяжелого финансового положения организации. В течение года истец несколько раз обращался к ответчику по вопросу выплаты задолженности, и каждый раз срок погашения задолженности откладывался по устному соглашению сторон. Иск был подан только, когда руководство ответило категорическим отказом. В этой связи апеллянт полагает, что срок обращения в суд надлежит исчислять с момента отказа и трехмесячный срок не был по мнению апеллянта пропущен.

Суд пришел к выводу, что о нарушении своих прав истец мог знать по окончании каждого месяца спорного периода, соответственно, срок обращения должен исчисляться отдельно по каждому месяцу спорного периода. Вывод о том, что на момент обращения истца в суд с настоящим иском срок истек как по требованиям о взыскании неначисленных сумм, так и по требованиям о взыскании начисленных сумм заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск, является значительным и составляет более 9 месяцев. Довод истца о наличии устной договоренности не был расценен как уважительная причина в строгом соответствии с п.5 Постановления Пленума ВС РФ № 2.

(В действующей редакции ТК РФ Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ срок обращения увеличен до одного года).

**Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 21.12.2016 по делу N 33-6950/2016:**

Требование: Об оспаривании предписания, которым на банк возложена обязанность устранить нарушения, допущенные в отношении работника банка.

Обстоятельства: Банк не согласился с предписанием надзорного органа, ссылаясь на то, что нарушения сроков выплаты заработной платы не допущено; имеет место индивидуальный трудовой спор, который подлежит рассмотрению в комиссии по рассмотрению трудовых споров либо в суде. Предписание признано законным, так как

оно было выдано в рамках проведенной проверки государственным инспектором, которой было установлено незаконное удержание из заработной платы. Предмет проверки относился к полномочиям государственной инспекции.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Нарушения трудового законодательства могут иметь место не только по отношению к работнику организации, индивидуального предпринимателя, физического лица, не зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя, но и на стадии обращения гражданина как соискателя на рабочее место. Заключая трудовой договор, соискатель должен иметь представление об установленных законодательством общих условиях приема на работу, о типовой должностной инструкции соответственно своей профессиональной подготовке, положенному по законодательству социальному пакету (в том числе для инвалидов) – во избежание заключения трудового договора на заранее неправомерных условиях.

Также при возникновении индивидуального трудового спора и его разрешения в пользу работника, например, с оставлением его на занимаемой должности, в дальнейшем может сложиться неправомерная ситуация, когда работодателем ему будут фактически созданы условия, несовместимые с продолжением трудовых отношений. На практике во многих случаях работники не обращаются за судебной защитой или с заявлением в комиссию по трудовым спорам, так как не надеются на благоприятный для себя исход дела, у них отсутствует опыт по защите (в суде), отсутствуют средства на оплату юридической помощи.

Комиссия по трудовым спорам не является обязательным для всех хозяйствующих субъектов органом. В бюджетных учреждениях и организациях она также создается исключительно по инициативе работников и (или) работодателя. Также проблема отсутствия надлежащей защиты прав работающих непосредственно внутри организации усугубляется фактическим отсутствием профсоюзных органов и объединений, даже на крупных предприятиях, не говоря уже о малом и среднем бизнесе.

В трудовом договоре работодатель всегда является более сильной стороной, как экономически, так и юридически. Правовая незащищенность и неосведомленность заставляет людей принимать любые условия работодателей. Число неправомерных (даже на бумаге) договоров растет, следовательно, возрастает число социально незащищенных работников. Поэтому возникает потребность в обязательности создания в организациях и учреждениях досудебных органов по разрешению индивидуальных трудовых споров, однако этот вопрос на законодательном уровне до сих пор не решен.

Защита прав работников крайне затруднительна на местах в таких организациях как банки, предприятия сетевой торговли, любые другие предприятия с «вертикальной моделью власти». Зачастую работники в процессе исполнения трудовых обязанностей взаимодействуют только с начальником самого низшего звена, и как правило, единственным.

Менеджеры среднего и высшего звена могут исполнять свои обязанности в другом (отдельном, удаленном) офисе. Таким образом, работники оказываются в ситуации, когда они не могут донести свои претензии до вышестоящего звена руководства. Вышестоящее звено, в свою очередь, полностью делегирует полномочия по распоряжению в отношении работников низшему звену, в полную зависимость от воли которого ставится весь коллектив.

В таких условиях и в условиях отсутствия в организации, филиале комиссии по трудовым спорам эффективным способом защиты является обращение работника в суд за защитой своих трудовых прав. Обращение в суд работодателей за защитой своих прав происходит довольно редко, даже в случаях, когда комиссия по трудовым спорам решает дело в пользу работника. Работодатели большей частью обращаются в суд в случае вынесения в отношении них постановлений, выдачи предостережений, предписаний со стороны надзорного органа – Государственной инспекции труда, то есть в порядке КоАП РФ либо (в настоящее время) КАС РФ.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров, одной из сторон которых являются гражданские служащие, помимо ГК РФ, ГПК РФ, АПК РФ, КАС РФ и Трудового кодекса подлежит применению и Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ».

ЛИТЕРАТУРА

1.Конституция РФ.

2.Гражданский кодекс РФ.

3.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

4.Приказ Роструда от 31.03.2017 № 154 «Об утверждении Положения о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости - Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге».

5.Приказ Минтруда России от 26.05.2015 № 318н «Об утверждении Типового положения о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости».

6.Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

7.Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2014) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2015. – № 3.

8.Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2014. – № 4. – С. 6 – 7.

9.Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20 декабря 1994 года «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». – URL: http://www.vsrf.ru/second.php (дата обращения: 01.12.2016).

10.Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011) (Извлечения).

11.Обзор законодательства и судебной практики ВС РФ за третий квартал 2006 года (утв. Постановлением Президиума ВС РФ от 29.11.2006) (Извлечения).

12.Е.Ю.Забрамная, Н.С.Шмелева. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах. <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>