**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ**

**УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ**

ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра трудового права и социального обеспечения

КУРСОВАЯ РАБОТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

*на тему: «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах»*

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Выполнила** студентка:473-1/5-4 группы \_\_\_\_5\_\_\_\_ курсазаочного отделенияСавельева Кристина Вячеславовна |

**Санкт - Петербург**

**2016**

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение……………………………………………………………………….......3

Глава 1. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров………………….6

 1.1. Понятие индивидуального трудового спора……………………….6

 1.2. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров….14

Глава 2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде…………...18

2.1. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров…………………………………………………………………..…18

2.3. Производство в судах различных инстанций по рассмотрению индивидуальных трудовых споров…………………………………...…26

Заключение…………………………………………………………………..

Список использованных источников…………………………………………

**ВВЕДЕНИЕ**

На сегодняшний день в российском государстве положения трудового законодательства значительно изменились. Конституцией Российской Федерации закреплены права граждан в трудовой сфере. В том числе, в Конституции РФ закреплено, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы[[1]](#footnote-1). Это значительный аспект, касающийся трудовых отношений, конкретизирующий в трудовом праве конституционную норму о праве граждан на защиту своих трудовых прав любыми законными способами.

Но, зачастую, установленные Конституцией РФ положения не соблюдаются работодателями. Если учитывать изменения, происходящие в экономике РФ, то невозможно не заметить, что многие предприятия перешли в частные руки. А это в свою очередь означает, что предприятия эти стали не чем иным, как субъектами предпринимательской деятельности и соответственно целью такой деятельности является извлечение прибыли, и соответственно чем выше будет прибыли, тем лучше. А в погоне за извлечением прибыли работодатели идут на нарушение прав работников. Все это происходит из-за желания работодателя снизить всевозможные затраты, в том числе и на реализацию прав работников.

Из изложенного выше, можно сделать вывод, что, не смотря на законодательную защиту интересов работников, существует весьма заметное противоречие между правами граждан в трудовой сфере и целью предпринимательской деятельности.

Следовательно, существует объективное противоречие между правами трудящихся в сфере трудовых отношений и основной целью предпринимательской деятельности, заключающейся в извлечении максимальной прибыли.

И соответственно на законодательном уровне встают на защиту прав трудящихся. И для более точной и полной установки прав граждан в трудовых отношениях и способов защиты таких прав в 21.12.2001 Государственной Думой был принят «Трудовой Кодекс Российской Федерации» (далее ТК РФ)[[2]](#footnote-2).

 Трудовой кодекс РФ устанавливает немало механизмов защиты прав трудящихся, но как показывает время и опыт его применения, с принятием такого кодекса отнюдь не все проблемы были решены. И, как правило, весь вопрос заключается в том, что теоретические положения не так легко применить на практике, и зачастую в этом и содержится вся проблема.

Тем ни менее, в ТК РФ законодатель вносит такое понятие, как **индивидуальный трудовой спор** - 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.

 И соответственно в главе 60 ТК РФ содержатся статьи регулирующие порядок и особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

С учетом изложенного выше, можно сделать вывод, что представленная мной тема является, бесспорно, актуальной для всех трудоспособных граждан, которым необходимо знать, понимать и уметь воспользоваться своими правами на защиту их личных трудовых прав.

Целью данной курсовой работы является исследование правовых аспектов разрешения индивидуальных трудовых споров в судах и присущие им особенности.

Для достижения поставленной цели автор поставил и постарался разрешить следующие задачи:

- изучение понятия индивидуальных трудовых споров;

- раскрытие компетенции комиссии по трудовым спорам;

- изучение порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах различных инстанций;

- изучение решений судов по индивидуальным трудовым спорам и их исполнения.

В представленной курсовой работе будут использованы тексты нормативных актов, комментарии к ним, а также учебная и монографическая литература, затрагивающая вопросы возникновения и разрешения трудовых споров.

И необходимо отметить, что представленная работа имеет практическую значимость, так рассматриваемый вопрос индивидуальных трудовых споров имеет не перечисляемое количество прецедентов на практике.

**Глава 1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ**

 **ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

* 1. **Понятие индивидуального трудового спора**

В следствии трудовых отношений между работником и работодателем зачастую возникают разногласия, которые иногда можно разрешить быстро и без особых потерь, а временами такие разногласия требуют затрат времени, сил и их невозможно разрешить без постороннего вмешательства. Для более точного разрешения возникших разногласий и исключения различных пониманий предмета спора, ему необходимо дать достаточно полное определение. Так законодатель дает определение понятию индивидуального трудового спора в ст. 381 ТК РФ.

«***Индивидуальный трудовой спор -*** неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров».

Необходимо обратить внимание на отличие предмета индивидуального и коллективного трудового спора. В свою очередь, «**Коллективный трудовой спор** - это неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений»[[3]](#footnote-3).

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»[[4]](#footnote-4).

Разрешение индивидуальных трудовых споров является не чем иным как защита трудовых прав участников гражданских правоотношений. С учетом того, что отрасль трудового права и рассмотрение индивидуальных трудовых споров как часть этой отрасли занимает значительное место, то ему посвящено немало исследований и обсуждений. Но не смотря на уже посвященные этой отрасли исследования, можно смело заявить, что вопросы и способы защиты прав работника исследованы недостаточно глубоко и полно. Многие аспекты, затронутые, в том числе и в ТК РФ нуждаются в дополнительном исследовании, доработке и даже пересмотре.

Нельзя не отметить сложность процесса разработки самой концепции защиты прав и свобод граждан в трудовых правоотношениях. И чаще всего при исследовании данной проблемы авторами используется **цивилистический** подход к данному понятию, а именно раскрытие через категорию деятельности. Если раскрыть это понятие более просто, что можно сказать, что защита прав граждан в трудовых отношениях рассматривается как устранение препятствий на пути осуществления гражданами своих прав, пресечению возможных повторений правонарушений и восстановления положения субъекта правоотношений до возникновения правонарушения как такового.

Такой подход представляет возможным определить основания, цели и методы защиты нарушенных прав, а так же определить их связь.

В связи с обширностью данной отрасли возникла необходимость разделить индивидуальные трудовые споры на виды по различным критериями. Соответственно, разные авторы дают разное понимание разделения и естественно предлагают различные подвиды. Но мы все же будет рассматривать более популярные критерии деления, так скажем по общему правилу.

1. По общему правилу, индивидуальные трудовые споры **в зависимости от их подведомственности** подразделяются на[[5]](#footnote-5):

- индивидуальные споры, рассматриваемые в общем порядке, а именно, когда комиссия по трудовым спорам является обязательной досудебной стадией;

- индивидуальные споры, рассматриваемые непосредственно судом без определения обязательной досудебной стадии.

Конечно, хотелось бы отметить, что некоторые из возникающих трудовых споров могут быть разрешены самим работодателем, без вмешательства иных органов, и соответствующим профсоюзным органом или вышестоящим органом.

Нельзя отрицать того, что основной причиной возникновения споров в трудовых отношениях является какое-либо разногласие работника и работодателя лично, либо в лице администрации. В связи с этим так же принято подразделять индивидуальные трудовые споры в зависимости от причины их возникновения.

2. Индивидуальные трудовые споры разделяются по предмету разногласий (в зависимости от непосредственных причин возникновения) на три группы[[6]](#footnote-6):

- разногласия, возникающие в связи с тем, что работник требует увеличение заработной платы, надбавок, льгот, продолжительности отпуска, улучшение бытовых условий на производстве и т.п., но работодатель не согласен с данными требованиями;

- разногласия, возникающие при попытке работодателя изменить условия труда, в то время как работник не согласен с предложенными изменениями;

- споры юридического характера, а именно разногласия возникающие из-за сложности и противоречивости законодательных и иных нормативных правовых актов. К тому же споры могут возникнуть из-за того, что многие работники плохо знают трудовое (иное) законодательство и зачастую не уделяют должного внимания его требованиям, вследствие чего допускают ошибки.

Если рассматривать защиту трудовых прав работников в обширном смысле, то можно выразиться так: «**Защита трудовых прав работников** - это деятельность компетентных органов, уполномоченных разрешать трудовые споры, охватывающая все стадии процесса и направленная на пресечение трудовых правонарушений, восстановление нарушенных или оспариваемых трудовых прав».

 Если же давать определение этому понятию в узком смысле, то должно это выглядеть так: «***Защита трудовых прав***  - это непосредственное восстановление нарушенных или оспариваемых прав, осуществляемое управомоченными органами в установленной процессуальной форме»[[7]](#footnote-7).

Реализацию прав, в зависимости от характера реализующих действий, можно разделить на:

- соблюдение - использование

- исполнение - применение

Если говорить исключительно о рассматриваемой в данной работе проблеме, то объектами защиты являются исключительно **субъективные трудовые права** и охраняемые законом **интересы работников**.

Говоря о возможностях и способах защиты своих гражданских прав, стоит отметить, что работник – это управомоченный субъект, и поэтому он вправе действовать самостоятельно.

Взаимоотношения работника и работодателя неотъемлемо связаны некоторыми факторами:

- поведение работника обеспечивается действиями работодателя.

- существующие между ними правовые взаимосвязи "поддерживаются" государственно-принудительным механизмом.

Следовательно, если работник надлежащим образом исполняет все свои обязанности, то работодателю нет никакой абсолютно необходимости его к чему-то принуждать или понуждать.

А в отношении работодателя, если же он каким-либо способом уклоняется от принятых норм поведения, то работник может (но отнюдь не должен) привести в действие государственно-принудительный механизм.

Если не углубляться в тонкости, то возможность «принудить» работодателя есть, но никто не обязывает работника в свою очередь ею пользоваться, ведь он может сам предпринять какие-либо допустимые законом меры воздействия на работодателя (без обращения к государственным органам). Но если же его попытки самостоятельно привести работодателя к желаемому эффекту остались безрезультатны, то в таком случае работник может обратиться за компетентной помощью.

Если обобщить все выше сказанное, то выходит, что субъективное трудовое право состоит из:

- возможности работника действовать определенным образом,

- обязанностей работодателя,

- обеспечения государственным принуждением.

Частью 4 статьи 37 Конституции РФ гарантировано право на трудовые споры: «Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку»[[8]](#footnote-8).

Следовательно, одной из важнейших гарантией соблюдения трудовых прав, как работника, так и работодателя является закрепление права на индивидуальные споры в Конституции РФ и Трудовом кодексе РФ.

* 1. **Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

Как уже ранее говорилось, необходимо различать трудовые разногласия и трудовые споры. В первом случае – это те обстоятельства, которые можно разрешить без вмешательства, а во втором – это обстоятельства, которые возможно разрешить лишь путем обращения одной из сторон к компетентным органам.

Разногласия, которые возникли у работника и работодателя, и те которые не удалось устранить без постороннего вмешательства, разре­шаются компетентными органами: **комиссией по трудовым спорам** (КТС) и **судом,** в пределах предо­ставленных им прав.

Каждый орган разрешает исключительно подведомственный ему спор.

 **Подведомственность трудовых споров** — это распределение полномочий по разрешению конкретного вида споров, распределенных между компетентными органами, имеющими право, как рассматривать конкретный вид трудового спора, так и выносить обязательные для субъектов спора решения. Очень большую практическую роль играет соблюдение правил подведомственности, так как, если решение по существующему спору будет вынесено некомпетентным органом, не имеющим оснований для вынесения такого решение, то это решение будет признано недействительным[[9]](#footnote-9).

 По подведомственности трудовые споры делятся на две группы:

- в общем порядке, когда КТС является обязательной первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда;

- непосредственно в суде, минуя КТС.

Как видно, органов, уполномоченных рассматривать трудовые споры не так много и соответственно разобраться в них не составит труда даже для гражданина, не сведущего в юриспруденции. Учитывая правила подсудности, можно сказать, что если спор был отнесен к одной из групп, то другие органы либо не правомочны на рассмотрение данного спора, либо же спор может быть ими рассмотрен после решения КТС.

Как говорилось ранее, права каждого гражданина закреплены законодательно, и как следствие, охрана прав и свобод граждан в сфере трудовых отношений – это обязанность, как государства, так и правоохранительных органов. В связи с этим, каждый гражданин, который считает, что его права в сфере трудовых отношений были так или иначе нарушены, имеет право на своевременную квалифицированную (юридическую) помощь. А прежде всего на **судебную защиту** своих прав и свобод.

Изучив и рассмотрев законодательно закрепленные положения в сфере трудового законодательства, можно сделать вывод, что предупреждение, предотвращение и устранение причин, породивших нарушение прав работника и предусмотренная ответственность работодателя – это «защитная» функция законодательства и органов.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров изначально устанавливается его характер, а именно – применение трудового законодательства или же введение новых условий труда. И уже после того, как был установлен характер спора, необходимо определить из каких отношений (правоотношений) он вытекает. К примеру, спор о введении новых условий труда не относится к подведомственности ни суда, ни КТС. Так же следует отметить, что споры из правоотношений, тесно связанных с трудовыми, неподведомственны ни КТС, ни суду (споры о примене­нии законодательства по трудоустройству или законодательства о пен­сиях и пособиях).

Соответственно установленный порядок обращений граждан за правовой защитой своих прав не исключает возможность работника на обращение в вышестоящий орган для обжалования того или иного решения.

Работник никак не ограничен правом обращения только в КТС или суд, он так же вправе обращаться в прокуратуру, органы федеральной инспекции труда и в другие структуры, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда для обжалования незаконных действий (бездействия) работодателя.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ «Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения»[[10]](#footnote-10).

Комиссии по трудовым спорам подведомственны споры о взыскании заработной платы и об ее размере, о применении дисциплинарных взысканий и др.

Естественно порядок рассмотрения возникшего трудового спора определяется его характером. К примеру, если необходимо разрешить спор о признании взыскания (дисциплинарного) незаконным, то этот спор будет разрешаться КТС. В случае если возник трудовой спор о незаконном увольнении – это компетенция судов.

Следовательно, зная содержание спора, мы можем определить его подведомственность. А именно, мы можем изначально правильно обратиться в компетентный орган за защитой своих прав - первоначально в КТС, а затем в суде, или непосредственно в суде.

**Глава 2. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ**

**2.1. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров**

Трудовые споры, которые стороны не в состоянии разрешить самостоятельно, подлежат разрешению специальными компетентными органами. В целях исключения каких-либо нарушений, законодатель устанавливает в ТК РФ те самые органы, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры, возникающие, как правило, из трудовых правоотношений[[11]](#footnote-11). В данной статье установлены два юрисдикционных органа, которые вправе рассматривать споры между работником и работодателем – КТС и суд.

Конституцией РФ каждому гражданину гарантировано право на судебную защиту[[12]](#footnote-12), а ТК РФ не устанавливает обязательность досудебного порядка. Из этого следует, что лицо, чьи права были нарушены, вправе самостоятельно выбрать способ разрешения индивидуального трудового спора, и он вправе изначально обратиться в КТС (кроме подведомственных суду споров), а в случае, если он будет не согласен с решением КТС – в суд, для обжалования данного решения. Так же гражданин имеет право обратиться сразу в суд[[13]](#footnote-13).

В случае, когда первичное обращение все же было в КТС, а уже после вынесенного решения оно было обжаловано в суд, такой порядок разрешения трудового спора принято называть **общим порядком рассмотрения трудовых споров**.

Так стоит упомянуть, что в случае, если КТС не рассмотрела заявление работника в десятидневный срок, то работник вправе перенести рассмотрение трудового спора в суд[[14]](#footnote-14).

Всегда первоначально необходимо определить подведомственность конкретного трудового спора, так как существуют такие индивидуальные трудовые споры, которые разрешаются первоначально вышестоящими органами, непосредственно и есть такие споры, которые разрешаются сразу судом, без обращения работника в КТС.

 «В судах рассматриваются 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, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права»[[15]](#footnote-15).

Трудовым кодексом РФ установлено, что судами рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1. 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;

2. работодателя*:*

*-* о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами[[16]](#footnote-16).

Так же ТК РФ предусматривает, что суд непосредственно рассматривает также споры:

- об отказе в приеме на работу;

- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;

- лиц, считающих, что они подвергались дискриминации[[17]](#footnote-17).

Следственно, законодателем на федеральном уровне данная категория спора отнесена к трудовым.

Но при всем этом, полагаю необходимым, учитывать тот факт, что все решения по кадрам, в том числе прием и увольнение сотрудников – это право работодателя, а не обязанность. Работодатель ни в коем случае не обязан законом моментально занимать освободившиеся вакантные места в организации. Возникает необходимость проверки того, делалось ли работодателем объявление об открытии вакантных должностей путем официального общего опубликования, объявлялось ли работодателем желание провести переговоры (собеседование) с данным лицом, а так же было ли объяснено работнику, на каком основании ему отказали.

Но споры возникают и у тех граждан, которые пошли работать к физическим лицам (няни, домработники). Конечно же, суды и ранее решали такие споры, но в настоящий момент некоторые такие физические лица имеют десяток наемных рабочих. И это количество растет. Естественно, что у таких работников нет компетентного органа для обращения за помощью, соответственно у них остается единственный вариант – обращение в суд.

Законодатель относит споры о дискриминации к трудовым спорам, при этом, даже не обозначая «в сфере труда»[[18]](#footnote-18). Это решение было действительно правильным, так как такие споры вполне возможны еще до возникновения трудовых отношений с работодателем, к примеру, данному работнику могло быть отказано в трудоустройстве по национальности или семейному положению.

Но существующие нормы заставляют нас возвращаться к разговору о необходимости доработок, так как в действующем законодательстве установлены не все причины, по которым работодатель не вправе отказать работнику в трудоустройстве. Это примерный перечень и не имеет полного. И соответственно, если говорить о дискриминации, то это уже прерогатива суда, решать имела ли она место или же нет при разрешении конкретного дела.

Трудовым кодексом РФ запрещена дискриминация в труде, и соответственно закреплено ее понятие. Так же в ТК РФ установлена альтернативная подведомственность трудовых споров о дискриминации в сфере труда - по выбору лица (работника), он может обратиться в орган федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда[[19]](#footnote-19).

Иногда возникают ситуации, когда работодатель отказывает соискателю в трудоустройстве исключительно из-за его деловых качеств, и как правило работнику это не понятно и он с этим не соглашается, полагая, что это и есть – дискриминация. Однако, данный отказ является правильным и обоснованным. Работодатель под «деловыми качествами работника» понимает как профессиональную подготовку работника, так и наличие у него образования, необходимых знаний и умений, состояние здоровья и необходимых работодателю личных качеств. Так как прием работника на работу – это исключительно право работодателя, а не обязанность, то он вправе предъявить соискателю и иные требования, на его взгляд необходимые для выполнения предложенной работы. Но данные требования не должны противоречить действующему законодательству (например, наличие российского гражданства, являющееся в соответствии с пунктом 1 и подпунктом 6 пункта 3 статьи 21 Федерального закона от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации").

Так же, действующим законодательством предусмотрено, что работодатель обязан в письменном виде представить требованию соискателя причины, отказа в трудоустройстве[[20]](#footnote-20).

Так же необходимо осветить довольно частую ситуацию, когда работодатель отказывает гражданину РФ в трудоустройстве по причине отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя. Сразу стоит отметить, что такой отказ является незаконным. Такой отказ работодателя нарушает права граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ, Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации", а также противоречит ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию[[21]](#footnote-21).

Изучив положения ГПК РФ и ТК РФ, можно сделать вывод, что споры, возникшие из трудовых правоотношений, подлежат разрешению судов общей юрисдикции[[22]](#footnote-22).

Судья, в чье производство поступило заявление работника обязана первоначально установить, вытекает ли данный спор из отношений, основанных на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором[[23]](#footnote-23), а также подсудно ли дело данному суду.

В свою очередь, мировые судьи, в качестве судов первой инстанции, вправе рассматривать трудовые споры, возникшие из трудовых отношений. Исключение составляют споры о восстановлении на работе и споры о признании незаконной забастовки, вне зависимости от цены предъявленного искового заявления. Но стоит принять во внимание, что спор, возникший в связи с отказом в трудоустройстве и спор о восстановлении на работе – это абсолютно разные дела. Спор об отказе в трудоустройстве возникает, согласно ч. 2 ст. 381 и ч. 3 ст. 391 ТК РФ между работодателем и соискателем, а не между работодателем и работником, уже ранее состоявших в трудовых отношениях.

К подсудности мировых судей так же относят дела по спорам о незаконных переводах работников на другую работу, так как и в этом случае, трудовые отношения сторон не прекращаются.

К подсудности районных судов отнесены дела по спорам о восстановлении на работе, вне зависимости от причин прекращения трудовых отношений (в том числе и расторжение трудового договора в связи с непрохождением испытательного срока или неудовлетворительных результатах)[[24]](#footnote-24). Так же районными судами рассматриваются споры в которых предметом проверки является законность увольнения (о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения).

Для многих ситуаций, районные суды – это апелляционная инстанция, которая вправе пересматривать решения КТС и решения мировых судей, в случае несогласия сторон с такими решениями.

Кассационной инстанцией в таких случаях выступают областные и приравненные к ним суды, судебные коллегии по гражданским делам.

Областные суды и Верховный Суд РФ – это надзорная инстанция.

Такая система органов, которые вправе разрешать трудовые споры, гарантирует всесторонне, полное и беспристрастное рассмотрение трудовых споров, исправляя и предотвращая, в том числе, и судебные ошибки. Эта система гарантирует законное и справедливое разрешение разногласий, возникших в трудовых отношениях.

Соответственно, российским законодательством установлено, что к разрешению индивидуальных трудовых споров отнесены постоянно действующие компетентные органы. Это исключительно национальная система компетентных органов.

В такую систему не включены Конституционный Суд РФ и конституционные (уставные) суды субъектов Федерации, вышестоящие в порядке подчиненности органы, Федеральную инспекцию труда, а также Европейский Суд по правам человека.

Значимым является то, что Европейский Суд по правам человека вправе разрешать такие споры, но ответственность возлагает на государство, а не на участников дела.

Так же стоит упомянуть о неспециализированных органах, которые вправе разрешать трудовые споры в виду определённых обстоятельств (процедура банкротства работодателя). К таким органам можно отнести Арбитражные суды.

**2.3. Производство в судах различных инстанций по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

Порядком рассмотрения индивидуальных трудовых споров принято называть процесс разбирательства и разрешения таких споров в конкретном органе, а именно определённые и установленные действия компетентных органов, имеющих соответствующие полномочия и принявшие данный спор к своему производству с соблюдением правил подсудности и подведомственности. Установленные органы после принятия индивидуального трудового спора обязаны провести необходимую для дальнейшего рассмотрения подготовку, произвести необходимые действия в процессе рассмотрения спора и в конечном итоге вынести единственно верное и правильное решение, а так же провести контроль над его исполнением. В случае если решение не исполняется в добровольном порядке, то орган имеет право прибегнуть к обязанию принудительного исполнения.

Любой из органов: КТС, суд или иной вышестоящий орган, обладает самостоятельностью и имеет свой порядок рассмотрения споров по трудовым отношениям. Не смотря на то, что последовательное обращение лица в КТС, а после в суд и зовется общим порядком, но у каждого из указанных органов свой порядок разрешения спора и регулируется он по-разному.

В Трудовом Кодексе РФ закреплен порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, он указан в 60 главе ТК РФ, а так же в иных федеральных законах.

В определение «иные федеральные законы» включено понятие альтернативной подсудности, то есть той, по которой работник вправе самостоятельно решить, куда он будет обращаться.

Стоит знать и понимать, что никакие подзаконные акты не могут менять порядок рассмотре6ния индивидуальных трудовых споров, установленный в ТК РФ и иных федеральных законах. Так же и законы субъектов Федерации не управомочены изменять установленный порядок, но случается, когда последние практикуют принятие ряда законов, устанавливающих альтернативную подведомственность[[25]](#footnote-25).

Так же ТК РФ предусматривает, что те трудовые споры, которые отличны от стандартных, и касаются отдельных категорий работников, могут определяться федеральными законами.

Необходимо так же иметь в виду, что при возникновении отличий законов и нормативных актов, содержащих нормы трудового права и Международным договором РФ, то приоритет отдается последнему, и суд применяет правила, установленные договором[[26]](#footnote-26).

Суды, разрешая трудовые споры должны руководствоваться не только ТК РФ и иными федеральными законами, но и разъяснениями Пленума Верховного Суда РФ.

Трудовым законодательством так же предусмотрены сроки обращения за защитой нарушенных прав. Так в ТК РФ установлено: «Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора *в* течение **трёх 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». Законодатель предусмотрел так же и сроки обращения для работодателя: «Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение **одного года** со дня обнаружения причиненного вреда»[[27]](#footnote-27).

Суд вправе восстановить пропущенный срок, но исключительно при указании и подтверждении исключительных обстоятельств. Но законодателем не указаны правовые последствия пропуска данного срока[[28]](#footnote-28).

При рассмотрении трудовых споров в заседании судья руководствуется общими правилами гражданского судопроизводства. Так же и по общему правилу исковое заявление должно быть подано в суд, по регистрации (нахождению) ответчика, но есть исключения, в отношении индивидуальных трудовых споров. Так ГПК РФ предусмотрен порядок обращения в суд о восстановлении трудовых отношений по месту регистрации истца. Порядок подачи заявления в суд регламентируется ГПК РФ.

«Исковое заявление подается в суд в письменной форме. В исковом заявлении должны быть указаны:

- наименование суда, в который подается заявление;

- наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;

- наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;

- в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;

- обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;

- цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;

- сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;

- перечень прилагаемых к заявлению документов»[[29]](#footnote-29).

Исковое заявление обязательно должно быть подписано истцом или же его доверенным лицом, у которого имеется нотариально заверенная доверенность с указанием данного действия, в ином случае, суд вправе вернуть исковое заявление истцу[[30]](#footnote-30).

В ГПК РФ так же установлен перечень документов, прилагаемых к исковому заявлению:

- копии искового заявления в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;

- доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;

- документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;

- доказательство, подтверждающее выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен федеральным законом или договором;

- расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц[[31]](#footnote-31).

Лица, обращающиеся в суд за восстановлением на работе, взыскании зарплаты или иными требованиями освобождаются от уплаты госпошлины на осн6овании статьи 89 ГПК РФ и статьи 393 ТК РФ.

После поступления искового заявления в суд, судья, кому данный иск был передан, в течении пяти дней рассматривает вопрос о принятии такого искового заявления к своему производству. В случае, когда судья принимает решение о принятии искового заявления к производству, он выносит соответствующее определение и на его основании возбуждается гражданское дело.

Помимо принятия заявления к производству, судья так же может вынести определение об отказе в принятии или же о возвращении искового заявления, данные положения закреплены в статье 135 и 134 ГПК РФ. В ГПК РФ приведен исчерпывающий перечень оснований для вынесения определения об отказе в принятии заявления. Но такие определения могут быть обжалованы путем подачи частной жалобы в вышестоящую инстанцию (за исключением определений мировых судей).

После того, как судья решит принять заявление к своему производству, он выносит определение о подготовке и назначении судебного заседания. Как правило, на стадии подготовки дела, судья исследует данный вопрос, принимает решение о направлении необходимых запросов, истребовании документации и привлечении третьих лиц. Но бывают и случаи, когда подготовка дела носит исключительно формальный характер, что впоследствии нарушает сроки рассмотрения дела.

Так же в порядке подготовки дела к судебному разбирательству судье необходимо произвести следующие действия:

- разъяснить сторонам их процессуальные права и обязанности;

- опросить истца или его представителя по существу заявленных требований и предлагает, если это необходимо, представить дополнительные доказательства в определенный срок;

- опросить ответчика по обстоятельствам дела, выяснить, какие имеются возражения относительно иска и какими доказательствами эти возражения могут быть подтверждены;

- разрешить вопрос о вступлении в дело соистцов, соответчиков и третьих лиц без самостоятельных требований относительно предмета спора, а также разрешает вопросы о замене ненадлежащего ответчика, соединении и разъединении исковых требований;

- принять меры по заключению сторонами мирового соглашения и разъяснить сторонам их право обратиться за разрешением спора в третейский суд и последствия таких действий;

- известить о времени и месте разбирательства дела заинтересованных в его исходе граждан или организации;

- разрешить вопрос о вызове свидетелей;

- назначить экспертизу и эксперта для ее проведения, а также разрешить вопрос о привлечении к участию в процессе специалиста, переводчика;

- по ходатайству сторон, других лиц, участвующих в деле, их представителей истребовать от организаций или граждан доказательства, которые стороны или их представители не могут получить самостоятельно;

- в случаях, не терпящих отлагательства, провести с извещением лиц, участвующих в деле, осмотр на месте письменных и вещественных доказательств;

- направить судебные поручения;

- принять меры по обеспечению иска;

- разрешить вопрос о проведении предварительного судебного заседания, его времени и месте;

- совершить иные необходимые процессуальные действия.

Очень важно знать, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе работника, с которым был расторгнут трудовой договор не по его инициативе, обязанность доказать законность оснований для увольнения возлагается на работодателя.

Исследуя эту проблему, необходимо знать и понимать, что:

1. не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом):

 1.1. в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

 1.2. беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет);

 1.3. других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ);

2. расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

3. увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации, в соответствии со статьей 373 Кодекса.

4. представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы;

5. участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа[[32]](#footnote-32).

Гражданским процессуальным кодексом РФ предусмотрено так же решение судьей вопроса о назначении и проведении судьей предварительного судебного заседания по делу[[33]](#footnote-33). Данные нормы трудового права направлены исключительно на объективное разрешение поставленных вопросов без потери времени, а не на затягивание процесса, как иногда говорят. Как правило, процесс затягивается и тратится много времени из-за непонимания сторонами по делу их роли на стадии подготовки дела и в процессе в целом. Зачастую случается так, что истец (заявитель) не всегда в состоянии четко сформулировать и обосновать свои требования, а ответчик в свою очередь не может сформировать возражения на заявленные требования. Так же стороны не всегда понимают, как сформулировать и заявить ходатайство об истребовании каких-либо доказательств, либо и вовсе не имеют представления о том, какие именно необходимо представить доказательства суду. Еще одной функцией предварительного судебного заседания служит разрешения вопросов о пропуске сроков исковой давности и причин таких пропусков.

Судья единолично проводит предварительное судебное заседания, естественно, заблаговременно уведомляя о нем стороны по делу. На стадии предварительного заседания стороны не ограничиваются в правах, они так же могут заявлять ходатайства, предъявлять доказательства и приводить свои доводы. В процессе предварительного судебного заседания секретарем судебного заседания ведется протокол, с которым впоследствии стороны имеют право ознакомиться и подать свои замечания в случае если они с чем-либо не согласны.

В случае, если в деле собраны необходимые сведения и доказательства, четко сформированы позиции сторон судья признает дело достаточно подготовленными для рассмотрения по существу, назначает дату и время судебного заседания и извещает стороны (участников процесса).

Как и по другим категориям дел, по делам о трудовых спорах существуют сроки рассмотрения. Таким образом, законодатель установил **два месяца** со дня поступления заявления в суд на рассмотрение спора, вытекающего из трудовых правоотношений судом первой инстанции. В свою очередь мировым судам установлен срок в **один месяц** со дня принятия заявления. Для дел о восстановлении на работе установлен более сжатый срок – **один месяц**.

Не смотря на то, что данная норма носит обязательный характер и не может нарушаться, так происходит не всегда. С большой частотой встречаются случаи, когда судьи нарушают сроки рассмотрения таких споров, но здесь стоит отметить, что зачастую это происходит по вине самих сторон, или же в связи с большой загруженностью судов.

Предполагая подобные ситуации, законодатель вводит часть 3 статьи 152 ГПК РФ, которая говорит о том, что по делам, требующим большего внимания, судья, с учетом мнения сторон, может назначить срок проведения пре6дварительного заседания, выходящий за пределы (за сроком).

Очень важную роль в трудовых спорах играет то, что в делах о восстановлении на работе принимает участие представитель Прокуратуры, зачастую именно прокурор выходит с иском в суд в защиту прав определённого гражданина или неопределённого круга лиц.

Судья, в начале каждого заседания обязан огласить сторонам их права и обязанности, в которые входят такие моменты, как истец по трудовому спору вправе отказаться от иска и стороны могут окончить дело мировым соглашением. Судья, в свою очередь, принимая отказ от иска или же утверждая мировое соглашение сторон, обязан тщательно и полно проверить обстоятельства данного решения.

Несомненным остается то, что решение, вынесенное по делу о трудовом споре должно быть законно и обоснованно. В случае если суд рассматривает спор после КТС, то в решении должен быть указан результат рассмотрения спора КТС. Решение может быть, как изготовлено и вручено в полном виде в день вынесения, так и возможно вынесение исключительно резолютивной части решения, которая должна включать в себя ответы на все заявленные требования.

Если решение по делу о восстановлении незаконно уволенного работника было вынесено в пользу истца, то такой работник подлежит немедленному восстановлению в прежней должности у прежнего работодателя. В случае если восстановление невозможно, то суд обязывает ликвидирующий орган оплатить работнику время вынужденного прогула, а в трудовую книжку вносится запись об увольнении по пункту 1 статьи 81 ТК РФ.

Случается такое, что работник заявляет требования только о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и изменение формулировки записи в трудовой книжке – на основание увольнения «по собственному желанию»[[34]](#footnote-34).

Лицо, которое полагает, что его трудовые права были нарушены, вправе помимо основных требований заявить еще и требование о взыскании морального вреда на любую сумму, обосновав размер такой суммы, а суд, на свое усмотрение и ориентируясь на судебную практику, принимает решение об удовлетворении или не удовлетворении заявленного требования.

В случае, если стороны (или одна сторона) не согласны с принятым решением судьи районного суда, они вправе в месячный срок подать апелляционную жалобу на решение в Санкт-Петербургский городской суд, изложив в жалобе свои доводы и обстоятельства на которые они ссылаются.

Данные статистики и судебной практики говорят о том, что все же большинство трудовых споров все разрешается в пользу работника, а это в свою очередь говорит о значимости и эффективности судебной защиты прав работника.

 Вынося решение по индивидуальным трудовым спорам суд обязан руководствоваться не только нормами трудового законодательства, но и соблюдать Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", так как в нем разъяснены все особенности принятия к производству трудового спора, порядок рассмотрения такого спора и особенности

В случае, если вынесенное судом первой инстанции решение не было обжаловано и вступило в законную силу, но по каким-либо причинам не исполняется, то истец вправе обратиться в суд за исполнительным листов на основании которого судебные приставы исполнители возбуждают исполнительное производство.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В представленной курсовой работе были освещены актуальные проблемы, возникающие при рассмотрении судами индивидуальных трудовых споров.

В связи с бурным развитием рыночной экономики и пока еще ее заметной шаткостью, перед современным обществом встает одна глобальная проблема – это различие интересов. А различие интересов заключается в том, что работодатель заинтересован в извлечении максимальной прибыли, а работник в свою очередь - в максимальной оплате своего труда и получении необходимых благ, которые ему гарантированы трудовым законодательством. И получается, что в настоящее время соблюдение всех интересов работника становится тяжким финансовым бременем для работодателя, в связи с этим многие из них нарушают установленные законом нормы.

Обозревая судебную практику, можно прийти к выводу, что нарушение трудового законодательства, к сожалению, отнюдь не редкость, а скорее на оборот. Нарушения могут возникнуть еще на стадии собеседования, до заключения трудового договора (отказ работодателя в трудоустройстве по расовым признакам - дискриминация), или же работодатель представляет соискателю заведомо противозаконные условия труда (отказ от отпуска, работа сверхурочно, отсутствие выходных).

Если смотреть на ситуацию более полно, то становится ясно, что такие ситуации, как правило, становятся результатом превышения предложения над спросом в рыночных отношениях. Казалось бы, Трудовой Кодекс РФ компенсировал данную закономерность, но это только теоретически, на практике же контроль государства отсутствует.

Трудовой Кодекс РФ так же устанавливает действие государственного органа – Государственная Инспекция по труду, и определяет ее полномочия. Но данный орган не может еще в настоящее время полно и своевременно осуществлять свои полномочия, как Федеральная служба.

Нельзя не заметить, что именно недоработка трудового законодательства способствует возникновению трудовых споров.

Из содержания работы следует, что законодателем достаточно точно и полно регламентирован порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Так и ТК РФ определяет органы, уполномоченные разрешать такие споры – Комиссия по трудовым спорам и суд. Но нельзя не заметить, что реально свои права работник может защитить только в суде. За защитой своих трудовых прав обращаются, как правило, те, кто уже прекратил свои трудовые отношения с работодателем, либо те, кто намерен это сделать, так как в ином случае, работнику будут созданы абсолютно неприемлемые условия труда, что вынудит его уволиться по собственному желанию. И развитие такой ситуации никак не сопоставляется с правами человека, провозглашенными в Конституции Российской Федерации.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015)
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 13.07.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2015)
4. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
5. Федеральный закон от 23.11.1995 N 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"
6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 06.04.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.09.2015)
7. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 N 95-ФЗ (ред. от 29.06.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2015)
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.09.2015 N 43 "О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности"
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 (ред. от 06.02.2007) "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда"
11. Определение Верховного Суда РФ от 09.02.2015 N 5-КГ14-153
12. Определение Верховного Суда РФ от 16.03.2015 N 20-КГ14-17

 Специальная научная и учебная литература

1. Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. – СПб., 2005.
2. Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учебник. М.: Проспект , 2015.
3. Буянова М.О. Трудовое право России. – М.: «Проспект», 2009.
4. Куренный А.М., Трудовое право России / под ред. — 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом «Правоведение», 2008.
5. Хохлова Е.Б., Сафонов В.А., Трудовое право России / Под ред. - М., 2008.
6. Смирнов О.В., Снигирева И.О., Трудовое право России / под ред.. - Проспект, 2011.
7. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. -2-е изд., доп. и перераб. - М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. - 190 с.
8. Лютов Н.Л., Эффективность норм международного трудового права: монография. М.: Проспект , 2015
9. Скачкова Г.С., Шугаев А.А. Занятость и трудоустройство в современной России: состояние и перспективы развития / Отв. ред. Г.С. Скачкова: Научное издание. - М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2015 г.
10. Шевченко О. А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Изд. 2-е М.: Проспект, 2015.
11. Головина С.Ю., Молодцова М.В.Трудовое право России / Под ред. - М., 2008.
12. Орловский Ю.П., Трудовое право: учебник / под ред. / - М.: Юрайт, 2014 г.
13. Орловский Ю.П., Трудовое право России. (Учебник) Ред. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., 2010 - 648с.
14. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право. Краткий курс. Изд. «Питер», СПб, 2006.
15. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право (серия «Завтра экзамен»). СПб. «Питер», 2006.
16. Смирнова О.В., Трудовое право России. Учебник под ред., М., Проспект. 2004.
17. Озеров В.В.. Правовые основы образования в Российской Федерации. – Право и образование. 2001, № 3
18. Верховцев А.В., Комментарии официальных органов к Трудовому Кодексу РФ/Сост.– 6-е изд. доп.: ИНФРА – М. 2005.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. http://www.garant.ru/
2. <http://www.consultant.ru/>
3. <http://www.rospravosudie.ru/>
4. <http://www.pravo.gov.ru/>
5. [http://lawdiss.org.ua](http://www.antiplagiat.ru/go?to=gotgx_Sg1txhrskB9Y9w-5gLc7b1M8ZCGveV0A04ROBgNXs3SLZiQK_2F69G2RcoMGuciInmzEUkOXEDp_rgm5XOZkODxpY-_y-ifKhkHdA9Xq2V0)
6. [http://bibliofond.ru](http://www.antiplagiat.ru/go?to=SS3-cPNOqP0LmZ5TtZbWwRiIsXj2Zzxjv7ZU-PmBgTc7J4VSZ6IS28m6_bVkQATvoyuraCrUVLBrqPoQaXmbOyJoaWPiQdDIZjmPgrDlQ7p0Lt8_0)
7. [http://referat.ru](http://www.antiplagiat.ru/go?to=Sl_SWN__Gu1FyuwRFNqBlIjx7JGvNlLPbNwniHMJPRyQmzLkBi4z8BrH5WOjHqWw-8Gkd-x7s8uW7SmuGmORfjdxGjaIe5QiwjttkW-6TZVxo4zx7Zds80H58RQ8ouhUrLhKUKof3uRdewUeK-5hH3SLm5g1)
1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [↑](#footnote-ref-1)
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) [↑](#footnote-ref-2)
3. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. [↑](#footnote-ref-3)
4. Статья 381, глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2015 [↑](#footnote-ref-5)
6. Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2011. [↑](#footnote-ref-6)
7. Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих: Автореф. дисс.: канд. юрид. наук. Минск, 1969. С 15 [↑](#footnote-ref-7)
8. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [↑](#footnote-ref-8)
9. Трудовые споры: Практический комментарий / Куренной А.М.. - М.; Дело, 2003. [↑](#footnote-ref-9)
10. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) [↑](#footnote-ref-10)
11. Статья 382, глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-11)
12. Статья 46 "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [↑](#footnote-ref-12)
13. Статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-13)
14. Часть 2 статьи 387, часть 1 статьи 390 глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-14)
15. Статья 391 глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-15)
16. Статья 391 глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-16)
17. Титова Г. Трудовые споры // "Финансовая газета. Региональный выпуск", N 14, апрель 2003 г. [↑](#footnote-ref-17)
18. Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // "Российская юстиция", N 11, ноябрь 2002 г. С. 43-57 [↑](#footnote-ref-18)
19. Трудовое право России: Учебник. Отв. ред: Ю.П.Орловский и А.Ф.Нуртдинова. – 2-е изд. – М., 2008 [↑](#footnote-ref-19)
20. Статья 64 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-20)
21. часть 1 статьи 27 "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ), часть 3 статьи 64 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-21)
22. Пункт 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ, статья 382, статья 391 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-22)
23. Статья 15 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) [↑](#footnote-ref-23)
24. Часть 1 статьи 71 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-24)
25. Куренный А.М., Трудовое право России / под ред. — 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом «Правоведение», 2008. [↑](#footnote-ref-25)
26. Часть 4 статьи 15 Конституции РФ, часть 2 статьи 10 ТК РФ, часть 4 статьи 11 ГПК РФ [↑](#footnote-ref-26)
27. Статья 392 глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров», "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-27)
28. Трудовые споры: Практический комментарий / Куренной А.М.. - М.; Дело, 2003. С .142 [↑](#footnote-ref-28)
29. Статья 131, глава 12, Подраздел 2, "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 06.04.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.09.2015) [↑](#footnote-ref-29)
30. Статья 135, глава 12, Подраздел 2, "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 06.04.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.09.2015) [↑](#footnote-ref-30)
31. Статья 132, глава 12, Подраздел 2, "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 06.04.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.09.2015) [↑](#footnote-ref-31)
32. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-32)
33. Пункт 13 часть 1 статья 150 "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 06.04.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.09.2015) [↑](#footnote-ref-33)
34. Часть 3 и часть 4 статьи 394 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015). [↑](#footnote-ref-34)