

Ю.А. ЛУКАШ



ПРОФИЛАКТИКА ТРУДОВОГО СПОРА С РАБОТНИКОМ И ДЕЙСТВИЯ В СЛУЧАЕ ЕГО ВОЗНИКНОВЕНИЯ

ЮСТИЦ  ИНФОРМ

Москва
2015

Юрий Лукаш

**Профилактика трудового
спора с работником и действия
в случае его возникновения**

«Юстицинформ»

2015

УДК 349.2
ББК Х627.52

Лукаш Ю. А.

Профилактика трудового спора с работником и действия в случае его возникновения / Ю. А. Лукаш — «Юстицинформ», 2015

Книга «Профилактика трудового спора с работником и действия в случае его возникновения» посвящена вопросам нарушения трудовых прав работников, досудебного рассмотрения трудовых споров, подготовки к рассмотрению индивидуальных трудовых споров, рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах, связанных с индивидуальными трудовыми спорами особенностей, доказывания в суде своей правоты по трудовым спорам, типичных ошибок применения трудового законодательства. Книга рассчитана на предпринимателей, руководителей фирм и предприятий любых форм собственности, руководителей структурных подразделений фирм, менеджеров по работе с персоналом, агентов по подбору кадров и сотрудников кадровых служб и т. д.

УДК 349.2
ББК Х627.52

© Лукаш Ю. А., 2015
© Юстицинформ, 2015

Содержание

Индивидуальный трудовой спор работника с работодателем – основные и общие положения	6
Нарушение трудовых прав работника	8
Досудебное рассмотрение трудовых споров	9
Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах	11
Конец ознакомительного фрагмента.	12

Ю. А. Лукаш
Профилактика трудового
спора с работником и действия
в случае его возникновения.
Производственно-практическое издание
Y.A. LUKASH

PREVENTION OF LABOR DISPUTES WITH EMPLOYEES AND ACTION IN CASE
OF THEIR OCCURRENCE

Production and practical edition

Moscow
YUSTITSINFORM
2015

The book «Prevention of labor disputes with employees and actions in case of their occurrence» is dedicated to the issues of violation of labor rights, the pre-trial settlement of labor disputes, preparation for the consideration of individual labor disputes, consideration of individual labor disputes in the courts, features of proof relevant to individual labor disputes in courts, common mistakes of application of labor legislation.

Designed for entrepreneurs, managers of companies and enterprises of any forms of ownership, heads of departments of firms managers of HR, recruitment agents and employees personnel services, etc.

© Limited Liability Company «Yustitsinform» 2015

Индивидуальный трудовой спор работника с работодателем – основные и общие положения

Индивидуальный трудовой спор представляет собой 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. 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.

Индивидуальный трудовой спор возникает не сразу. Динамика его развития начинается с действия (или бездействия) субъекта трудового права по применению нормы трудового законодательства. Затем в этой динамике является различная оценка сторонами указанного действия (или бездействия). Действия могут быть правомерными (так считает одна сторона) и неправомерными, т. е. трудовым правонарушением (так считает другая сторона). На следующем этапе предпринимается попытка сторон урегулировать самим при непосредственных переговорах возникшие разногласия. И когда это не удается, то разногласия переносятся в юрисдикционный орган, возникает трудовой спор.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами. Указанные правила распространяются только на индивидуальные трудовые споры. Эти споры рассматриваются:

- во внесудебном порядке;
- в судебном порядке;
- в особом порядке.

Иной порядок рассмотрения установлен для так называемых коллективных трудовых споров (конфликтов) – т. е. неурегулированных разногласий между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая зарплату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (статья 394 ТК РФ). 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 его пользу указанных выше компенсаций;
- принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулиров-

кой настоящего Кодекса или иного федерального закона. Если неправильная формулировка 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. 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 возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере (статья 395 ТК РФ). Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению (статья 396 ТК РФ). 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 зарплате. 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 (статья 397 ТК РФ).

Нарушение трудовых прав работника

Согласно нормам Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора или в результате фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен (ст. 16, 67 ТК РФ). При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под расписку. Приказ должен быть издан в течение трех дней со дня подписания сторонами трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

Условие об испытательном сроке является дополнительным и не может быть установлено между работником и работодателем устно. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытательного срока (ст. 70–71 ТК РФ).

Трудовой договор считается заключенным при фактическом допуске к работе с ведома или по поручению работодателя. Это имеет существенное значение, так как если работника допустит к работе ненадлежащее лицо, то трудовой договор считается незаключенным. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом (п. 12).

В суде неоформленный должным образом и впоследствии уволенный работник обязан будет доказать факт трудовых правоотношений (ст. 56 ГПК РФ). Доказательства существования трудовых отношений могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов (ст. 55 ГПК РФ). В случае если представление необходимых доказательств затруднительно для работника, то суд по его ходатайству вправе оказать содействие в собирании доказательств (ст. 57 ГПК РФ). Если работник считает, что работодатель намерен скрыть какие-либо доказательства трудовых отношений с работником, то законом предусмотрена возможность подать в суд заявление об обеспечении доказательства (ст. 65–66 ГПК РФ). Конечно, суд будет оценивать достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности (ст. 67 ГПК РФ).

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ), а иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (ст. 29 ГПК РФ). Обращение в суд для разрешения индивидуального трудового спора допускается в течение 3 месяцев, со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца (ст. 392 ТК РФ).

Досудебное рассмотрение трудовых споров

Под досудебным порядком урегулирования споров принято понимать закрепление в договоре или законе условий о направлении претензии или иного письменного уведомления одной из спорящих сторон другой стороне, а также установление сроков для ответа и других условий, позволяющих разрешить спор без обращения в судебные инстанции. Особенности досудебного урегулирования связаны с характером споров. Трудовые споры – это споры между работодателем и работником.

Рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам является досудебным вариантом урегулирования спора. Указанные комиссии образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Закон не определяет, сколько членов трудового коллектива (делегатов на конференции) должно присутствовать на общем собрании, чтобы оно было правомочным избирать представителей работников в состав комиссии. Поэтому применяется общее правило проведения собраний, т. е. оно правомочно решать вопросы, когда присутствуют не менее половины членов трудового коллектива (делегатов конференции).

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации. По решению общего собрания работников комиссии могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Комиссия организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется работодателем. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Работник вправе обратиться в комиссию в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. Особо подчеркнем, что спор в обязательном порядке должен рассматриваться в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае второй 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. Комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии. Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии должны быть указаны:

- наименование организации (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.

Надлежащим образом заверенные копии решения комиссии вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения, которое подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения в установленный срок работнику комиссией выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

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

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией в десятидневный срок, то работник вправе перенести его рассмотрение в суд. Решение комиссии может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему 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

Разрешение трудовых споров в судебном порядке – один из наиболее распространенных способов защиты трудовых прав работников. Споры между работодателем и работником, связанные с трудовыми отношениями, рассматриваются по правилам гражданского судопроизводства. Это означает, что суд при разрешении дела будет руководствоваться Гражданским процессуальным кодексом РФ. В судебном процессе у каждого участника своя роль. Главные действующие лица здесь стороны (истец и ответчик). В рассматриваемой ситуации, когда иск подает работник, работодатель будет являться ответчиком. Юридическое лицо действует в суде через своего представителя. Согласно статье 48 ГПК РФ, организацию в суде может представлять как ее руководитель, так и любой гражданин на основании доверенности, выданной руководителем (или иным уполномоченным лицом). Конечно, лучше, если вашим представителем будет штатный юрисконсульт. Но если у вас в штате нет юриста, вы можете обратиться в адвокатское бюро и заключить договор на оказание юридических услуг с адвокатом. Количество представителей не ограничено, и в одном судебном заседании интересы вашей организации могут отстаивать сразу несколько человек. Представители могут быть и у истца – чаще всего работники также поручают ведение дела юристам. 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 законам или иным нормативным правовым актам (статья 391 ТК РФ).

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.