

# **РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ И СУДЕ**

## **РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС) (гл. 60 Трудового кодекса Российской Федерации)**

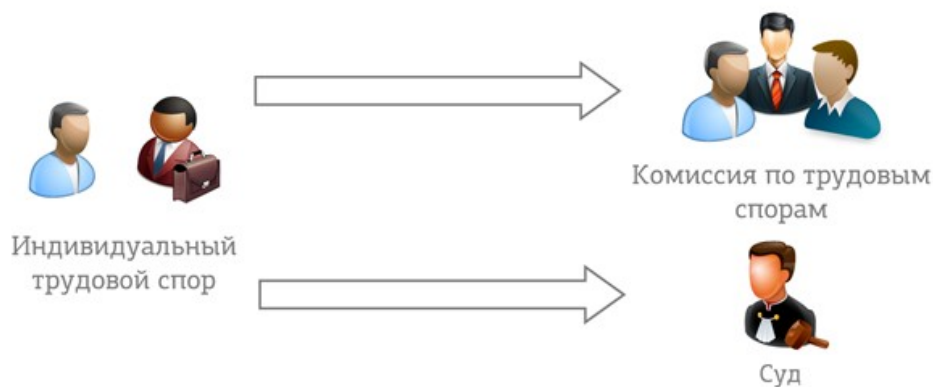
Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ).

Возникшие разногласия между работником и работодателем еще не являются индивидуальным трудовым спором. Сначала стороны или одна из сторон делают шаги по урегулированию разногласий, например, в виде письменного или устного обращения, проведения переговоров как с личным участием, так и через уполномоченных представителей. И если стороны не договорились, то возникшие разногласия переходят в стадию индивидуального трудового спора, который может быть перенесен в КТС. При этом правом за обращением в КТС обладают:

- работник, состоящий в трудовых отношениях с работодателем;
- лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем;

- лицо, которому отказано в заключении трудового договора с работодателем.

В силу статьи 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.



### **В КТС рассматриваются индивидуальные трудовые споры:**

- об оплате труда, выплате премий, доплатах за совмещение профессий, оплате сверхурочной работы, в праздничные дни, в ночное время и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
  - о правомерности изменения условий трудового договора;
  - о выплате ежегодных и ежемесячных надбавок за выслугу лет, установленных коллективным договором, соглашением;
  - о правомерности наложения дисциплинарного взыскания (за исключением увольнения);
  - о предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, локальным актом, трудовым договором;
  - о предоставлении дополнительных отпусков и их оплате;
- другие индивидуальные трудовые споры, которые не отнесены федеральными законами к непосредственной компетенции суда или иных органов.

## ПОРЯДОК ОБРАЗОВАНИЯ КТС (ст. 384 ТК РФ)

КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя.

При этом Трудовым кодексом не регламентирован порядок определения общего количественного состава КТС и количества представителей от каждой из сторон. В связи с этим с предложением о численности членов КТС может выступить сторона - инициатор создания КТС, либо данный вопрос решается соглашением сторон.

Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании КТС, обязаны **в десятидневный срок** направить в комиссию своих представителей.

*Административная ответственность за уклонение от создания КТС не предусмотрена конкретными нормами Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ), как, например, в случае уклонения от ведения коллективных переговоров.*

*В данном случае применяются нормы ст. 5.27 КоАП РФ – об административной ответственности за нарушение норм трудового законодательства, поскольку рассмотрение индивидуального*

### **Представители работников избираются в КТС:**

- общим собранием (конференцией) работников;
- делегируются представительным органом работников (с составлением соответствующего протокола) с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников (с составлением соответствующего протокола).

**Представители работодателя** назначаются руководителем организации, работодателем-индивидуальным предпринимателем с изданием соответствующего приказа (распоряжения).



*В соответствии со ст. 171 ТК РФ членам комиссии предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.*

*Поскольку такая гарантия не предусмотрена для работника, обратившегося в КТС за разрешением индивидуального трудового спора, то рекомендуется предусмотреть в Положении о комиссии либо в коллективном договоре возможность предоставления работнику для участия в КТС свободного от работы времени с сохранением среднего заработка или рассмотрения спора в удобное для него время.*

## СРОКИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В КТС (ст. 386, ст. 387 ТК РФ)

Работник может обратиться в КТС в **трехмесячный срок** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Если работник обратился в КТС с пропуском установленного срока, комиссия не вправе отказать в приеме заявления работника, а должна рассмотреть обстоятельства, которые послужили основанием для пропуска установленного срока.

Основанием для рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС является **письменное заявление работника**, которое подлежит обязательной регистрации согласно требованиям ч. 1 ст. 387 ТК РФ.

Работники должны быть осведомлены о месте приема и регистрации заявлений, поступающих в КТС (например, путем размещения на информационном стенде, общедоступном для работников).

Срок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС – **в течение 10 календарных дней** со дня подачи работником заявления (ч. 2 ст. 387 ТК РФ).



В случае неявки работника и его представителя на заседание КТС рассмотрение спора откладывается и назначается другая дата. Если же работник или его представитель не явятся на заседание повторно без уважительных причин, комиссия вправе снять заявление с рассмотрения. В пределах установленного законом трехмесячного срока работник может вновь обратиться в КТС с заявлением о рассмотрении своего вопроса.

Для обеспечения принятия объективного решения КТС вправе запрашивать все необходимые для рассмотрения спора документы у работодателя. Работодатель (его представители) обязан представлять необходимые документы в срок, установленный комиссией (ч. 4 ст. 387 ТК РФ).

## ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ КТС И ЕГО СОДЕРЖАНИЕ (ст. 388 ТК РФ)

КТС принимает решение тайным голосованием **простым большинством голосов** присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении КТС указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя - индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

- дата 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.

Решение КТС должно быть мотивированным и основанным на нормах законодательства, соглашения, коллективного и трудового договоров, локальных

нормативных актов. В решении должно быть указано о полном или частичном удовлетворении требований работника, об обязанности работодателя совершить определенные действия по удовлетворению требований работника. В решении КТС по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся к выплате.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются в течение **трех дней** со дня принятия решения:

- работнику (или его представителю);
- работодателю (или его представителю).

*Если при принятии решения мнения членов комиссии разделилось пополам, то в данном случае рассмотрение спора переносится в суд.*

## ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ КТС (ст. 389 ТК РФ)

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 КТС**, которое согласно ч. 2 ст. 389 ТК РФ и ст. 12 Федерального закона от 2.10.2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» является исполнительным документом.

Удостоверение КТС подписывается председателем КТС и заверяется печатью КТС.

Срок обращения работника за удостоверением - в течение одного месяца со дня принятия решения КТС.

За принудительным исполнением решения КТС работник (или его уполномоченный представитель) должен обратиться с удостоверением КТС не позднее **трехмесячного срока со дня его получения** в службу судебных приставов по месту нахождения работодателя или его имущества с заявлением взыскателя либо его представителя, с приложением документов, удостоверяющих его полномочия на представительство. Судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке в соответствии со ст. 30 ФЗ «Об исполнительном производстве» № 229-ФЗ от 02.10.2007 г.

*Важно знать, что удостоверение, выданное КТС, является эффективным механизмом взыскания заработной платы во внесудебном порядке.*

*Удостоверение КТС относится к исполнительным документам, а это дает, в случае недостаточности денежных средств на счете работодателя, преимущественное право на получение денежных средств для расчетов по заработной плате по сравнению с платежными документами, по которым списываются налоги, страховые взносы и др. (п. 2 ст. 855 Гражданского кодекса РФ).*



Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в суд в случаях, если:

- КТС не рассмотрела индивидуальный трудовой спор в десятидневный срок;
- работник или работодатель не согласен с решением КТС (в данном случае следует обратиться в суд в течение 10 дней со дня вручения копии решения комиссии).

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

### Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- 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;
- о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.
- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

### **СРОКИ ОБРАЩЕНИЯ ЗА РАССМОТРЕНИЕМ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУД**

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

При пропуске по уважительным причинам сроков они могут быть восстановлены судом.

*При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 202 ТК РФ)*

**Подсудность дел**, связанных с решением трудовых споров, принадлежит суду общей юрисдикции в первой инстанции и рассматривается по правилам искового производства гражданских дел. Исковое заявление нужно подавать в тот районный суд, к которому территориально принадлежит организация, в которой вы работали или продолжаете работать, или в районный суд по месту вашего жительства.

## **ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВОГО СПОРА В СУДЕ**

Судебное рассмотрение дел – чётко организованная процедура. Она состоит из поэтапных шагов, которые приводят к максимально объективному решению спорного вопроса. К их числу относятся:

- принятие иска – секретарь суда проверяет правильность заполнения заявления и достоверность представленных документов;
- этап подготовки к судебному заседанию – проверяется достоверность описанных в иске обстоятельств, выясняется, как реально сложилась ситуация, определяются нормативно-правовые акты, которыми необходимо руководствоваться, определяется состав участников и т.д. (на данную процедуру и дальнейшие действия судьей должно быть выписано определение);
- непосредственно судебное разбирательство – предупреждение сторон об их правах, опрос свидетелей, рассмотрение представленных сторонами обстоятельств и объяснений, объяснения компетентных лиц (узкие специалисты, эксперты и т.п.);
- вынесение решения.



## Возможные решения суда по трудовым спорам

Восстановление на прежней работе незаконно уволенного работника

Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в зарплате

Решение об изменении формулировки основания увольнения и даты увольнения

Взыскание денежной компенсации морального вреда

Удовлетворение денежных требований в полном объеме

➤ обжалование вынесенного решения (в случае необходимости). Этот срок составляет 1 месяц. Исключением являются дела по восстановлению незаконно уволенных людей. Восстановление на работе должно быть произведено сразу же после принятия такого решения судом.

*Гражданский процессуальный кодекс РФ предоставляет возможность сторонам трудового спора урегулировать возникшие разногласия путем заключения мирового соглашения. Заключить мировое соглашение можно на любой стадии производства по делу, в частности при исполнении судебного решения. Мировое соглашение является основанием для прекращения производства по делу, но только в случае утверждения его судом.*

## РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В ДОСУДЕБНОМ ПОРЯДКЕ

Представительство и защита трудовых прав работников - членов профсоюзов являются основными направлениями деятельности профсоюзов.

Поэтому в случае обращения работника - члена профсоюза в профсоюзный комитет в связи с возникшим трудовым спором профсоюзу отводится значительная роль в урегулировании индивидуального трудового спора, которая заключается в разъяснении работнику его трудовых прав, способов защиты нарушенных прав, оказании помощи в оформлении документов, необходимых для обращения в КТС, в суды, в исполнительные органы государственной власти и иные организации.

Практика показывает, что способ разрешения индивидуального трудового спора в КТС является наиболее доступным и оперативным для работника, чем судебный порядок.

В рамках взятых на себя обязательств профсоюзные комитеты при возникновении разногласий в целях защиты трудовых прав работников и разрешении индивидуальных трудовых споров:

- иницируют и оказывают помощь в создании и осуществлении деятельности КТС;
- делегируют своих представителей в состав КТС с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников;
- выступают в качестве представителей работников-членов профсоюзов в урегулировании разногласий путем проведения переговоров с работодателем; рассмотрения спора в КТС;
- оказывают помощь работнику-члену профсоюза в оформлении заявления в КТС, суд, в подготовке дополнительных материалов, необходимых для рассмотрения спора;
- участвуют в работе КТС в качестве членов КТС через своих представителей;
- оказывают содействие работникам в исполнении решений КТС;
- добиваются включения в коллективный договор положений, предусматривающих дополнительные гарантии для членов КТС и работников, обратившихся в КТС.

Образцы документов

В комиссию по трудовым спорам

\_\_\_\_\_  
(наименование организации,  
структурного подразделения)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. заявителя, должность)

\_\_\_\_\_  
(почтовый адрес, телефон)

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

Приказом N \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. за \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*(изложить основание для наложения взыскания, содержащееся в приказе,  
т.е. нарушения, допущенные, по мнению работодателя, работником)*  
ко мне было применено дисциплинарное взыскание в виде  
\_\_\_\_\_ *(замечание, выговор)*.

Считаю указанный выше приказ незаконным (необоснованным) по  
следующим причинам \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

*(указать свои доводы)*

В связи с вышеизложенным прошу отменить дисциплинарное  
взыскание в виде \_\_\_\_\_ *(вид взыскания)*, наложенное приказом N  
\_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

Приложения:

1. Копия трудового договора.
2. Копия приказа о наложении дисциплинарного взыскания.
3. Другие документы в зависимости от обстоятельств дела.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ *(подпись)*

**РЕШЕНИЕ**

**комиссии по трудовым спорам**

1. Наименование организации, структурного подразделения:

---

2. Фамилия, имя, отчество и должность обратившегося работника:

---

3. Дата подачи и № заявления:

---

4. Дата рассмотрение спора:

---

5. Существо спора:

---

---

6. Присутствовали:

6.1. Члены комиссии:

а) представители работников:

---

*(фамилия, имя, отчество, должность)*

б) представители работодателя:

---

*(фамилия, имя, отчество, должность)*

6.2. Приглашенные лица:

---

*(фамилия, имя, отчество, должность)*

7. Принятое решение и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт):

---

8. Результаты голосования (количество голосов):

за: \_\_\_\_\_ против: \_\_\_\_\_ воздержался: \_\_\_\_\_

9. Подписи:

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
*(подпись, Ф.И.О.)*

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
*(подпись, Ф. И.О.)*

10. Особое мнение членов комиссии:

---

---

Копия решения получена:

Работник

" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ Г.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
*(подпись, Ф. И.О.)*

Работодатель

" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ Г.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
*(подпись, Ф. И.О.)*

---

(наименование органа, выдавшего удостоверение)

**УДОСТОВЕРЕНИЕ № \_\_\_\_\_**

Г. \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ Г.

На основании решения Комиссии по трудовым спорам

\_\_\_\_\_,  
(наименование учреждения, организации, подразделения)

созданной \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_,

(протокол, решение, приказ)

гражданин(ка)

\_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О. работника, число, месяц, год рождения,

адрес места жительства, должность)

по результатам рассмотрения спора о \_\_\_\_\_  
на основании решения от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ имеет право на

\_\_\_\_\_  
(приводится формулировка резолютивной части решения КТС)

Указанное решение от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_ в установленный законом срок не исполнено.

Настоящее удостоверение вступает в силу с момента выдачи, в соответствии со ст. 389 ТК РФ имеет силу исполнительного документа и предъявляется для исполнения в принудительном порядке не позднее трех месяцев с момента выдачи.

Председатель Комиссии  
по трудовым спорам

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф. И. О.)

М.П. Комиссии по трудовым спорам

\_\_\_\_\_  
(отметка судебного пристава-исполнителя о приведении в исполнение решения Комиссии по трудовым спорам)

В \_\_\_\_\_  
(наименование суда)

Истец: \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью, адрес)

Ответчик: \_\_\_\_\_  
(ФИО предпринимателя или  
наименование предприятия полностью,  
адрес)

## **ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ о восстановлении на работе**

Я работаю на предприятии \_\_\_\_\_ с «\_\_» \_\_\_\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_. Приказом № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ г. я был уволен с работы \_\_\_\_\_ (указать основания из приказа). Считаю увольнение незаконным, поскольку \_\_\_\_\_ (указать причины).

В связи с незаконным увольнением ответчик обязан выплатить мне средний заработок за время вынужденного прогула со дня, следующего за увольнением, до восстановления на работе. По состоянию на день моего обращения в суд с исковым заявлением ответчик обязан выплатить \_\_\_\_\_ руб. Расчет прилагается.

В соответствии со статьей 394 Трудового кодекса РФ 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.

Незаконными действиями работодателя мне причинен моральный вред, который выразился в \_\_\_\_\_ (указать конкретные переживания, например: стресс, депрессия, бессонница и др.). Причиненный мне моральный вред я оцениваю в \_\_\_\_\_ руб.

На основании изложенного, руководствуясь статьей 391 Трудового кодекса РФ, статьями 131—132 Гражданского процессуального кодекса РФ,

### **Прошу:**

1. Восстановить меня на работе на предприятии \_\_\_\_\_ в должности \_\_\_\_\_.
2. Взыскать с \_\_\_\_\_ (наименование работодателя полностью) в мою пользу средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе.
3. Взыскать с \_\_\_\_\_ (наименование работодателя полностью) в мою пользу в счет компенсации морального вреда \_\_\_\_\_ руб.

Перечень прилагаемых к заявлению документов:

1. Почтовая квитанция об отправке иска ответчику.
2. Копия приказа о приеме истца на работу.
3. Трудовой договор.
4. Копия приказа об увольнении.
5. Копия трудовой книжки.
6. Справка о тарифной ставке (окладе) и среднем заработке истца.
7. Расчет среднего заработка за время вынужденного прогула.

Дата подачи заявления «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Подпись истца \_\_\_\_\_



В \_\_\_\_\_  
(наименование суда)

Истец: \_\_\_\_\_  
(ФИО полностью, адрес)

Ответчик: \_\_\_\_\_  
(ФИО предпринимателя или  
наименование предприятия полностью,  
адрес)

## **ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ об отмене приказа о дисциплинарном взыскании**

Я работаю на предприятии \_\_\_\_\_ с «\_\_» \_\_\_\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_. Приказом №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ г. ко мне незаконно применено дисциплинарное взыскание в виде \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ (указать основания из приказа). Считаю приказ о применении дисциплинарного взыскания незаконным, поскольку \_\_\_\_\_ (указать причины).

В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Незаконными действиями работодателя мне причинен моральный вред, который выразился в \_\_\_\_\_ (указать конкретные переживания, например: стресс, депрессия, бессонница и др.). Причиненный мне моральный вред я оцениваю в \_\_\_\_\_ руб.

На основании изложенного, руководствуясь статьей 391 Трудового кодекса РФ, статьями 131-132 Гражданского процессуального кодекса РФ,

### **Прошу:**

1. Отменить дисциплинарное взыскание, наложенное на меня приказом № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ г. в виде \_\_\_\_\_ (указать вид взыскания).
2. Взыскать с \_\_\_\_\_ (наименование работодателя) в мою пользу в счет компенсации морального вреда \_\_\_\_\_ руб.

### **Перечень прилагаемых к заявлению документов:**

1. Почтовая квитанция об отправке иска ответчику.
2. Копия приказа о приеме истца на работу.
3. Трудовой договор.
4. Должностная инструкция истца.
5. Копия приказа о применении дисциплинарного взыскания.

Дата подачи заявления «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Подпись истца \_\_\_\_\_

