

Рекомендации по разрешению индивидуальных трудовых споров

Статья 381 Трудового кодекса РФ дает следующее определение трудовому спору.

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.

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.

Существует три стадии разрешения индивидуального трудового спора:

- доюрисдикционная – никакие специальные органы не привлекаются для решения спора, это обычные переговоры между работником и работодателем (уполномоченным должностным лицом);
- досудебная – спор разбирается Комиссией по трудовым спорам СПбГУ (далее – КТС, Комиссия);
- судебная – спор решается в суде.

Проходить эти три стадии последовательно необязательно, можно сразу обратиться в суд.

Есть еще один способ защиты прав работников, выпадающий из приведенной схемы – обращение в Государственную инспекцию труда. Это специальный орган, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Переговоры

Трудовой кодекс РФ (часть 2 статьи 385) призывает работника и работодателя вначале попытаться урегулировать разногласия путем непосредственных переговоров. Эта стадия позволяет разрешать проблемы, возникшие из-за ошибок, недоразумений или надежды, что тот, чьи права нарушены, просто промолчит.

Работник должен обратиться к работодателю (уполномоченному должностному лицу) с предложением обсудить спорный вопрос, причем желательно зафиксировать факт обращения. Для этого можно подать заявление работодателю с отметкой о вручении, сделать аудиозапись обращения (соблюдая при этом этические нормы) или обратиться в присутствии свидетеля (лучше всего - представителя профбюро подразделения). Зачем это нужно?

Во-первых, для того, чтобы увеличить шансы проведения этих переговоров. Работодателю будет сложнее «забыть» о правильно зафиксированном обращении. Во-вторых, если переговоры не состоятся или вопрос на них не будет решен, работник должен выбрать, как действовать дальше – обращаться в КТС СПбГУ, в суд или в Трудовую инспекцию. Если будет выбран вариант с КТС, то работник должен указать, когда и каким образом он самостоятельно или с участием своего представителя проводил переговоры с работодателем, а также доказать, что переговоры не привели к урегулированию разногласий. То есть, без проведения переговоров по закону обращаться в КТС нельзя.

Правда, закон не достаточно четко регулирует эту стадию. Например, не определен срок, в течение которого должно пройти разбирательство, или работодатель (уполномоченное должностное лицо) обязан сообщить свое решение. Никак нельзя наказать работодателя, если он вообще откажется участвовать в переговорах. Если все слишком затягивается, следует обратиться к другим способам разрешения трудового спора.

На переговорах работник может отстаивать свои права лично или это может делать его представитель (например, человек, выделенный профсоюзной организацией, или адвокат).

Ощутимую помощь работнику – члену профсоюза здесь может оказать профсоюзная организация подразделения, которая, как правило, хорошо осведомлена о предмете трудового спора. Выделив в помощь работнику для ведения переговоров с работодателем (уполномоченным должностным лицом) своего представителя, профсоюзная организация морально поддерживает сотрудника и способна оказать реальное содействие в разрешении трудового спора по существу.

При необходимости работник – член профсоюза может получить нужную консультацию в комиссии по трудовым отношениям и юридической комиссии профсоюзного комитета сотрудников СПбГУ.

Обращение в комиссию по трудовым спорам

Если переговоры не помогли, то работник может обратиться в КТС СПбГУ. Это необязательно, можно сразу обращаться в суд, но разбор спора в комиссии может быть более быстрым и простым.

Что такое Комиссия по трудовым спорам? Это общественный орган, уполномоченный государством на выполнение «правоохранительной функции», то есть рассматривающий индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем. КТС СПбГУ состоит из равного числа представителей работников и работодателя – по пять человек с каждой стороны. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Комиссия имеет свою печать.

Комиссия разбирает почти все споры по трудовому праву за исключением следующих:

- восстановление на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- изменение даты и формулировки причины увольнения;
- перевод на другую работу;
- оплата за время вынужденного прогула либо выплата разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- неправомерные действия (бездействие) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- отказ в приеме на работу;
- дискриминация в отношении работника;
- несчастные случаи на производстве.

С этими делами нужно сразу обращаться в суд.

Работник имеет право обратиться в КТС СПбГУ в трехмесячный срок с того дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Обращение работника в Комиссию составляется в форме письменного заявления, которое должно содержать:

- наименование структурного подразделения СПбГУ;
- фамилию, имя, отчество, должность (профессию), почтовый адрес места жительства заявителя, контактный телефон;
- ФИО должностного лица (либо учреждения в целом), действия которого обжалуются;
- существо спорного вопроса и требования заявителя;
- аргументация (по возможности со ссылкой на нормативные документы), обстоятельства и доказательства, на которые заявитель ссылается;
- перечень прилагаемых к заявлению документов;
- личную подпись заявителя и дату составления заявления.

Заявление рекомендуется вручить под роспись председателю или секретарю Комиссии.

Любое заявление, даже если оно подано позже трехмесячного периода, должно быть принято и зарегистрировано в КТС. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока подачи заявления КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. При этом КТС рассматривает вопрос о том, являются ли уважительными причины, по которым пропущен срок, в присутствии самого заявителя.

Если заявление не содержит конкретных требований, или они изложены так, что их рассмотрение невозможно, или к заявлению не приложены соответствующие документы, не дан перечень прилагаемых документов, председатель или заместитель председателя КТС выносит определение, в котором указывается на недостатки, которые заявителю следует устранить, и устанавливается срок для устранения этих недостатков. Если недостатки в указанный срок устранены, заявление принимается к производству КТС. Если в указанный срок недостатки не устранены, заявление будет возвращено заявителю со всеми поступившими документами.

Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Перед рассмотрением заявитель должен доказать, что он пытался решить дело путем переговоров, но успеха не достиг.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя (представитель профсоюзной организации, адвокат). Если сам

работник или его представитель не могут присутствовать на рассмотрении, но хотят, чтобы оно состоялось, нужно написать письменное заявление в Комиссию. Если работник или его представитель не приходят на рассмотрение, оно откладывается. Если это случилось без уважительных причин во второй раз, КТС может снять дело с рассмотрения, хотя работник может подать заявление на рассмотрение дела повторно.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию КТС работодатель (его представители) обязан в установленный Комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Если возникает подозрение, что члены Комиссии могут быть необъективны или подвергаться административному давлению, работник может вести аудиозапись или заявлять мотивированные отводы каких-то ее членов. Это может произвести впечатление на членов Комиссии или потребоваться при рассмотрении дела в суде.

На заседании Комиссии ведется протокол, который подписывается председателем Комиссии или его заместителем и заверяется печатью КТС. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. Копии решения КТС, подписанные председателем Комиссии или его заместителем и заверенные печатью Комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Если работник остался недоволен решением Комиссии, он может обратиться в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения КТС. Если же спор в КТС так и не был рассмотрен в течение 10 календарных дней, то также ничего не остается, как обратиться в суд.

Разбирательство трудового спора в суде

Суд рассматривает любые трудовые споры. В нем не нужно доказывать, что истец уже пытался решить дело путем переговоров или обращался в КТС. Исковое заявление работника о восстановлении на работе подается в Василеостровский районный суд (по месту нахождения работодателя-ответчика) в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора – в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Что делать, если срок подачи заявления уже прошел? Все равно можно подать заявление, но судья должен будет разобраться в причинах пропуска сроков на стадии подготовки дела к судебному разбирательству (на предварительном судебном заседании). Если причины были уважительными, судья примет дело к рассмотрению. Такими причинами могут быть болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи.

Исковое заявление подается в суд в письменной форме. Требования к исковому заявлению можно узнать в Василеостровском районном суде (199178, Санкт-Петербург, Средний пр. В.О., д.55; тел. 407-97-90, факс 407-97-91; сайт: vos.spb.sudrf.ru). Истец освобождается от уплаты государственной пошлины за подачу иска.

Перед подачей иска рекомендуется записаться на прием к прокурору. Он может дать хороший совет или, более того, выступить заявителем в интересах работника.

При разбирательстве индивидуального трудового спора в суде судьи обычно становятся на сторону работника, но, несмотря на статистику, лучше постараться соблюдать следующие правила:

- постараться обеспечить участие в процессе прокурора (а лучше, чтобы им был заявлен иск в интересах работника);
- иметь на руках письменные документы в поддержку иска;
- вести себя корректно и уважительно ко всем участникам процесса. При обращении к судье всегда вставать, если судья не разрешит этого не делать, и обращаться к судье «Ваша честь»;
- на предварительном слушании («беседе») уточнить у судьи, какие конкретно факты должны быть доказаны заявителем.

Обращение в Государственную инспекцию труда

Государственная инспекция труда не разрешает индивидуальные трудовые споры, а рассматривает жалобы работников о нарушении их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав. Государственная инспекция труда в Санкт-Петербурге находится по адресу: 198095, СПб, ул. Зои Космодемьянской, д. 28-а; тел. 747-37-85; сайт: git78.rostrud.ru .

В инспекцию можно обратиться по поводу любых предполагаемых нарушений трудовых прав работника. Можно также просто проконсультроваться без подачи официальной жалобы. Нельзя подавать заявления по делам, которые приняты на рассмотрение судами или по которым уже имеется решение суда. На сайте государственной инспекции труда Онлайнинспекция.рф юристы отвечают на вопросы граждан и консультируют их с помощью специальной компьютерной программы.

Заявление в Государственную инспекцию труда подается в письменном виде. Оно может быть написано в свободной форме и в нем должны содержаться:

- наименование инспекции;
- фамилия, имя, отчество заявителя, его адрес;
- наименование и адрес работодателя;
- изложение фактов;
- доводы заявителя;
- по возможности, правовое обоснование требований;
- личная подпись и дата составления заявления.

Получив заявление, инспектор может провести проверку на месте (разбор документов) или в учреждении (у работодателя). Если государственный инспектор труда выявил нарушения трудового законодательства, он выдает работодателю предписание исправить их. Предписание должно быть обязательно исполнено. Если работодатель не согласен с этим предписанием, он может обжаловать предписание в суде. То же самое может сделать и недовольный работник.

10 января 2017 года

Рекомендации составлены Е.А.Губанихиным,
председателем аналитической комиссии
профсоюзного комитета сотрудников СПбГУ