

Об индивидуальном трудовом споре

В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации, каждый работник имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

Трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам или судами. Если работник является спортсменом или тренером в профессиональном спорте и спорте высших достижений, указанные споры могут рассматриваться также в арбитраже (третейском разбирательстве). Непосредственно в судах рассматриваются споры по заявлениям:

- 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;
- о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных;
- о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;
- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

В остальных случаях работнику предоставляется право выбора обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, о невыплате заработной платы и других

выплат – в течение 1 года со дня установленного срока выплаты указанных сумм. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение 1 года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам установленных сроков, они могут быть восстановлены судом (ст. 392 ТК РФ). При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика, а если ответчиком выступает организация, то по месту ее нахождения (ст. 28 ГПК РФ). Местом жительства гражданина признается место, в котором он постоянно или преимущественно проживает.

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ). Если работник трудится в филиале или представительстве, он вправе обратиться в суд по месту нахождения организации либо по месту нахождения филиала или представительства. Иски, вытекающие из трудовых договоров, в которых указано место их исполнения, могут предъявляться также в суд по месту исполнения договора.

Заместитель прокурора Рыльского района

И.И. Милонова