**Судебный порядок разрешения дел по трудовым спорам**

Согласно ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещёнными законом.

**Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:**

- самозащита работниками трудовых прав;

- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- судебная защита.

**Индивидуальным трудовым спором** признаётся 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.

**Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам**, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, **и судами.**

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в **трёхмесячный срок** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

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](consultantplus://offline/ref=81233E59547C603D5E7B84471DB94DFB4C13D9D8AF7D265D52B9267D520B2DFBCA350360535356834C820C37BC721E3A950898D1ED993ECEWABDJ) Российской Федерации.

В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее – ГПК РФ) иски работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, могут быть предъявлены по выбору истца в суд по месту его жительства или по месту нахождения работодателя. Иски, вытекающие из трудовых договоров, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения таких договоров.

Правило об альтернативной подсудности исков применяется также к искам о признании трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора.

**Основания для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде:**

* **заявление работника**, работодателя или профсоюзного органа в случае несогласия с решением Комиссии по трудовым спорам (в 10-дневный срок со дня получения копии решения по трудовому вопросу);
* **заявление работника при обращении в суд**:
* без участия Комиссии по трудовым спорам;
* при нерассмотрении спора Комиссией по трудовым спорам в 10-дневный срок.

- **заявление прокурора**, если решение Комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

**Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:**

**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, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника; об отказе в приёме на работу;

**работодателя** - о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

- **лиц, работающих по трудовому договору у работодателей** - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

**Сроки обращения в суд:**

**Работник** вправе обратиться в суд за разрешением трудового спора **в течение трёх месяцев** со дня, когда он узнал (должен был узнать) о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – **в течение 1 месяца** со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд **в течение одного года** со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

**Согласно ст. 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации** от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, освобождаются истцы по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений.

**Работодатель** вправе обратиться в суд **в течение 1 года** со дня обнаружения причинённого ущерба.

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

**В соответствии со ст. 45 ГПК РФ прокурор вступает в процесс и даёт заключение, в том числе по делам о восстановлении на работе, о возмещении вреда, причинённого жизни или здоровью.**

**Решение о восстановлении на работе** незаконно уволенного работника, работника, незаконно переведённого на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке исполнения орган, принявший это решение, выносит определение о выплате работнику за всё время задержки среднего заработка или разницы в заработке.

По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника компенсаций или принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

**В случае признания судом формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону** суд обязан изменить формулировку и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона (суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула, если эти формулировки в трудовой книжке препятствовали его поступлению на другую работу).

**Если увольнение признано незаконным**, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истёк, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

**В случае 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, причинённого ему указанными действиями (размер определяется судом).

**При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.**

**В соответствии со ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»** содержащееся в исполнительном документе требование о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведённого работника считается фактически исполненным, если взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя.

[В случае неисполнения](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339708/5b9a8e66aafd77d6ae50f830af4011317ef89946/#dst100989) должником требования о восстановлении на работе уволенного или переведённого работника судебный пристав-исполнитель обязан принять меры, предусмотренные [статьей 105](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339708/aa8baf184b50c94b130b157388b296fbe7252b8c/#dst100879) данного Федерального закона, и разъяснить взыскателю его право обратиться в суд или другой орган, принявший решение о восстановлении его на работе, с заявлением о взыскании с должника среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за всё время со дня вынесения решения о восстановлении на работе по день исполнения исполнительного документа.

**В случае несогласия с решением суда по трудовому спору** гражданин вправе его обжаловать в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации.