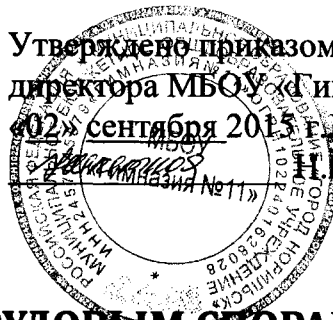


Рассмотрено  
на педсовете МБОУ  
«Гимназия №11»  
«02» сентября 2015г.

Утверждено приказом  
директора МБОУ «Гимназия №11»  
«02» сентября 2015 г. № 01-05-257  
Н.М. Шпетная



## **КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ.**

### **Комиссии по трудовым спорам и организация их работы.**

Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) создается непосредственно в организациях. Они предназначены для рассмотрения трудовых споров работников, работающих именно в этой организации. В соответствии с действующим законодательством КТС избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива организации с числом работающих не менее 15 человек. Общее собрание определяет количественный состав избираемой им КТС, срок, на который она избирается, порядок ее избрания.

Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которые проголосовало более половины присутствующих на общем собрании.

КТС самостоятельно избирает из своего состава председателя, заместителей председателя и секретаря комиссии.

Поскольку трудовое законодательство устанавливает практически лишь принципы создания комиссий, целесообразно уточнять эти вопросы на уровне локальных нормативных актов, что позволяет избежать недоразумений при функционировании комиссий в организациях. Возможности этих органов по рассмотрению трудовых споров нельзя недооценивать, хотя следует признать, что их эффективность несколько снизилась по сравнению с предыдущим этапом законодательного регулирования их деятельности. Следует отметить, в частности, что КТС создавались на паритетных началах из равного числа представителей профсоюзного комитета и администрации. Стороны, как правило, ответственно подходили к комплектованию комиссий, что обеспечивало достаточно профессиональное разбирательство трудовых споров. Потому, кстати, администрация, имевшая в КТС своих представителей, не имела права обжаловать решение КТС в суд. Нынешний порядок явился своеобразной данью излишне расширительного понимания демократии на производстве, что привело, к сожалению, к снижению уровня компетентности комиссий в организациях.

### **КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ.**

КТС является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым трудовое законодательство и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией. Этот вопрос должен выясняться комиссией до принятия заявления.

КТС принимает заявления работников о нарушении их трудовых прав по самому широкому кругу вопросов, вытекающих из конкретного трудового правоотношения. Это споры связанные с применением установленных трудовым договором условий труда, споры в сфере рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, переводов на другую работу, льгот и компенсаций, применения администрацией дисциплинарных взысканий,

споры о применении норм коллективного договора и иных локальных нормативных актов, если они распространяются на данную категорию работников.

Фактически КТС подведомственны почти все категории трудовых споров, за исключением тех, которые изъяты из их компетенции законодательством. Комиссии вправе принимать решения по рассматриваемым спорам и выдавать удостоверения, имеющие силу исполнительного листа.

## ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КТС

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Однако пропуск этого срока не дает комиссии права отказать работнику в принятии заявления, КТС обязана принять заявление работника, поступившее с пропуском указанного срока, рассмотреть его по существу, и если будет установлено, что срок пропущен работником без уважительных причин, то КТС отказывает в удовлетворении заявленных им требований. Если же срок для обращения в КТС пропущен по уважительным причинам, то комиссия вправе его восстановить и решить спор по существу.

Подавая заявление в КТС, работник указывает в нем дату, когда он узнал о нарушении своего права и с которой он связывает начало течения срока для обращения в КТС, представляет доказательства, подтверждающие его доводы. В свою очередь, работодатель, оспаривающий указанную работником дату, должен доказать, что работник был извещен о нарушении своих прав в другое время и пропустил срок для обращения в КТС. В тех случаях, когда КТС устанавливает, что срок для обращения в комиссию работником пропущен, обязанность доказывания уважительности причин пропуска срока лежит на работнике.

Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. Однако на практике редко удается встретить надлежаще организованную регистрацию в КТС таких заявлений. Безусловно, это снижает уровень гарантий реализации права на защиту, так как работнику, решившему продолжить трудовой спор в следующей инстанции, приходится доказывать факт обращения в КТС.

Доказательством этого может быть отметка на заявлении работника о принятии этого заявления (желательно – с печатью КТС). К сожалению, в большинстве комиссий печати просто отсутствуют. Поэтому целесообразно направлять заявление в КТС с почтовым уведомлением о вручении. В этом случае работнику гарантируется соблюдение дальнейшей процедуры рассмотрения трудового спора (в том числе в суде).

Процедурные вопросы деятельности КТС при рассмотрении трудовых споров в законодательстве не урегулированы, поэтому порядок принятия заявлений или отказа в этом, сбора и оценки доказательств комиссией, вынесения решений может определяться с учетом требований ГПК. В нем регламентируется общий порядок разрешения гражданских дел, к числу которых относятся и дела по рассмотрению трудовых споров.

В случае отсутствия закона, регулирующего спорное отношение, суд применяет закон, регулирующий сходные отношения, а при отсутствии такого закона суд исходит из общих начал и смысла законодательства. И хотя здесь идет речь о суде, тем не менее, по нашему мнению, это положение может быть распространено и на деятельность КТС (в той части, которая не регламентирована действующим трудовым законодательством).

В перспективе же можно рассчитывать на разработку и принятие специального нормативного акта в ранге закона (типа «трудового процедурного кодекса»), который регулировал бы эти вопросы при рассмотрении такой специфической категории гражданских дел, как трудовые споры.

Какой должна быть позиция КТС по некоторым процедурным аспектам их деятельности? В частности, вправе ли КТС отказать в принятии заявления? Да, в ряде случаев это возможно. Так, КТС отказывают в принятии заявлений по спорам, им не подведомственным, не относящимся к их компетенции. Перечень споров, рассмотрение которых отнесено к компетенции КТС, не является исчерпывающим.

В то же время при решении вопроса о принятии или отказе в принятии заявления КТС должна исходить из того, что на нее возложена обязанность разрешения всех индивидуальных трудовых споров в организации или в подразделении, в котором она создана, по вопросам применения законодательства и договоров о труде, за исключением споров, отнесенных непосредственно к компетенции судов.

Вторым основанием, дающим право КТС отказать работнику в принятии заявления, является имеющееся не отменное решение КТС или суда по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям. Работник не имеет право повторно обратиться в КТС с заявлением, если по его предыдущему заявлению вынесено решение КТС или судом и это решение не отменено.

КТС также не может принять заявление, если в ее производстве или в производстве суда имеется другое заявление по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям. Данное основание к отказу в принятии заявления является как бы продолжением предыдущего и отражает принцип невозможности вторичного обращения с одним и тем же заявлением в КТС.

КТС также отказывает в принятии заявления, если оно подано недееспособным лицом или если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим на это полномочий. Признание гражданина недееспособным производится исключительно в судебном порядке. Поэтому при отказе в принятии заявления по данному основанию КТС не от своего имени, соответствующей доверенности, которая, кстати, может быть заверена и работодателем, также может послужить причиной отказа в принятии заявления.

Процедура отказа в принятии заявления действующим трудовым законодательством не предусмотрена. В связи с этим, по нашему мнению, она должна соответствовать правилам, установленным ГПК по отношению к отказу в принятии заявления судом.

Судья отказывает в принятии заявления единолично. По всей видимости, и отказ в принятии заявления КТС не требует проведения ее заседания, поскольку судья отказывает без проведения подобного заседания. В данном случае председатель КТС или лицо, его заменяющее, может выдать заявителю мотивированный отказ в принятии заявления. Такой отказ может быть обжалован работником в порядке, установленном Законом РФ от 27 апреля 1993 г. «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан».

Нет сомнений в том, что незаконный отказ в принятии заявления КТС нарушает права работника, в силу чего он может обратиться с жалобой на решение об отказе в принятии заявления. Суд, рассмотрев жалобу работника, при признании отказа незаконным обязывает КТС принять спор к своему производству.

Вынесение решений по подавляющему большинству индивидуальных трудовых споров связано с исследованием документов, подтверждающих или опровергающих заявленные работником в КТС требования. Администрация обязана по требованию КТС представить необходимые документы. В тех случаях, когда бремя доказывания каких-либо обстоятельств лежит на работнике, он обязан представить доказательства, подтверждающие его доводы. В заявлении работника, подаваемом в КТС, должны быть четко выражены его требования и приложены подтверждающие эти требования документы.

Здесь опять-таки комиссиям могут оказать помощь нормы гражданского процесса. Статья 130 ГПК устанавливает, что в случаях, когда заявление не содержит конкретных требований, к нему не приложены соответствующие документы, не дан их перечень, судья оставляет его без движения. Это означает, что судья выносит определение, в котором указывает, какие недостатки должен устранить заявитель, поскольку они препятствуют дальнейшему движению заявления. В нем же устанавливается и срок для устранения указанных недостатков. Если недостатки в указанный срок устранены, то заявление принимается к производству; если этого не сделано, оно возвращается заявителю со всеми поступившими документами.

В подобных случаях КТС может поступать аналогичным образом, обязывая работника представить соответствующие документы в определенный комиссией срок. По отношению к администрации это прямо установлено в законодательстве о труде.

Если работник не конкретизировал свои требования, а в том виде, в котором они изложены, их рассмотрение невозможно, КТС возвращает заявление работнику со всеми приложенными документами. Однако если работник не представил доказательства тех обстоятельств, на которые он ссылается, КТС не возвращает ему заявление, но при рассмотрении спора по существу может признать недоказанными доводы работника и/или потребовать дополнительные доказательства.

Тем более нельзя возвращать заявление работнику, когда, например, работодатель уклоняется от представления в КТС необходимых для разрешения спора расчетов и документов. При таких обстоятельствах должно действовать правило ГПК, в соответствии с которым суд вправе установить, что содержащиеся в заявлении сведения об обстоятельствах, имеющих значение для дела, стороной, не представляющей по требованию суда письменное доказательство, признаны.

Иных мер воздействия в случае непредставления письменных доказательств действующее законодательство не знает. По аналогии и КТС при уклонении работодателей от представления документов, необходимых для правильного разрешения индивидуального трудового спора, вправе признать, что имеющие значение для дела обстоятельства работодателем признаны.

Допустим, работник обратился в КТС с заявлением о взыскании невыплаченной заработной платы в определенной сумме. Работодатель отказался представить в КТС расчеты и документы по заработной плате указанного работника. В этом случае КТС, опираясь на положение ст. 65 ГПК, вправе считать, что работодатель требования работника признал, и в связи с этим вынести решение о взыскании в пользу работника указанной суммы.

После того как заявление работника принято, в КТС должна производиться его подготовка к слушанию. В действующем трудовом законодательстве нет положений о подготовке заявления, поступившего в КТС, к слушанию, однако обойтись без данного этапа урегулирования разногласий практически невозможно.

Такая стадия для суда предусмотрена ГПК, КТС, в которой работают в большинстве своем люди, не имеющие достаточных знаний в области трудового законодательства, также вряд ли будет способна разрешить индивидуальный трудовой спор без предварительной подготовки. Конечно, проведение подготовки заявления к слушанию не может служить обстоятельством, оправдывающим нарушение сроков, установленных для рассмотрения споров в КТС.

### *ЗАДАЧИ ПОДГОТОВКИ ЗАЯВЛЕНИЯ К СЛУШАНИЮ*

Задачами подготовки заявления к слушанию являются в соответствии со ст. 141 ГПК уточнение, определение и расширение следующих вопросов:

1. Уточнение обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения спора ( т.е. до проведения заседания КТС должен быть выяснен предмет доказывания, по которому возникли разногласия).
2. Определение правоотношений и закона, которым следует руководствоваться.
3. Определение доказательств, которые каждая сторона должна представить в обоснование своих утверждений.

Следует также иметь в виду, что работник на любой стадии вправе прекратить возбужденный им в КТС спор, даже если такое прекращение ущемляет его права. Это безусловное право работника, однако ему следует объяснить, что он теряет право повторного обращения в КТС с аналогичным заявлением. Данное обстоятельство должно быть сообщено работнику под расписку на заседании комиссии.

Если урегулировать возникшие разногласия до заседания комиссии не удастся, они выносятся на заседание КТС, переходят при этом из категории разногласий в разряд

индивидуального трудового спора, так как в данном случае они уже становятся предметом рассмотрения органа по разрешению индивидуальных трудовых споров.

### *ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЗАСЕДАНИЯ КТС*

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины избранных в ее состав членов. При этом правомочность заседания КТС должна определяться исходя из количества членов КТС, состоящих с предприятием в трудовых отношениях, т.е. члены, с которыми трудовые отношения прекращены, автоматически выбывают из состава КТС и правомочность заседания КТС должна проверяться без учета выбывших членов.

Сказанное обусловлено тем, что КТС является органом трудового коллектива, следовательно, ее членом может стать только его член, тогда как прекращение трудовых отношений влечет за собой выход работника из трудового коллектива, что лишает его полномочий члена КТС. Поэтому правомочность заседания КТС определяется исходя из фактического состава КТС в организации или в подразделении.

Следует, однако, иметь в виду, что количество членов КТС, участвующих в заседании комиссии, не может быть менее трех, так как решения в комиссии, не может быть менее трех, так как решения в комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов. Выполнение данного требования законодательства возможно только тогда, когда на заседании присутствуют не менее трех членов КТС.

Желательно, чтобы в заседании КТС принимало участие нечетное число членов комиссии. Рассмотрение трудового спора неполномочным составом КТС является безусловным основанием к признанию решения КТС незаконным.

При четном количестве членов КТС, а также в случае участия в рассмотрении конкретного спора четного количества членов комиссии голоса могут разделиться поровну. В данном случае комиссия не может принять решение, и дело может перейти на рассмотрение в суд.

Заседание комиссии по рассмотрению индивидуального спора может состояться только в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя администрации. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника на заседание комиссии без уважительных причин она может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Снятие заявления работника с рассмотрения в случае неявки по вторичному вызову без уважительных причин является правом, а не обязанностью комиссии. По этой причине комиссия может принять решение о снятии заявления работника с рассмотрения при любой последующей неявке работника на заседание без уважительных причин. При принятии такого решения комиссия должна иметь доказательства, что работник дважды был извещен о заседании и отсутствовал без уважительных причин. Без таких доказательств решение комиссии является незаконным, поэтому к вопросу о снятии заявления работника с рассмотрения следует подходить осторожно.

Трудовое законодательство не содержит указания на возможность рассмотрения индивидуального трудового спора без участия представителя администрации, однако она не содержит и запрета на рассмотрение спора в КТС в отсутствие работодателя или его представителей. В связи с этим КТС при надлежащем извещении работодателя о времени и месте рассмотрения спора вправе вынести решение в отсутствие представителей администрации. Если же работодатель отказался представить в КТС доказательства, опровергающие требования работника, комиссия вправе признать правомерными требования работника.

Заседание КТС необходимо проводить в удобное для сторон время. При этом следует учитывать, что невозможность явки работника на заседание комиссии вследствие выполнения трудовой функции является уважительной причиной отсутствия. По этой

причине работник может потребовать проведения заседания в нерабочее время. Неявка представителей работодателя на заседание комиссии, проводимое в рабочее время, не может служить уважительной причиной отсутствия на заседании, поскольку работодатель вправе уполномочить любого работника, не занятого работой, представлять свои интересы в КТС. Однако работодатель вправе потребовать как от работника, обратившегося с заявлением в КТС, так и от членов данной комиссии выполнения в рабочее время возложенных на них трудовым договором обязанностей. В связи с этим рекомендуется проводить заседание КТС все же в нерабочее время.

Заседание КТС открывает председательствующий на нем, объявляя, какой спор подлежит рассмотрению, состав комиссии. Затем председательствующий должен разъяснить лицам, участвующим в заседании комиссии, их права. В частности, вправе заявлять отводы членам комиссии, представлять доказательства, участвовать в исследовании доказательств, задавать вопросы лицам участвующим в заседании КТС, свидетелям, специалистам, приглашенным на заседание комиссии, заявлять ходатайства, давать устные и письменные объяснения комиссии, возражать против ходатайств, доводов и соображений других лиц, участвующих в заседании КТС, обжаловать решения КТС.

В случае заявления отвода члену КТС этот вопрос рассматривается и разрешается другими членами комиссии. Решение принимается простым большинством голосов. При этом отводимый член комиссии должен иметь возможность дать объяснения по поводу заявленного отвода. Если отвод заявлен всем или большинству членов КТС, участвующих в заседании, то он разрешается персонально по каждому члену всем составом комиссии также простым большинством голосов.

Рассматривая спор по существу, комиссия сначала, как правило, заслушивает объяснения работника по поводу заявленных им требований. Затем заслушивается работодатель или его представитель, исследуются доказательства сторон, заслушиваются специалисты, свидетели. Возможно приглашение на заседание представителей профсоюза. На заседании комиссии одним из ее членов ведется протокол. В нем указываются дата проведения заседания, состав членов КТС, участвующих в заседании, отражаются требования работника, возражения работодателя, объяснения свидетелей, специалистов, дается краткое изложение выступления представителя профсоюза, а также описываются действия КТС при исследовании представленных доказательств.

### *ВЫНЕСЕНИЕ РЕШЕНИЯ КТС*

Рассмотрев трудовой спор, комиссия выносит мотивированное решение. Его резолютивная часть должна быть изложена в императивной форме, обязывающей администрацию совершить определенные действия, или содержать указание на то, что в удовлетворении заявленных работником требований отказано. Если требования работника удовлетворены частично, то в решении четко перечисляются действия, которые обязана совершить администрация, а также требования работника, в удовлетворении которых отказано.

КТС принимает решение большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Протокол подписывается всеми членами комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

Стороны спора и заинтересованные участники заседания вправе ознакомиться с протоколом и сделать по нему свои замечания. Комиссия должна выразить свое отношение к такого рода замечаниям и в любом случае приложить их к протоколу своего заседания.

Копия решения КТС вручаются работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения. К сожалению, законодательство не содержит обязанности вручать сторонам спора копии протокола в полном объеме, и на практике обычно вручаются лишь выписки из протокола, содержащие решение комиссии. Это осложняет работу суда (особенно на стадии подготовки дела к разбирательству).

Законодательство устанавливает достаточно жесткие сроки, в которые КТС обязана рассмотреть трудовой спор. Для этого ей отводится десятидневный срок со дня подачи заявления. Если КТС в указанный срок не рассмотрела трудовой спор (кроме случаев, когда он не рассмотрен в связи с неявкой без уважительных причин работника на заседание комиссии или снятием заявления с рассмотрения по причине вторичной неявки работника без уважительных причин в КТС, заинтересованный работник вправе перенести его рассмотрение в суд).

Решение КТС может быть обжаловано заинтересованным работником или администрацией в городской народный суд в десятидневный срок со дня вручения им копий решения комиссии. Учитывая большую загруженность судов, советуем направлять заявление в адрес суда почтой, так как в этом случае работник гарантирован, что срок на подачу заявления не истечет. Однако и пропуск указанного срока не является основанием для отказа в принятии заявления в суд. Признав причины пропуска срока уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.