

## 4. Тема – Защита работников

Хорошее доверенное лицо в основном может предотвратить разногласия между работниками и работодателем, но даже ему не под силу свести на нет все риски и нередко работники получают от работодателя требование о возмещении ущерба или заявление об отказе от трудового договора.

В такой ситуации работнику может понадобиться квалифицированная помощь, поэтому доверенное лицо должно знать права работника и работодателя в вопросах материальной ответственности и прекращения трудового договора, а также уметь разрешать споры, обусловленные разногласиями или разными трактовками законов и обстоятельств работником и работодателем.

### Содержание

4.1	Ответственность работника .....	2
4.1.1	Неустойка.....	2
4.1.2	Понижение оплаты труда .....	3
4.1.3	Возмещение ущерба .....	3
4.1.4	Соглашение о материальной ответственности.....	4
4.1.5	Ущерб, причиненный третьему лицу.....	5
4.2	Прекращение трудовых отношений .....	5
4.2.1	Прекращение трудового договора по соглашению сторон.....	5
4.2.2	Прекращение срочного трудового договора .....	6
4.2.3	Отказ от трудового договора в обычном порядке .....	6
4.2.4	Отказ от трудового договора во время испытательного срока.....	6
4.2.5	Отказ работника от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств .....	7
4.2.6	Отказ работодателя от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств .....	8
4.2.7	Сокращение.....	8
4.3	Разрешение трудовых конфликтов .....	9
4.4	Разрешение трудовых споров .....	10

## 4.1 Ответственность работника

Закон о трудовом договоре предусматривает несколько форм ответственности, которые работодатель может применять к работнику. В зависимости от обстоятельств от работника можно требовать неустойку, понизить его оплату труда или требовать возмещения причиненного ущерба. Работник и работодатель могут заключить соглашение о материальной ответственности, а в определенных случаях работник несет ответственность и перед третьими лицами, т.е. перед бизнес-партнерами и клиентами работодателя.

### 4.1.1 Неустойка

Доверенное лицо должно знать, что неустойку можно требовать от работника лишь в том случае, если работодатель и работник договорились о применении неустойки и ее размере. Работодатель не имеет права назначать работнику неустойку в одностороннем порядке, а также требовать ее уплаты.

О неустойке можно договариваться только в трёх случаях: за нарушение обязанности неразглашения коммерческой или производственной тайны (статья 22), за нарушение соглашения о неоказании конкуренции (статья 26) и на случай неприступления к работе или окончательного ухода с работы (статья 77). Если в трудовом договоре предусмотрена неустойка и на другие случаи, эти соглашения являются ничтожными и работник не обязан платить незаконные неустойки.

Работодатель имеет право требовать неустойку лишь при условии, что сообщает об этом работнику незамедлительно после того, как обнаружил нарушение обязанностей. Тем не менее требование неустойки может быть и необоснованным, поэтому, если работник убежден, что он не нарушал взятые на себя обязательства, он может отказаться уплатить неустойку. Если работодатель продолжает требовать неустойку, ему следует обратиться с заявлением в комиссию по трудовым спорам или в суд и доказать, что работник нарушил свои обязанности.

Вне зависимости от требования неустойки работодатель имеет право требовать также возмещения той части ущерба, которая превышает оговоренный размер неустойки.

С учетом принципа неприкосновенности оплаты труда у работодателя нет права зачесть односторонним решением неустойку с оплатой труда работника.

Если работник обращается к доверенному лицу за помощью в вопросе, связанном с неустойкой, необходимо выявить:

- за что требуют неустойку;
- нарушал ли работник обязанности;
- разумна ли сумма неустойки.

Если в трудовом договоре оговорена неразумно большая неустойка – например, оплата труда работника за несколько месяцев – и работодатель требует ее уплаты, работнику следует обратиться в комиссию по трудовым спорам с ходатайством об уменьшении неустойки до разумного размера. Уплаченную неустойку уменьшить нельзя.

Разъяснений по всем вопросам материальной ответственности надо спрашивать как от работника, так и от работодателя. От работодателя следует требовать разъяснений в письменной форме. Доверенному лицу профсоюза рекомендуется в подобных случаях

обращаться за советом к опытным специалистам своего отраслевого профсоюза или центрального союза профсоюзов.

#### **4.1.2 Понижение оплаты труда**

Работодатель может понизить оплату труда работника, если он допустил брак по небрежности или из-за неумения. Оплату труда можно понизить только при условии, что работодатель вовремя дал работнику четкие и разумные указания. Это означает, что работник должен хорошо понимать, что он обязан делать, как и с какой целью.

Работодатель должен сообщать работнику о понижении оплаты труда сразу после приема работы. Если работодатель не информирует работника при приеме работы о выявленном браке и о намерении понизить оплату труда, он не имеет права её понижать. Первая возможность для понижения оплаты труда – это день зарплаты, следующий после приема некачественной работы. Если работодатель в этот день оплату труда не понизил, он теряет право делать это в следующие дни зарплаты.

Оплату труда можно понизить только пропорционально некачественной работе. Работнику обязательно должен оставаться доход не меньше общегосударственной минимальной оплаты труда. Таким образом, если объем допущенного брака большой и его нельзя возместить за один месяц, работодатель имеет право понизить оплату труда и в последующие дни зарплаты.

Для понижения оплаты труда не требуется согласие работника, зато работнику следует требовать от работодателя предоставления документа, в котором указаны причины и сумма понижения оплаты труда, а также то, применяет ли работодатель понижение в один или несколько дней зарплаты. Если работник не согласен с понижением оплаты труда, он вправе оспорить это в комиссии по трудовым спорам или в суде.

Если работник обращается к доверенному лицу за помощью по вопросу понижения оплаты труда, необходимо выяснить:

- давал ли работодатель работнику своевременные указания;
- были ли указания работодателя понятными;
- можно ли было добиться желаемого результата, следуя полученным указаниям;
- в чем состоял брак;
- насколько понижают оплату труда и пропорционально ли это допущенному браку;
- исправил ли работник брак.

#### **4.1.3 Возмещение ущерба**

Если работник причиняет работодателю ущерб, работодатель имеет право требовать его возмещения. Работник отвечает за ущерб лишь в том случае, если он виноват в его причинении. При определении размера возмещения необходимо учитывать обстоятельства возникновения ущерба. Тем самым работодатель должен сначала выяснить, причинял ли работник ущерб, а затем, был ли ущерб причинен умышленно или в результате небрежности.

Если работник причинил ущерб умышленно, он отвечает полностью за весь ущерб. В таком случае работодатель вправе требовать от работника и возмещения неполученного дохода. Работнику, причинившему ущерб умышленно, разумно признать свою вину и договориться с работодателем об условиях возмещения ущерба, в том числе о размере компенсации и способе возмещения.

Если работник причинил ущерб по небрежности, при определении размера ущерба необходимо учитывать все обстоятельства, которые повлияли на результат – трудовые обязанности работника, степень его вины, данные работнику указания, условия труда, вытекающие из характера работы риски, продолжительность работы, предшествующее поведение работника и размер его оплаты труда. Учитывать следует также возможности самого работодателя для предотвращения возникновения ущерба, в том числе для страхования своего имущества. Нельзя забывать и о неизбежном риске возникновения ущерба или другими словами – наличии таких условий, которые способствуют возникновению ущерба вне зависимости от действий работника.

Если работник считает, что он не виновен в возникновении ущерба или сумма требуемого ущерба является слишком большой, он имеет право отказаться от возмещения ущерба частично или полностью. В таком случае ему не следует давать работодателю согласия ни на возмещение ущерба, ни на зачет ущерба с оплатой труда. Тогда работодатель вправе обращаться в комиссию по трудовым спорам или в суд, где выясняют действительные обстоятельства возникновения ущерба и его размер. Если выясняется, что работник невиновен, он полностью освобождается от ответственности.

Если работник обращается к доверенному лицу за помощью по вопросу возмещения ущерба, необходимо выяснить:

- причинил ли работник ущерб;
- был ли ущерб причинен умышленно или по небрежности;
- выявил ли работодатель вину работника и какие обстоятельства учел;
- является ли требуемое возмещение разумным.

#### **4.1.4 Соглашение о материальной ответственности**

Работодатель и работник вправе заключить соглашение о материальной ответственности, в соответствии с которым работник несет ответственность вне зависимости от того, виновен он или нет.

Соглашение действительно при соблюдении следующих условий:

- заключено в письменной форме (подписано обеими сторонами);
- перечислено имущество, вверенное работнику;
- работник имеет ясное представление о том, где и в какое время он отвечает за сохранность имущества;
- зафиксирован верхний предел ответственности работника;
- доступ к имуществу имеют только сам работник или ограниченный круг работников;
- работодатель выплачивает работнику разумное возмещение, учитывая предел ответственности работника.

Если работник обращается к доверенному лицу за помощью по вопросу материальной ответственности, необходимо выяснить:

- соответствует ли соглашение о материальной ответственности требованиям закона;
- кто имел доступ к вверенному работнику имуществу;
- выявил ли работодатель возможное нарушение работником обязанности обеспечения сохранности имущества;
- выплачивал ли работодатель работнику возмещение за обеспечение сохранности имущества и разумным ли является размер возмещения с учетом верхнего предела ответственности;

- учитывает ли работодатель при требовании возмещения ущерба оговоренный верхний предел ответственности.

#### **4.1.5 Ущерб, причиненный третьему лицу**

Работник отвечает и за ущерб, причиненный в ходе выполнения трудовых обязанностей третьим лицам. Третьим лицом может быть любое лицо кроме самого работника и работодателя – например, клиент или бизнес-партнер работодателя, или другой посторонний человек.

Третье лицо, потерпевшее ущерб по вине работника, может требовать возмещения ущерба только от работодателя. Закон обязывает работодателя возмещать ущерб, причиненный его работником третьему лицу. После того, как работодатель возместил ущерб третьему лицу, он имеет право требовать возмещения от работника. При этом работодатель должен учитывать все обстоятельства, которые смягчают вину работника (ЗоТД статья 74 часть 2). Но это правило не действует, если работник причинил третьему лицу ущерб умышленно. В таком случае ответственность перед третьим лицом несет сам работник.

Если работник обращается к доверенному лицу за помощью по вопросу возмещения ущерба третьему лицу, необходимо выяснить:

- причинил ли работник ущерб и что было причиной ущерба – умысел или небрежность
- выявил ли работодатель вину работника и какие обстоятельства работодатель учел
- является ли требуемое возмещение разумным.

#### **4.2 Прекращение трудовых отношений**

Раньше мы остановились на ряде важных факторов, о которых необходимо помнить при вступлении в трудовые отношения или при заключении трудового договора. В этой же главе рассмотрим возможности для прекращения трудового договора и правах работника в этих ситуациях.

Трудовые отношения можно прекратить по-разному

- по соглашению сторон;
- по истечении срока действия;
- отказом работника от трудового договора в обычном порядке;
- в связи с неудовлетворительным результатом испытательного срока;
- отказом работника или работодателя от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств.

##### **4.2.1 Прекращение трудового договора по соглашению сторон**

Доверенное лицо должно знать, что по согласию сторон трудовых отношений можно прекратить трудовой договор в любое время и независимо как от причин, так и от того, был ли заключен срочный договор или договор на неопределенный срок.

Соглашение о прекращении трудового договора может быть и устным, но в целях предотвращения возможных споров желательно избежать устных договоренностей. Проще всего договариваться о прекращении трудового договора, обмениваясь электронными письмами. Если работодатель все-таки утверждает, что трудовой договор был прекращен на основании устного соглашения, работнику следует представить в комиссию по трудовым спорам или в суд требование о признании продолжения действия трудового договора.

Рекомендуемый срок представления такого требования – 30 дней начиная с момента, когда работник узнал о том, что работодатель считает трудовое отношение прекращенным.

#### **4.2.2 Прекращение срочного трудового договора**

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока договора. Срок договора может быть определен конкретной датой, как это часто применяется в связи с проектами; достижением результата – например, завершение строительства дома; или наступлением результата – например, выход на работу временно отсутствовавшего работника. Если работник по какой-либо причине не успеет завершить работу к оговоренной дате, об этом следует информировать работодателя. В таком случае стороны могут продлить договор на необходимое время, но трудовой договор при этом не превращается в бессрочный.

Трудовой договор работника, который продолжает выполнять свои трудовые обязанности после истечения срока а работодатель на это не реагирует, считается бессрочным. Если работник продолжает выполнять трудовой договор, работодатель обязан сообщить работнику о прекращении договора в течение 5 рабочих дней, считая с момента, когда он узнал или должен был узнать о том, что работник продолжает работу.

#### **4.2.3 Отказ от трудового договора в обычном порядке**

Работник может отказаться от трудового договора в обычном порядке, предупредив об этом работодателя письменно, электронным письмом или по факсу, как минимум, за 30 дней. В заявлении об отказе от трудового договора не надо просить работодателя, чтобы он прекратил трудовой договор. Кроме того, работник не обязан обосновывать отказ от трудового договора.

Заявление об отказе от трудового договора следует сформулировать следующим образом: „Настоящим сообщаю, что отказываюсь от трудового договора № ... в обычном порядке начиная с .... Моим последним рабочим днем в ОÜ-s /АО является .... Прошу оформить прекращение трудового договора на основании части 1 статьи 85 ЗотД к последнему дню моей работы.“

От срочного трудового договора, как правило, в обычном порядке отказаться нельзя. Это правило не применяется к трудовому договору, заключенному для замещения временно отсутствующего работника, ибо в таком случае срок договора не определен точно.

#### **4.2.4 Отказ от трудового договора во время испытательного срока**

Во время испытательного срока работодатель и работник имеют право отказаться от трудового договора, предупредив об этом другую сторону письменно, электронным письмом или по факсу, как минимум, за 15 дней. Если от трудового договора отказываются из-за неудовлетворительных результатов испытательного срока в последний день испытательного срока, трудовой договор прекращается через 15 дней после окончания испытательного срока.

Испытательный срок предоставляет как работодателю, так и работнику возможность оценить, насколько перспективным их трудовые отношения могут оказаться. Обе стороны, например, могут отказаться от трудового договора по той причине, что они имеют разное представление о надлежащей организации труда, что их личные качества не подходят для сотрудничества и т.д. В заявлении об отказе от трудового договора следует указать, в чем заключается неудовлетворительный результат испытательного срока.

Если у работника возникает сомнение, что работодатель отказался от его трудового договора по причине, которая противоречит цели испытательного срока, он может оспорить отказ от трудового договора в комиссии по трудовым спорам или в суде. В таком случае работодатель обязан доказать, что работник не соответствовал должности из-за недостаточного опыта или личных качеств.

#### **4.2.5 Отказ работника от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств**

Работник может отказаться от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств, если у него имеется для этого уважительная причина. Такая причина может быть связана как с личностью самого работника – например, с состоянием здоровья, с семейными обстоятельствами и т.д., так и с работодателем - например, в случае существенного нарушения трудового договора.

Существенными нарушениями трудового договора со стороны работодателя являются в первую очередь такие случаи, когда работодатель обращался с работником недостойно, угрожал или позволял обращаться с ним недостойно другим работникам или третьим лицам, когда работодатель существенно задержал выплату оплаты труда или когда продолжение работы реально угрожает жизни, здоровью, нравственности или доброму имени работника.

Существенными нарушениями также могут быть постоянное предъявление работнику неразумных требований или неразумные поручения работодателя, постоянная проверка выполнения трудовых обязанностей способом, попирающим основные права работника, непредоставление связанного с работой обучения или требование возмещения расходов на такое обучение и т.д.

Если основание для отказа от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств имеется, работнику необходимо в течение разумного времени решить, желает ли он прекратить договор или нет. Это означает, что с отказом от трудового договора нельзя тянуть слишком долго. Работник вправе предупреждать работодателя (ОПЗ статья 196 часть 2) – то есть назначить ему разумное время для прекращения нарушения. Это следует делать письменно, электронным письмом или по факсу.

Если же работник откладывает принятие решения об отказе от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств на слишком долгое время и не предупреждает работодателя, у работодателя может складываться впечатление, что работник согласился на продолжение трудовых отношений именно на таких условиях, которые работодатель создал. В таком случае работник может лишиться права на отказ от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств.

В случаях, когда работодатель существенно нарушает трудовой договор и работник в результате этого отказывается от трудового договора, работодатель обязан платить работнику возмещение в размере средней оплаты труда за 3 месяца.

В случае отказа работника от трудового договора по причине уменьшения работодателем оплаты труда сроком до 3 месяцев, работодатель обязан платить работнику в качестве возмещения среднюю оплату труда за 1 месяц. У работника также есть право получить в Кассе по безработице компенсацию в случае сокращения, размер которой зависит от его стажа

работы у данного работодателя. Если работник не найдет новой работы, он имеет право и на страховую компенсацию по безработице.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему справку, в которой указаны суммы выплаченной работнику оплаты труда и удержанные с оплаты платежи страхования по безработице, а также продолжительность трудового отношения, время и основание его прекращения, то есть положение закона о трудовом договоре.

Поэтому в заявлении об отказе от трудового договора работнику следует требовать от работодателя вместе с выплатой предусмотренного законом возмещения и выдачи справки для представления Кассе по безработице. Обязательно надо убедиться в том, чтобы на справке в качестве основания для прекращения трудовых отношений было отмечено то положение закона, опираясь на которое работник отказался от трудового договора.

Если работодатель не соглашается с отказом от трудового договора и отказывается выплачивать компенсацию, работнику следует обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд.

#### **4.2.6 Отказ работодателя от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств**

Работодатель не имеет права отказаться от трудового договора в обычном порядке. Со ссылкой на наличие исключительных обстоятельств работодатель может отказаться от трудового договора по существенной причине, связанной с личностью работника (ЗоТД статья 88) или по финансово-экономическим причинам – то есть в случае сокращения (ЗоТД статья 89).

Существенной причиной, связанной с личностью работника, может быть ситуация, в которой работник:

- не может более 4 месяцев работать из-за временной нетрудоспособности;
- долгое время не справляется с трудовыми обязанностями из-за недостаточных навыков, профнепригодности или непригодности к работе;
- несмотря на предупреждение не выполняет распоряжений работодателя или нарушает трудовые обязанности;
- несмотря на предупреждение находится на работе в состоянии опьянения;
- совершил кражу, обман или иное деяние, в результате которого работодатель потерял к работнику доверие;
- вызвал недоверие третьего лица (например, клиента работодателя) к работодателю;
- причинил ущерб имуществу работодателя или создал опасность причинения ущерба;
- нарушил соглашение о неказании конкуренции или обязанность неразглашения коммерческой тайны.

В случае отказа от трудового договора по причине, связанной с работником, у работодателя нет обязанности платить работнику компенсацию.

#### **4.2.7 Сокращение**

Причиной сокращения может быть только прекращение работы:

- в результате уменьшения объемов работы или реорганизации труда;
- в случае прекращения деятельности работодателя;



- в случае объявления банкротства или прекращения банкротного производства вследствие угасания.

Работника нельзя сокращать до того как выяснится, что у работодателя нет возможности предложить работнику другую работу.

Работодатель не имеет права отказаться от трудового договора по следующим причинам:

- работница беременна или имеет право на отпуск по рождению ребенка;
- работник выполняет существенные семейные обязанности;
- работник находится на больничном менее 4 месяцев;
- работник представляет других работников;
- работающий с полным рабочим временем работник не желает перейти на работу с неполным рабочим временем или наоборот;
- работник не соглашается с уменьшением оплаты труда;
- работник проходит военную службу.

Запрещено сокращать беременных, а также лиц, которые находятся в отпуске по беременности и родам. Запрет не применяется, если причиной сокращения является прекращение деятельности работодателя или банкротство. В случае сокращения преимущественное право остаться на работе имеют работники, воспитывающие ребенка в возрасте до 3 лет, а также представители работников.

Если работодатель желает отказаться от трудового договора с представителем работников, например, с доверенным лицом работников или доверенным лицом профсоюза, членом правления профсоюза или уполномоченным по производственной среде, он обязан до вручения работнику заявления об отказе от договора запрашивать мнение об этом у работников, избравших себе этого представителя или у профсоюза.

Работодатель обязан при отказе от трудового договора соблюдать следующие сроки предуведомления (ЗоТД статьи 96-97):

- во время испытательного срока – 15 календарных дней;
- при стаже работы до 1 года – 15 календарных дней;
- при стаже работы 1–5 лет – 30 календарных дней;
- при стаже работы 5–10 лет – 60 календарных дней;
- при стаже работы более 10 лет – 90 календарных дней.

Если работодатель не соблюдает срок предуведомления, он обязан компенсировать работнику это нарушение, выплачивая среднюю оплату труда за каждый день просрочки.

Если работодатель откажется от трудового договора и работник обратится к доверенному лицу за помощью, необходимо выяснить:

- обосновал ли работодатель отказ от трудового договора;
- имеет ли отказ от трудового договора законное основание;
- действительные обстоятельства отказа от трудового договора и возможность их доказывания;
- разумно ли оспаривать отказ от трудового договора.

#### **4.3 Разрешение трудовых конфликтов**

Трудовым конфликтом называется коллективный трудовой спор, который возник между профсоюзом и работодателем в процессе заключения и выполнения коллективного договора

или установления новых условий труда. Доверенное лицо должно следить за тем, чтобы стороны выполняли заключенный коллективный договор. Вместе с тем оно обязано способствовать соблюдению трудового мира во время действия коллективного договора.

Если работодатель не выполняет коллективный договор, доверенное лицо должно обратить его внимание на нарушение и назначить срок для его прекращения. При необходимости следует информировать о нарушении коллективного договора свой отраслевой профсоюз или центральный союз профсоюзов. Если работодатель не реагирует на предупреждение и напоминания доверенного лица, следует подумать о проведении пикета или забастовок, чтобы заставить работодателя выполнять коллективный договор. Доверенное лицо также имеет право обращаться к государственному примирителю или в суд.

Установленные коллективным договором условия труда остаются в силе и после окончания срока действия договора. Это означает, что с окончанием срока действия коллективного договора прекращается только обязанность соблюдения трудового мира и стороны будут иметь право проводить коллективные акции в поддержку своих интересов.

#### **4.4 Разрешение трудовых споров**

Трудовой спор – это спор между работником и работодателем, который возник в связи с подготовкой трудового договора или в ходе его выполнения.

Трудовые споры рассматривают комиссии по трудовым спорам и суды. Таким образом работник имеет возможность выбирать, в какой орган по рассмотрению трудовых споров свое требование представить. В случае обращения в комиссию по трудовым спорам не надо платить госпошину.

В случае обращения в суд от уплаты госпошины освобождены требования оплаты труда и признания ничтожности отказа от трудового договора. С остальных требований, например, выплаты компенсаций, в суде необходимо платить госпошину. При рассмотрении трудового спора в комиссии по трудовым спорам, в отличие от суда, у проигравшей спор стороны нет обязанности платить расходы другой стороны, связанные с трудовым спором.

В комиссию по трудовым спорам можно представлять денежные требования, не превышающие 10 000 евро. Если сумма требования больше, работнику следует обращаться в суд. Заявление о трудовом споре следует подавать на эстонском языке в двух экземплярах, оно должно быть ясным и понятным и поэтому желательно для его составления обратиться к юристу.

В заявлении следует указать адреса и контактные данные работника и работодателя. В представленном в комиссию по трудовым спорам денежном требовании – например, оплаты труда, пени, компенсаций и т.д. – надо кроме требуемой суммы привести и порядок исчисления всех требуемых сумм.

Работник, представивший корректное заявление о трудовом споре, должен суметь доказать свои требования комиссии по трудовым спорам. С этой целью можно приглашать свидетелей на заседание комиссии, прилагать к заявлению документы (например, трудовой договор, должностную инструкцию, выписку с расчетного банковского счета или др.) в зависимости от конкретного требования работника. Работник может ходатайствовать о том, чтобы комиссия по трудовым спорам потребовала представления необходимых документов работодателем.

Решение комиссии по трудовым спорам выдается в канцелярии комиссии в течение 5 рабочих дней после дня заседания, может быть отправлено по почте или с цифровой подписью электронным письмом. Если работник не согласен с решением комиссии, он вправе в течение одного месяца с момента получения решения представить в суд исковое заявление для нового рассмотрения спора.

Если исковое заявление о новом рассмотрении спора представил работодатель и суд информирует об этом работника, он обязан снова представить свое заявление суду в форме искового заявления.

Исковое заявление в суд должно отвечать строгим требованиям к форме, поэтому крайне желательно привлечь к его составлению опытного юриста. Юрист должен знать порядок судебного делопроизводства и может давать советы, необходимые для наилучшего представления интересов и прав работника. При обращении в суд следует иметь в виду, что для разрешения споров в суде потребуется больше времени, чем в комиссии по трудовым спорам.

Если в комиссии по трудовым спорам решение принимает состоящая из трех человек комиссия, то в суде спор разрешает судья единолично. Кроме того, суд может решить, что проигравшая спор сторона должна оплатить судебные расходы другой стороны. Решение уездного суда можно обжаловать в окружном суде.

При возникновении любых разногласий очень важно, чтобы работник обратил до начала спора внимание работодателя на его нарушение и назначил ему срок для прекращения этого нарушения. Для органа, рассматривающего трудовой спор, это служит доказательством того, что работодатель знал о своем нарушении и что работник был заинтересован в его прекращении, но работодатель, несмотря на это, не положил конец нарушению.

Если работник обращается к доверенному лицу, доверенное лицо обязано:

- оповестить работодателя о проблеме и предупредить его;
- при возможности примирить работника и работодателя;
- от имени работника общаться в дальнейшем с работодателем.

**NB! Обязательно обращайтесь к своему отраслевому профсоюзу и/или юристу!**