

Федеральное государственное казенное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский юридический институт
Министерства внутренних дел Российской Федерации»

*Н.Ю. КОМЛЕВ
Р.Х. ГАЛИУЛЛИНА*

**РАССМОТРЕНИЕ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СЛУЖЕБНЫХ СПОРОВ В
ГРАЖДАНСКОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ**

Учебно-практическое пособие

Казань – 2020

ББК 67.405
Г15

Рецензенты:

Демичев А.А., профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Нижегородской академии МВД России доктор юридических наук подполковник полиции;

Галяутдинов И.Ф., заместитель начальника правового отдела Министерства внутренних дел по Республике Татарстан подполковник внутренней службы.

Г 15 Комлев Н.Ю., Галиуллина Р.Х. Рассмотрение индивидуальных служебных споров в гражданском судопроизводстве: учебно-практическое пособие / Н.Ю. Комлев, Р.Х. Галиуллина. - Казань: КЮИ МВД России, 2020. – 100 с.

Учебно-практическое пособие посвящено вопросам, связанным с рассмотрением индивидуальных служебных споров судами, – важным способом разрешения неурегулированных разногласий, возникающих между сторонами служебных отношений.

Пособие написано на основе действующих нормативных актов (по состоянию на 8 декабря 2020 г.), материалов судебной практики, в том числе отложившихся в архивах районных судов г. Казани, современной исследовательской литературы. Комплекс документов позволил проанализировать и сравнить механизм правового регулирования трудовых споров и служебных споров, определить и сопоставить природу трудовых споров и служебных споров, рассмотреть особенности рассмотрения служебных споров в судебном порядке, а также предложить способы преодоления пробелов в праве по рассматриваемому вопросу.

Учебно-практическое пособие предназначено для студентов, адъюнктов, аспирантов, профессорско-преподавательского состава, работников и работодателей, сотрудников кадровых служб, читателей, интересующихся проблемами правового регулирования служебных споров.

ББК 67.405

© Комлев Н.Ю., Галиуллина Р.Х. 2020
© КЮИ МВД России, 2020

ВВЕДЕНИЕ	6
Глава I. Понятие, предмет индивидуального трудового спора и индивидуального служебного спора, стороны и причины возникновения	
§1. Понятие индивидуального трудового спора и индивидуального служебного спора	14
§2. Причины возникновения индивидуального трудового (служебного) спора	24
§3. Стороны индивидуального трудового (служебного) спора	29
Глава II. Судебный порядок разрешения индивидуального трудового (служебного) спора	
§1. Досудебный порядок рассмотрения индивидуального служебного спора	35
§2. Предъявление иска в суд и подготовка дела к судебному разбирательству	42
§3. Рассмотрение дела и вынесение судом решений по индивидуальным трудовым (служебным) спорам	68
§4. Пересмотр и исполнение решений суда по индивидуальным трудовым (служебным) спорам	84
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	89
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	94

ВВЕДЕНИЕ

Согласно Конституции Российской Федерации 1993 года, право человека на труд, отдых, безопасные условия труда, охрану труда, оплату труда, запрет на дискриминацию труда относятся к основополагающим нормам-принципам¹. Трудовой кодекс от 30 декабря 2001 года закрепляет эти нормы-принципы в развернутом виде (ст. 2)².

В процессе реализации трудовой функции работником, а также реализации прав и обязанностей работника и работодателя интересы работодателя и работника не всегда совпадают, что нередко приводит к возникновению конфликтов, разногласий, споров. Возникновение подобных ситуаций носит правовой характер. Законодательством Российской Федерации предусмотрен правовой, цивилизованный порядок разрешения трудовых споров (путем проведения переговоров, посредством обращения в комиссии по трудовым спорам, комиссии по служебным спорам, в органы Федеральной инспекции труда, суды общей юрисдикции, к посредникам, примирительные комиссии, трудовой арбитраж).

Следует отметить, что трудовые споры – институт не новый в трудовом законодательстве. Ранее действовавший Кодекс законов о труде 1971 года содержал главу XIV, которая называлась «трудовые споры» и представляла собой совокупность норм, регулирующих порядок разрешения трудовых споров³. Ранее действовавшее законодательство содержало только понятие «коллективный трудовой спор». Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г., который вступил в действие 1 февраля 2002 года (далее – ТК РФ, ТК), предусмотрел частью пятой раздел XIII «Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 // РГ. -1993. – 25 декабря. - № 237.

² Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ // СЗ РФ. -2002. - № 1. - Ст. 3.

³ Кодекс законов о труде: утвержден Верховным Советом РСФСР 09.12.1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. - № 50. - Ст. 1007.

трудового права», где содержится легальное определение понятия «индивидуальный трудовой спор» (ст. 381).

31 июля 2020 года внесены изменения в ст. 70 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Закон «О государственной службе»), которая раскрывает понятие «индивидуального служебного спора», регламентирует досудебный порядок его рассмотрения⁴. Статья 72 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30 ноября 2011 № 342-ФЗ конкретизирует данную конструкцию в части касающейся служебных правоотношений в системе органов внутренних дел (далее – Закон «О службе в ОВД»)⁵.

С точки зрения материального права эти два порядка -- индивидуальные трудовые споры и индивидуальные служебные споры имеют разную материально-правовую основу рассмотрения. Труд как экономическая категория, будучи применимой к государственным гражданским служащим, обладает несомненной спецификой, что предполагает особенности в правовом регулировании государственной гражданской службы. В соответствии с ч. 7 ст. 11 ТК РФ на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной службе и муниципальной службе⁶. Закон «О государственной службе РФ» в ст. 73, Закон «О службе в ОВД» в ч. 2 ст.3 определяют, что федеральные законы,

⁴ О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. Федерального закона от 31.07.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2004. - № 31. - Ст. 3215.

⁵ О службе в органах внутренних дел: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (в ред. Федерального закона от 08.12.2020) // РГ. - 2011. - 1 декабря.

⁶ Глухов А.В. Трудовые правоотношения государственных гражданских служащих // Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2017- №02 – С.100.

иные нормативные правовые акты РФ, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой и службой в органах внутренних дел (далее – ОВД), в частях, не урегулированной этими федеральными законами, их касающимися⁷.

По справедливому утверждению Е.А. Ершовой, «служебные отношения можно исследовать исходя из классической теоретической проблемы соотношения общей и специальной нормы трудового права, в основе которой заложен принцип «специальный закон отменяет общий» (*lex specialis derogate lege generali*)»⁸.

В теории трудового права выделены родовое понятие – «трудовые споры» и видовое – «коллективный» и «индивидуальный трудовой спор». В Большом юридическом словаре не раскрыто понятие «трудовой спор», тем не менее, ряд авторов учебных пособий (в частности, С.П.Маврин и Е.Б.Хохлов) рассматривают трудовой спор как «правовое понятие, включающее в себя разнообразные конфликтные ситуации, которые возникают в связи с трудовой деятельностью»⁹. К родовым понятиям следует отнести и понятие «служебный спор». Но в рамках административного права применимы к гражданской службе понятия «коллективный служебный спор» и «индивидуальный служебный спор», а к отношениям в ОВД – только понятие «индивидуальный служебный спор» или «служебный спор».

Большой юридический словарь определяет индивидуальный трудовой спор: «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по

⁷ Глухов А.В. Трудовые правоотношения государственных гражданских служащих // Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2017. - №02 – С.101-102.

⁸ Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. - М.: Статут, 2008. - С. 14-15

⁹ Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебное пособие. – М.: Юрист, 2003. - С.525.

рассмотрению таких споров»¹⁰. Эта общая правовая дефиниция используется как основа для интерпретации понятия «служебный спор».

Предметом анализа в данном учебном практическом пособии является рассмотрение индивидуальных трудовых (служебных) споров в гражданском судопроизводстве: понятие и возникающие проблемы разрешения¹¹. Предполагаем, что к проблемам разрешения индивидуальных трудовых споров следует отнести:

Во-первых, на уровне правотворчества:

- А) пробелы в праве;
- Б) противоречие норм права.

На уровне правоприменения:

- А) сложность разрешения;
- Б) работник – слабая сторона;
- В) государственный служащий (сотрудник ОВД) – субъект административного права, сторона в служебных правоотношениях.

На уровне исполнения решения:

- А) несвоевременное исполнение решения суда или
- Б) невозможность его исполнить.

Объектом изучения предлагаемого учебного практического пособия являются общественные правоотношения, которые складываются в порядке разрешения индивидуальных трудовых (служебных) споров в досудебном¹² и судебном порядке.

Правоотношения, возникающие по поводу разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке (в судах общей юрисдикции), регулируются нормами материального и процессуального

¹⁰ Индивидуальный трудовой спор // Большой юридический словарь / под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. – 2-е изд., перераб. доп. – М.: Инфра-М, 2000.

¹¹ По мнению В.И. Миронова, в Особенную часть трудового права следует отнести и такой «нетрадиционный» новый институт, как индивидуальные трудовые споры. См.: Миронов В.И. Трудовое право России: учебное пособие. – М., 2005. – С.22-24; Джафаров З.И. Система принципов, определяющих основное содержание правового института (подинститута), индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. – 2009. - №4. – С. 104.

¹² Нами используется термин «досудебное» в смысле «неюрисдикционное разрешение индивидуальных трудовых споров». Считаем не принципиальным в рамках данной работы отличие терминов «досудебное» и «внедосудебное» рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

права¹³. В этой связи изучение норм Конституции РФ от 12 декабря 1993 г., федеральных конституционных законов («О судебной системе» от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ¹⁴), Трудового кодекса, Гражданского¹⁵ и Гражданско-процессуального кодексов¹⁶, федеральных законов («О прокуратуре Российской Федерации»¹⁷, «О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности»¹⁸) становится необходимым.

Изучение законодательства раскрывает механизм правового регулирования, но не дает ответа на возникающие сложности и противоречия применения норм. В этой связи необходимым представляется изучение материалов судебной практики: постановлений Верховного Суда РФ¹⁹ – «вида судебной деятельности по применению правовых норм, который связан с выработкой правоположений на основе раскрытия смысла и содержания применяемых норм, а в необходимых случаях их конкретизации

¹³ Морозов Д.А. О понятии трудового процессуального правоотношения // Трудовое право. – 2006. - №8. – С. 37-38; Васильев В.А. Процессуальный механизм осуществления представительства работников в социально-трудовых отношениях // Трудовое право. – 2008. - №5. – С. 60-64.

¹⁴ О судебной системе Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 г. № 1-ФКЗ (с изм. и доп. на 09.11.2009 г.) // СЗ РФ. - 1997. - №1. - Ст. 1.

¹⁵ Гражданский кодекс РФ: часть первая от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. - 1994. - № 32. - Ст. 3301.

¹⁶ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ (в ред. Федерального закона от 23.11.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 46. - Ст. 4532.

¹⁷ О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон в ред. от 17.11.1995 г. № 195-ФЗ // РГ. - 1996. – 30 ноября. - № 3. - Ст. 150.

¹⁸ О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон РФ от 12.12.1996 года № 10-ФЗ // СЗ РФ. -1996. - № 3. - Ст. 148.

¹⁹ О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003г. № 17 // РГ. - 2003. – 2 декабря. -№244(3358); О судебном решении: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 г. №23 // РГ. – 2003. - 26 декабря. - №260(3374); О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. - №1; О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: Постановление Верховного Суда РФ от 24.06.2008 г. № 11 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2008. - №7; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.03.2008 г. № 25-807-27 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2008. - №8; Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба): утвержден Президиумом Верховного суда Российской Федерации 15 ноября 2017 г. — Текст: электронный. - URL: <https://СПС Консультант Плюс>. - (Дата обращения: 01.11.2020).

и детализации», а также судебных решений²⁰ - «специфического результата, итога этой деятельности (самых правоположений)»²¹.

В современной России тема трудовых споров является одной из актуальных в связи с ростом разногласий между работниками и работодателями в индивидуальном порядке и осознанием неправомерности поведения в той или иной конфликтной ситуации одной из сторон трудового договора. Хотелось бы подчеркнуть, что речь идет не только о нарушении работодателем прав работника, но и нарушением работником как стороны трудовых правоотношений прав работодателя, что нередко возникает в организациях. Тем не менее, в литературе традиционно рассматривается неправомерность поведения работодателя в отношении работника как наиболее распространенная причина появления индивидуальных трудовых споров²². Подобный дискурс имеет место и в литературе по административному праву о проблеме служебных споров²³.

Выделяется группа исследователей, которые обращали внимание на роль судебной практики, прежде всего толкований Верховного Суда, в

²⁰ Дело №2-363/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год; Дело №2-683/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год; Дело №2-5111 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год; дело №2-91/2009 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

²¹ См.: Братусь С.Н., Венгеров А.Б. Понятие, содержание и формы судебной практики // Судебная практика в советской правовой системе. – М., 1975. – С. 9-10, 16-17.

²² Абрамова О., Нуртдинова А. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. - 2002. - № 11, 12; Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры / Л.Н.Анисимов. – М.: Владос, 2004; Бойченко Т.А. Трудовые споры в гражданском процессе / Т.А. Бойченко // Справочник кадровика. -2002. -№ 5; Тихонова Н. Трудовые споры с инвалидами. Анализ // Трудовое право. - 2020. - № 5. - С. 5 – 13; Тремаскин И. Моральный ущерб в трудовых спорах // Трудовое право. - 2020. - № 9. -С. 5 – 13; Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: учебн. пособие. - М., Юристъ, 2002; Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // Российская юстиция. - 2002. - № 11; Данилов Е. Трудовые споры. - М.: Велби, 2004; Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса // Трудовое право. – 2009. - №5. – С. 5-8; Его же. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. – 2008. - №4. – С. 3-68; Филиппов М.Ю. Трудовые споры. - М.: Норма, 2004; Юрченко К.И. Трудовые споры. - М.: Вече, 2002.

²³ Глухов А.В. Трудовые правоотношения государственных гражданских служащих // Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2017. - № 2. – С. 100-104; Иванкина Т.В. Частноправовые и публично-правовые начала в регулировании труда гражданских служащих // Российский ежегодник трудового права. - 2013. - № 9. - С. 192; Иванов С.А., Иванкина Т.В., Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // ЭЖ-Юрист. - 2004. - № 6; Калинин И. Проблемы разрешения и индивидуальных служебных споров // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2011. - № 8; Коробченко В.В., Сафонов В. А. Правовая природа служебных споров в сфере гражданской службы // Lex Rossica. - 2016. - № 10 (119). - С.192- 201; Линецкий С.В. Предмет служебного спора // Административное и муниципальное право. – 2009. - №11. – С. 42-48; Линецкий С.В. Служебный спор и порядок его разрешения: автореферат дисс. канд.юрид.наук. – М., 2010. – 51 с.

развитии механизма правового регулирования индивидуальных трудовых споров (А.К. Безина, И.А. Костян)²⁴, служебных споров (Т.А. Батрова, О.В. Корнеева, М.В.Воробьева, А.В. Равнюшкин, С.М. Соловьев)²⁵.

Интересными представляются предположения ряда молодых авторов, которые рассматривают возможности разрешения индивидуальных трудовых споров в счет резервов досудебных механизмов (М.В. Матненко, А.А.Сапфирова)²⁶.

Тонкостям механизма процессуального регулирования трудовых (служебных) споров посвящены работы: Т.П.Барбашовой, А. Каблучкова, Д.А. Морозова, Д. Радионовой, В.Н.Скобелкина²⁷, служебных споров – О.В. Турчиной²⁸. Для понимания основных проблем трудового права, поднятых в учебном пособии, особое значение приобретают комментарии законодательства²⁹.

Авторы исследований, статей солидарны в том, что работник при возникновении трудового спора и государственный служащий (сотрудник

²⁴ Безина А.К. Судебная практика по трудовым спорам: учебное пособие для магистров права. – Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 2004; Костян И.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров // Справочник кадровика. - 2001. № 2; Её же. Плюсы и минусы КТС // Социальная защита. - 2000. - № 2; Её же. Трудовые споры. – М.: МЦФЭР, 2004. Её же. Увольнение работника: критерии правомерности // Справочник кадровика. - 2003. - № 5;6.

²⁵ Батрова Т.А., Корнеева О.В. Конкуренция «отрицательных» оснований увольнения сотрудников органов внутренних дел: алгоритм решения проблемы // Журнал российского права. 2017. - №5. – С. 80- 87; Воробьева М.В. Проблемы разрешения служебных споров на государственной гражданской службе // Государственная власть и местное самоуправление. - 2016. - № 5. - С. 69-72; Каблучков А. Правила исчисления сроков исковой давности по трудовым спорам // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2019. - № 11. - С. 11 – 19; Равнюшкин А.В. Судебная практика по спорам об увольнениях со службы (при совершении преступления) в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел // Юридическая наука и правоохранительная практика. - 2015. - №3(33). – С.156-162; Соловьев А.В. Конфликт корыстных интересов на государственной и муниципальной службе: природа и способы преодоления: учебное пособие. - М.: Проспект, 2018. - 256 с.

²⁶ Матненко М.В. Развитие третейского урегулирования разногласий в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2009. - №11 – С.80-96; Сапфирова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции // Трудовое право. – 2009. - №9. – С.13-15.

²⁷ Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. – 2007. - №7; Морозов Д.А. О понятии трудового процессуального правоотношения // Трудовое право. – 2006. - №8. – С. 37-38; Морозов Д.А. О понятии трудового процессуального правоотношения // Трудовое право. – 2006. - №8. – С. 37-38; Радионова Д. Фальсификация доказательств в трудовых спорах // Трудовое право. - 2020. - № 4. - С. 55 – 64; Трудовое процедурно-процессуальное право / под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж, 2002. –С.38.

²⁸ Турчина О.В. Некоторые процессуально-правовые особенности защиты интересов сотрудников органов внутренних дел в суде // Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2015. - № 10. –С. 197-202.

²⁹ Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 2007; Индивидуальные и коллективные споры: новое в законодательстве/ [Гл. ред. В. Павленко] // Труд и право. – 2007. - №2. – 95 с.; Ставцева А.И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М., 2002.

ОВД) – самая незащищенная сторона. Работник (рядовой государственный служащий, сотрудник ОВД) не всегда обладает достаточным уровнем знаний, чтобы защитить свои права, не имеет прямого доступа к информации. В отличие от него работодатель владеет большими возможностями. Так, нередко случается, что при возникновении спора интересы именно работодателя представляет кадровая и юридическая службы организации. Работодатель, используя свое положение, как правило, пытается манипулировать позицией этих служб; в результате, работнику (государственному служащему, сотруднику ОВД) становятся недоступны документы и информация о нарушенном праве.

Цель предлагаемого учебного пособия - исследование механизма правового регулирования споров, возникающих между работником и работодателем (государственного служащего (сотрудника ОВД) и «нанимателя (представителя нанимателя)», («прямого или непосредственного руководителя» сотрудника ОВД), которые не были урегулированы при непосредственных переговорах и стали предметом судебного разбирательства.

в учебном практическом пособии будут рассмотрены следующие вопросы:

1) дана общая характеристика индивидуальных трудовых споров и индивидуальных служебных споров; внимание будет сосредоточено на раскрытии таких вопросов, как: понятие индивидуального трудового (служебного) спора; стороны индивидуального трудового (служебного) спора; причины возникновения индивидуального трудового (служебного) спора;

2) особенности рассмотрения индивидуальных трудовых (служебных) споров в судах на материалах судебной практики.

Учебное пособие состоит из введения, двух глав, вопросов и заданий для самостоятельного рассмотрения и списка литературы.

ГЛАВА I. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА И ИНДИВИДУАЛЬНОГО СЛУЖЕБНОГО СПОРА, СТОРОНЫ И ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

§ 1. Понятие индивидуального трудового спора и индивидуального служебного спора

Конституция Российской Федерации признает право каждого гражданина страны на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения (ч.4 ст.37).

Общие гарантии по защите гражданами своих прав и законных интересов закреплены в статьях 45 и 46 Конституции РФ. В соответствии с этими статьями каждый имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Кроме того, каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Трудовым законодательством предусматривается защита прав работников и работодателей как в суде, так и при помощи особых органов, созданных специально с целью разрешения трудовых споров.

Конституция России, таким образом, закрепляет обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников, в том числе их трудовые права и законные интересы в области трудовых отношений. Следовательно, каждый работник, считающий свои права нарушенными, имеет право на квалифицированную юридическую помощь и, прежде всего, на судебную защиту.

При этом в обязанности юрисдикционных органов, рассматривающих трудовой спор, и специальных исполнительных органов входит обязанность восстановления субъективных трудовых прав, а также возмещения

материального ущерба и компенсации морального вреда в соответствии с действующим законодательством³⁰.

Следует подчеркнуть, что конституционные гарантии не реализуются автоматически в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает субъект, поступая на работу в качестве работника и заключая трудовой договор. Они конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов, в индивидуальном трудовом договоре и не только в нем.

Термин «трудовые споры» появился в Кодексе законов о труде СССР 1971 года³¹. Ранее в трудовом праве употреблялся термин «трудовые конфликты». Трудовое право, получившее развитие во многих западных странах в период после Второй мировой войны (в некоторых странах эта отрасль называется «социальное право» например, во Франции), постепенно отказалось от термина «трудовой конфликт» и стало применять термин «трудовой спор». Думается, что это верный подход, так как конфликт с точки зрения философии – это неразрешимое противоречие, грозящее взрывом (в трудовых отношениях – стачкой, забастовкой). А современное трудовое право предусматривает, главным образом, примирительные процедуры для разрешения трудовых споров³².

Раздел XIII ТК РФ «Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» соединил в себе материальные и процессуальные гарантии обеспечения трудовых прав работников в процессе применения наемного труда. Сюда вошли вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников

³⁰ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. – М.: Владос, 2004. -С.279.

³¹ Кодекс законов о труде: утвержден Верховным Советом РСФСР 09.12.1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. - № 50. - Ст. 1007.

³² Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. - С.280.

профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав, а также рассмотрение коллективных и индивидуальных трудовых споров³³.

Понятие «трудовой спор» надо отличать от понятий «разногласие сторон», «трудовое правонарушение». И вот почему.

Возникновению трудовых споров предшествуют трудовые правонарушения, то есть виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Когда же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Наличие или отсутствие трудового правонарушения устанавливает юрисдикционный орган, рассматривающий трудовой спор. Само трудовое правонарушение нельзя считать трудовым спором, а различная его оценка субъектами является разногласием. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор, лишь когда оно не урегулировано самими сторонами³⁴.

Таким образом, как правило, трудовому спору предшествуют: трудовое правонарушение и его оценка субъектами спорного правонарушения. Работник может урегулировать разногласие самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюзного органа при непосредственных переговорах с администрацией.

Трудовой же спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа. Если изобразить динамику возникновения трудового спора по его ступеням, то она будет следующей:

- а) трудовое правонарушение (действительное или «по мнению» правомочного субъекта);
- б) различная его оценка субъектами правоотношения (разногласие);

³³ Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. – 2002. - № 10. – С.27.

³⁴ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. – С.280.

в) попытка урегулировать это разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах;

г) обращение для разрешения разногласия в юрисдикционный орган и вследствие этого возникновение трудового спора.

Трудовой спор может возникнуть без правонарушения в случаях, если субъект трудового права (работник, профсоюзный орган) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта. По мнению Л.Н. Анисимова, трудовой спор – это разногласия об осуществлении или установлении субъективных трудовых прав, разрешаемые юрисдикционными органами в соответствующем закону порядке³⁵.

ТК РФ сохраняет общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам (КТС), создаваемых в организациях и в суде. При этом не изменяется компетенция комиссии, порядок принятия решения и его исполнения. По существу, сохраняется процедура обращения в суд и порядок рассмотрения дела судом, исполнение решений о восстановлении на работе.

Вместе с тем в Трудовом кодексе РФ предусмотрены и новые правила решения индивидуальных трудовых споров. К примеру, уточняется понятие индивидуального трудового спора, его субъекты и предмет. Определяется новый порядок создания комиссии по трудовым спорам, расширяется круг трудовых споров, к которым теперь относятся и споры об отказе в приеме на работу, и споры о дискриминации в сфере труда.

Статья 381 ТК РФ гласит: «Индивидуальный трудовой спор представляет собой неурегулированные между работодателем и работником разногласия по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или

³⁵ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. - С.283.

изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров».

По мнению И.А. Костян, в основе любого индивидуального трудового спора лежит разногласие, которое возникает между работником, с одной стороны, и работодателем – с другой. Основной целью разрешения индивидуального трудового спора является урегулирование возникших разногласий путем вынесения сторонами спора соответствующим юрисдикционным органом решения, обязательного к исполнению, либо путем достижения работником и работодателем взаимоприемлемого соглашения³⁶.

Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров отличается от процедуры разрешения коллективных трудовых споров. В связи с этим необходимо выделить два критерия отличия индивидуального трудового спора от коллективного:

- предмет разногласий, составляющих основу трудового спора;
- субъектный состав.

Обязательной стороной коллективного трудового спора должен быть коллектив работников; коллективный трудовой спор отнесен законодателем исключительно к заключению, изменению или выполнению коллективного договора, соглашения³⁷.

Предметом же индивидуального трудового спора является существо требований работника по вопросам:

- применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- применение положений коллективного договора или соглашения;
- применение трудового договора;

³⁶ Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. – 2002. - №10. – С.28.

³⁷ Нуртдинова А.Ф. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. С.А. Панина. – М., 2002. – С. 943-955.

- установление тому или иному работнику новых или изменение существующих индивидуальных условий труда;
- необоснованный (дискриминационный) отказ в приеме на работу³⁸.

Легальное определение «служебного спора» было закреплено статьей 69 Закона «О государственной службе», ч.1. ст. 72 Закона «О службе ОВД».

Под индивидуальным *служебным спором* законодатель в Законе «О государственной службе» подразумевает *неурегулированные между представителем нанимателя и гражданским служащим либо гражданином, поступающим на гражданскую службу или ранее состоявшим на гражданской службе, разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров.*

Для сравнения Закон «О службе в ОВД»: *служебный спор в органах внутренних дел - неурегулированные разногласия по вопросам, касающимся применения федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере внутренних дел и контракта, между руководителем федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченным руководителем и сотрудником органов внутренних дел или гражданином, поступающим на службу в органы внутренних дел либо ранее состоявшим на службе в органах внутренних дел, а также между прямым руководителем (начальником) или непосредственным руководителем (начальником) и сотрудником.*

Предмет правового регулирования трудовых и служебных отношений существенно отличается.

Предмет трудовых отношений – отношения между работником и работодателем (его представителем) по поводу выполнения работником трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности, конкретный вид поручаемой работнику работы) (ст. 15 ТК РФ).

³⁸ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. – С.286.

Предметом служебных отношений, складывающихся по поводу несения государственным служащим службы, являются права и обязанности государственного служащего и органа государственной власти.

Очевидно, законодатель в процессе подготовки трудового кодекса и законодательных актов о государственной службе, о службе в органах внутренних дел, предполагал развести правовую регламентацию трудовых отношений и служебных отношений, имеющих в своей основе отличную правовую природу, в том числе и споров между сторонами, вступившими в трудовые и служебные отношения.

Посыл законодателя был новым, ранее подобных попыток разделить рассмотрение конфликтов, складывающихся в трудовой сфере правоотношений и служебной, не предпринималось. Служебный спор отличается от трудового спора:

- по субъектному составу (с одной стороны – лицо, поступающее на государственную службу, государственный служащий или бывший государственный служащий, сотрудник ОВД, с другой стороны – «представитель нанимателя» -- государственный орган власти или применительно к отношениям в ОВД – прямой руководитель (начальник) или непосредственный руководитель (начальник));

- временной протяженности характера взаимоотношений сторон разногласия (отношения, предшествующие служебным отношениям; собственно, служебные отношения; последующие служебным отношениям отношения, например, с участием уволенного государственного служащего);

- наконец, предмет спора – вопрос применения законодательства о гражданской службе и служебного контракта.

Большинство мнений правоведов в области административного права едины в том, что служебные споры, как институт административного права, относятся к сфере публичного права, поэтому их стоит рассматривать как вид административного спора, которые возникают из публично-правовых

отношений, возникающих из несения гражданской службы³⁹. В 2010 году этот тезис получил научное обоснование в исследовании С.В. Линецкого, который определил предмет служебного спора – это «разногласия, которые возникают между субъектами служебных правоотношений по поводу различно понимаемых прав и обязанностей, реализации служебных контрактов, применения и принятия нормативно-правовых актов о государственной службе, разрешаемые в порядке определяемой законом правовой процедуры»⁴⁰.

С этим мнением сложно согласиться, поскольку категория «спор» (административный спор, гражданский спор, трудовой спор) – имеет процессуальную природу, определение правовой природы спора помогает определить подсудность рассмотрения возникшего спора.

Безусловно, служебным спорам присущи характерные признаки правового спора: во-первых, предметом разногласия выступает объем правобладания участников конкретных общественных отношений; во-вторых, разрешение разногласия возможно только в рамках формализованных процессуально-правовых форм или юридически обязательных либо рекомендуемых процедур⁴¹. Выделение служебного спора в отдельную категорию споров, определение комиссий по служебным спорам в досудебный орган по их рассмотрению было ограничено правовой коннотацией статьи 69 и статьи 70 Закона «О государственной службе». Особого порядка рассмотрения служебных споров в процессуальном законодательстве Российской Федерации -- нет. В июле 2020 года, после частичной редакторской правки в июне 2020 года, были внесены изменения в статью 70 Закона «О государственной службе», которые привели в

³⁹ Воробьева М.В. Сущность служебного спора, возникающего в системе государственной гражданской службы, как разновидности административно-правового спора // Российская юстиция. – 2014. - №5. – С.69-72; Коробченко В.В., Сафонов В. А. Правовая природа служебных споров в сфере гражданской службы // Lex Rossica. - 2016. - № 10 (119). - С.192- 201; Линецкий С.В. Предмет служебного спора // Административное и муниципальное право. – 2009. - №11. – С. 42-48.

⁴⁰ Линецкий С.В. Служебный спор и порядок его разрешения: автореферат дисс. канд.юрид.наук. – М., 2010. – С.9.

⁴¹ Коробченко В.В., Сафонов В. А. Правовая природа служебных споров в сфере гражданской службы // Lex Rossica. - 2016. - № 10 (119). - С.192.

соответствие с действующим гражданским процессуальным законодательством нормы о порядке рассмотрения служебных споров в комиссии по служебным спорам, с учетом роли, места и действия главы 61 «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами» ТК РФ, поскольку институт трудовых споров не регламентируется Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее – ГПК РФ)⁴².

О важности внесения изменений в административное законодательство заявляли исследователи в многочисленных научных статьях, в частности М.В. Воробьева⁴³, И. Калинин⁴⁴. Исследователи обращали внимание на тот факт, что административное право, административно - процессуальное право, гражданское процессуальное право составляют исключительный предмет ведения Российской Федерации. Законом «О государственной службе» не предусмотрено наделение федеральных органов исполнительной власти полномочиями принимать свои нормативные правовые акты в сфере процессуального законодательства, это прерогатива специальных федеральных законов: ГПК РФ и ТК РФ.

Тем не менее, некоторые органы государственной власти издавали и издают свои ведомственные нормативные правовые акты, которые устанавливают особый ведомственный порядок рассмотрения служебных споров. В их числе, к примеру, Приказ Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 25 сентября 2009 г. № 314 «О комиссии Генеральной прокуратуры Российской Федерации по служебным спорам»⁴⁵, который утратил силу в 2019 году. В настоящее время действует новый приказ - Приказ Генпрокуратуры России от 28.01.2019 № 62 «Об утверждении Положения о порядке образования и деятельности комиссий

⁴² Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ (в ред. Федерального закона от 23.11.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 46. - Ст. 4532.

⁴³ Воробьева М.В. Проблемы разрешения служебных споров на государственной гражданской службе // Государственная власть и местное самоуправление. - 2016. - № 5. - С. 57.

⁴⁴ Калинин И. Проблемы разрешения индивидуальных служебных споров // Кадровик. Трудовое право для кадровика. - 2011. - № 8.

⁴⁵ О комиссии Генеральной прокуратуры Российской Федерации по служебным спорам: Приказ Генпрокуратуры России от 25.09.2009 N 314 (ред. от 10.02.2017) // Законность. - 2009. - №12 (утратил силу).

органов прокуратуры Российской Федерации по индивидуальным служебным спорам»⁴⁶.

С 22 ноября 2015 года действует Приказ МВД России от 15.10.2015 № 984 «Об утверждении Положения об организации работы комиссии центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации по индивидуальным служебным спорам» (далее – Приказ МВД РФ № 984), который принят во исполнение статьи 70 Закона «О государственной службе»⁴⁷. В связи с внесенными от 20 и 31 июля 2020 года изменениями в ст. 70 Закона «О государственной службе» Приказ МВД РФ № 984 был приведен в соответствие с федеральным законодательством. Таким образом, законодатель привел содержание подзаконных нормативных актов в соответствие с их юридической силой и местом в национальной системе права.

Таким образом, понятия «индивидуальный трудовой спор», «индивидуальный служебный спор», «индивидуальный служебный спор в органах внутренних дел» -- схожие, но отличные правовые дефиниции. В основе их возникновения лежит неурегулированное разногласие между сторонами. Разногласие, которое лежит в основе индивидуального трудового спора, как правило, возникает по поводу применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, к индивидуальному трудовому правоотношению, сторонами которого являются конкретный работник и работодатель (его представитель). Разногласие, лежащее в основе служебного спора, ограничивается рамками служебного контракта государственного служащего (сотрудника ОВД). Более глубоко проходит дифференциация в представлении, кто представляет

⁴⁶ Об утверждении Положения о порядке образования и деятельности комиссий органов прокуратуры Российской Федерации по индивидуальным служебным спорам: Приказ Генпрокуратуры России от 28.01.2019 № 62 // Законность. - 2019. - № 4.

⁴⁷ Об утверждении Положения об организации работы комиссии центрального аппарата Министерства внутренних дел Российской Федерации по индивидуальным служебным спорам: Приказ МВД России от 15.10.2015 № 984 (Зарегистрировано в Минюсте России 09.11.2015 № 39626). - Текст: электронный // Официально опубликован не был. URL: [https:// СПС Консультант Плюс](https://СПС Консультант Плюс). (Дата обращения: 01.10.2020).

интересы «нанимателя» (государственного органа) в системе ОВД в служебном конфликте: начальник или «прямой руководитель» и (или) «непосредственный руководитель» сотрудника ОВД.

§ 2. Причины возникновения индивидуального трудового (служебного) спора

Причины возникновения как трудовых споров, так и служебных споров (в том числе и в ОВД) – это юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых и служебных отношений. Иными словами, это нарушения каких-либо прав или обязанности работника или государственного служащего (сотрудника ОВД) перед «работодателем» (его представителем), «нанимателем» (его представителем), «начальником».

Тем не менее, трудовые отношения и служебные отношения устанавливаются и регламентируются отличными индивидуальными актами (трудовым договором, контрактом о государственной службе)⁴⁸, попадают под действие разных отраслей права и нормативный актов, что порождает особенности возникновения предмета спора и его причинно-следственной связи.

Причинами трудовых споров являются негативные факторы, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности. Частными причинами индивидуальных трудовых споров являются: стремление работников оспорить правомерные (неправомерные) действия работодателя; желание установления новых условий труда; проявление со стороны работодателя бюрократизма; преследование за критику; пренебрежительное отношение к правам и законным интересам работников.

⁴⁸О регламентации трудового договора и контракта о службе в органах внутренних дел см.: Галиуллина Р.Х. Трудовой договор. Защита персональных данных. Контракт в системе органов внутренних дел: учебное пособие. - Казань : КЮИ МВД России, 2016. - 121 с.

Со стороны работников может проявляться негативное отношение к трудовым обязанностям в виде дисциплинарных проступков, некачественного выполнения производственных заданий⁴⁹.

На возникновение трудовых споров влияют, кроме причин, также и условия или обстоятельства спора. По отношению к спорящей стороне они носят объективный характер, отражающий недостатки в работе конкретного производства, отрасли или же имеющиеся недостатки в самом трудовом законодательстве.

Условия возникновения индивидуальных трудовых споров бывают:

а) экономического характера – к ним относятся, например, финансовые проблемы предприятия, которые препятствуют полной и своевременной выплате заработной плате, плохая организация труда;

б) социального характера – например, растущая разница в уровне доходов низко- и высокооплачиваемых работников⁵⁰, неорганизованный досуг;

в) правового характера. К ним относятся:

- законодательно не отрегулированные отношения между работником и нанимателем в конкретной области трудовых отношений, что приводит к нарушению интересов той или иной стороны;

- неконкретность формулировок в нормативно-правовом акте, что позволяет двояко толковать то или иное отношение, приводящее к нарушению прав;

- «моральное» старение той или иной нормы права, возникающее по причинам динамики хозяйственного процесса (к таким условиям относится сложность восприятия трудового законодательства для работников и работодателя).

Условием трудового спора, как правило, является предшествующая ему конфликтная ситуация. Разрешение трудовых споров требует хороших

⁴⁹ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. - С.284.

⁵⁰ Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. – М., 1999. – С. 8-12.

знаний сути дела, из-за которого произошел конфликт, выяснения его сторон, определение их правового статуса, причин и условий возникновения конфликта, обстоятельств разногласий и их предмета. Как известно, спор возникает вследствие нарушения или неудовлетворения одной стороны в отношении другой какого-либо интереса. В этом случае определяется правомерность предъявления претензий и обязанность их удовлетворения.

Схожую, но отличающуюся правовую природу от трудового спора имеет служебный спор. По мнению В.В. Коробченко и В.А. Сафонова, в основе служебных споров между субъектами отношений, связанных с государственной гражданской службой, как правило, лежат разногласия по поводу заключения, изменения и расторжения служебного контракта, а также установления и применения условий труда гражданских служащих. В частности, служебные споры могут возникать в рамках:

а) индивидуальных отношений, предшествующих заключению служебного контракта, т.е. в связи с реализацией гражданином конституционных прав на равный доступ к государственной службе, свободу труда (ч. 4 ст. 32, ч. 1 ст. 37 Конституции РФ);

б) индивидуальных служебных отношений, возникающих на основе служебного контракта о прохождении гражданской службы и замещении должности гражданской службы;

в) индивидуальных отношений, вытекающих из служебных отношений и в связи с вопросами прекращения или расторжения служебного контракта, увольнения с гражданской службы либо в связи с нарушением одной стороной служебного контракта прав другой стороны в период его действия;

г) коллективных (социально-партнерских) отношений с участием гражданских служащих в лице их представителей по поводу заключения, изменения или выполнения коллективных договоров и соглашений, принятия локальных актов, регулирующих профессиональную деятельность

гражданских служащих (в числе исключения – сотрудники органов внутренних дел)⁵¹.

Таким образом, в отличие от трудовых споров, которые могут иметь экономическую природу, служебные споры, как правило, носят правовую и реже – социальную природу.

С учетом возможности субсидиарного применения к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Законом «О государственной службе» (ст. 73), Законом «О службе в органах внутренних дел (ч.2 ст.3) и иными специальными нормативными правовыми актами, нормами трудового законодательства, разногласия между могут возникать в связи с применением или толкованием норм как административного, так и трудового права. Ряд конфликтных ситуаций, решаются на основе применения конституционных норм, норм административного и трудового законодательства.

Например, по поводу неправомерного отказа сотруднику ОВД в установлении ненормированного режима служебного времени или, напротив, неправомерного установления ненормированного режима служебного времени; отсутствия учета служебного времени за пределами нормальной продолжительности служебного времени⁵²; проявления дискриминации при составлении графиков сменности, отпусков; неправомерный отказ беременным при поступлении на службу и неправомерный отказ сотрудницам ОВД в установлении неполного рабочего времени; направление гражданского служащего (сотрудника ОВД) для получения основного (дополнительного) профессионального образования с сохранением гарантий, которые распространяются в том числе и на лиц, работающих по трудовому

⁵¹ Коробченко В.В., Сафонов В.А. Правовая природа служебных споров в сфере гражданской службы // Lex russica. - 2016. - № 10. - С. 195 - 196.

⁵² Галиуллина Р.Х., Комлев Н.Ю. Служебное время сотрудников органов внутренних дел: правовое регулирование, вопросы правоприменения и судебной практики // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. - 2019. - №1 (55). - С. 78-82.

договору (п.1 ст. 53 Закона «О государственной службе», ст. 76 Закона «О службе в ОВД», ст. 173, ст. 173.1, 174 ТК РФ).

Исключительно нормами административного права регламентируются проведение внеочередной аттестации гражданского служащего по его инициативе с учетом результатов годового отчета о профессиональной служебной деятельности с целью получения рекомендации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста (ч. 6 ст. 48 Закона «О государственной службе», ч. 4 ст. 33, ч. 6 ст. 36 Закона «О службе в ОВД») – субсидиарное применение норм трудового и административного права здесь не допускается и, возникшие споры носят исключительно служебный характер.

Увольнение государственного служащего, сотрудника ОВД «в связи с утратой доверия» (ст. 59.2 Закона «О государственной службе» ст. 82.1 Закона «О службе в ОВД») и увольнение работника по тому же основанию (п.7, п.7.1, п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ) – схожие правовые дефиниции, но если первая имеет публичное содержание и негативные частно–правовые последствия, то вторая – исключительно частно-правовые последствия, следовательно, применять субсидиарно к служебному конфликту нормы трудового права вряд ли уместно.

Таким образом, обоснованность признания служебного спора исключительно в качестве разновидности административно-правового спора вызывает серьезные сомнения. Представляется убедительным обоснование этого тезиса В.В. Коробченко и В.А. Сафонова: природу спора как трудового, так и служебного, определяет характер лежащих в его основе разногласий и отношений между субъектами: в трудовых отношениях - по поводу заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, установления и применения условий труда работников; в служебных отношениях - отношения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу, ее прохождением и прекращением. Применение норм трудового

права к служебным отношениям допустимо только в тех случаях, когда это допускается действием специального закона.

§ 3. Стороны индивидуального трудового (служебного) спора

Следует отметить, что ТК РФ 2001 г. устранил недостатки, содержащиеся в нормах КЗоТ РФ, определив достаточно четко круг субъектов, являющихся сторонами индивидуального трудового спора. Так, в КЗоТ РФ кроме работника и работодателя (администрации) другие физические лица, выступающие на самом деле стороной спора, названы не были⁵³.

Согласно ч.2 ст.381 ТК РФ, 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.

Согласно ч.1 ст.20 ТК РФ работником признается физическое лицо, вступившее в трудовые правоотношения с работодателем. Работодателем признается физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ любой отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. Поэтому с иском в суд о признании отказа в заключении трудового договора необоснованным может обратиться лицо, которое еще не является работником, а только имеет намерение заключить трудовой договор. Лицо, имеющее намерение вступить в трудовые отношения с работодателем, может быть стороной индивидуального трудового спора, поскольку наделено правом обжаловать необоснованный с его точки зрения отказ в приеме на работу. В связи с этим

⁵³ Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. – 2002. - №10. – С.28.

следует отметить, что в силу ст.16 ТК РФ одним из оснований возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является судебное решение о заключении трудового договора.

С другой стороны, лицо, которое уже не является работником, также вправе обратиться в суд за защитой своих прав. Например, работник, с которым работодатель прекратил трудовые отношения (в случае расторжения трудового договора) и который по тем или иным причинам не согласен с увольнением (прекращением трудовых правоотношений), уже не является субъектом трудовых правоотношений, вместе с тем он может выступить стороной индивидуального трудового спора. В соответствии со ст. 391 ТК РФ он имеет право обратиться в суд с иском о восстановлении его на работе независимо от оснований прекращения трудового договора.

Представляется важным выяснение вопроса, состоят ли стороны в трудовых отношениях или нет. Нередко между сторонами заключается гражданский договор, тогда как фактически между ними установились трудовые отношения. В связи с этим представляется важной позиция Верховного Суда РФ, изложенная в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (с учетом изменений, внесенных постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 №63)⁵⁴, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права⁵⁵. Например, если заключен договор найма рабочей силы, но работник осуществляет определенную трудовую функцию в режиме рабочего времени, регулярно и в

⁵⁴ О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. - №1.

⁵⁵ Там же.

установленные дни получает денежные вознаграждения, с которых удерживается налог с физических лиц, то суд может признать данные правоотношения как трудовые.

Следовательно, одной из сторон индивидуального трудового спора может выступать не только работник, но и лицо, которое еще не является работником, а также лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем. Например, может возникнуть спор между работодателем, с одной стороны, и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, - с другой⁵⁶.

Заключение контракта о государственной службе (контракта о службе в ОВД – ст. 21 Закона «О службе в ОВД») является тем безусловным юридическим фактом, который подтверждает возникновение и действие служебных отношений между гражданином, который приобретает статус государственного служащего и государственным органом, который выступает в качестве «нанимателя». Административным законодательством в отличие от трудового исключается возможность признать фактические отношения служебными между государственным органом и лицом, осуществляющим действия, которые можно расценивать как служебные. Прохождение конкурса на замещение должности государственного служащего (сотрудника ОВД), испытательного срока, наконец, проведение ритуального действия – присяги, все это предшествует и сопровождает заключение служебного контракта, в том числе и контракта о службе в ОВД.

Безусловно, профессиональная деятельность гражданских служащих носит двойственный характер. Так, принятие гражданским служащим решения в пределах предоставленных ему полномочий одновременно является исполнением обязанности госслужащего в рамках трудового отношения и действием государственного органа, которое носит

⁵⁶ Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. – 2002. - №10. – С.29.

управленческий характер и регулируется административным правом⁵⁷. Государственный служащий также имеет двойной отраслевой статус: является одновременно агентом публичной власти, но и обычным гражданином, поступившим на государственную службу и выполняющим за вознаграждение свою трудовую функцию⁵⁸. К слову сказать, позицию об отнесении гражданской службы к сфере наемного труда фактически поддерживает и Конституционный Суд РФ⁵⁹.

В системе ОВД в качестве «представителя нанимателя» выступает «начальник» - прямой руководитель сотрудника ОВД и (или) непосредственный руководитель сотрудника ОВД. В порядке служебной субординации и быстрого разрешения служебного спора сотрудник ОВД вправе обратиться к непосредственному руководителю, «а при несогласии с его решением или при невозможности рассмотрения непосредственным руководителем (начальником) служебного спора по существу к прямому руководителю (начальнику) или в суд», - заключает ч. 3 ст. 72 Закона «О службе в ОВД».

Часть 4 этой же статьи указывает на «руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя», которые в свете правовой конструкции «наниматель» Закона «О государственной службе» выступают представителями государственного органа или «нанимателя».

Эта же часть ст. 72 Закона «О службе в ОВД» в числе лиц, которые могут обратиться за разрешением служебного спора перечисляет действующих сотрудников ОВД, граждан, поступающих на службу в ОВД и, по всей видимости, оспаривающих отказ в приеме на службу в ОВД, а также бывших сотрудников ОВД.

⁵⁷ Иванкина Т.В. Частноправовые и публично-правовые начала в регулировании труда гражданских служащих // Российский ежегодник трудового права. - 2013. - № 9. - С. 192.

⁵⁸ Иванов С.А., Иванкина Т.В., Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // ЭЖ-Юрист. - 2004. - № 6.

⁵⁹ Коробченко В.В., Сафонов В.А. Правовые позиции Конституционного Суда РФ по вопросам регулирования отношений с участием государственных гражданских служащих // Российский ежегодник трудового права. - 2012. - № 8. - С. 431 - 442.

Таким образом, состав «служебного спора», субъектами которого являются сотрудник ОВД и «начальствующее лицо», охватывает, как и схожие с ними «трудовые споры» - так называемые «споры о праве» заниматься служебной деятельностью, как лиц, претендующих на заключение соглашения (предшествующие «служебным» отношения); так и лиц ранее состоявших в служебных отношениях («бывшие сотрудники»).

Подведем итоги главы.

В трудовом праве России выделяют общий родовой институт трудовых споров и два видовых – коллективные и индивидуальные трудовые споры. На этапе становления института трудовых споров признавались только коллективные трудовые споры, с 1971 г. был выделен институт индивидуальных трудовых споров, сторонами которого являются работодатель и работник. В основе любых споров лежат конфликты или разногласия, вытекающие из трудовых правоотношений, причины которых весьма разнообразны. Разногласия могут быть урегулированы путем проведения переговоров. Споры – это разногласия, которые стали предметом рассмотрения органов по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Одной из проблем квалификации индивидуального трудового спора является определение характера сложившихся правоотношений между спорящими сторонами: гражданские или трудовые. Гражданское и трудовое законодательство не создало четких критериев, которые бы помогли разграничить гражданские правоотношения и трудовые, дать их правовую природу. Определение характера сложившихся правоотношений между сторонами, например, договора найма рабочей силы или трудового договора, нередко носит оценочный характер, что не исключает возникновения судебных ошибок, пересмотра решений в порядке кассации и надзора. Изданные разъяснения Пленума Верховного Суда РФ⁶⁰ во многом помогают преодолеть пробел в законодательстве.

⁶⁰ См., например: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2008 г. № 25-807-27 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2008. - №8.

Квалифицирующим признаком служебных отношений является заключение служебного контракта, что закреплено Законом «О государственной службе», Законом «О службе в ОВД». Вопросы, связанные с заключением, изменением и расторжением контракта, реализации прав и обязанностей служащим, составляют предмет возможных служебных споров. Законодатель рекомендует разрешать споры путем переговоров с прямым и непосредственным руководителем и, как крайнюю меру рассматривает порядок разрешения в досудебном и судебном порядке (Закон «О службе в ОВД»).

ГЛАВА II. СУДЕБНЫЙ ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО (СЛУЖЕБНОГО) СПОРА

§1. Досудебный порядок рассмотрения индивидуального служебного спора

Прежде чем перейти к рассмотрению судебного порядка рассмотрения индивидуального трудового и служебного споров представляется целесообразным рассмотреть изменения и дать правовую оценку новой редакции ст. 70 «Органы по рассмотрению индивидуальных служебных споров» Закона «О государственной службе», которая более подробно регламентировала досудебный порядок рассмотрения служебных споров по сравнению с предыдущими редакциями Федерального закона.

Гражданским процессуальным законодательством предусмотрено два порядка рассмотрения индивидуальных трудовых (служебных) споров:

- досудебный;
- судебный.

Важным представляется п. 11 ст. 70 Закона «О государственной службе», поскольку он устанавливает порядок рассмотрения служебного спора комиссией по служебным спорам, а также порядок принятия решения комиссией по служебным спорам и его исполнения регулируется федеральным законом – этой важной нормы в предыдущих редакциях указанного закона не было. Таким образом, досудебный порядок, регламентируемый ст. 70 получает свое законодательное оформление.

Пункты 3 и 4 ст. 70 Закона «О государственной службе» были объединены и дополнены, установили качественно новый порядок формирования комиссии по служебным спорам. Как и комиссия по трудовым спорам, так и комиссия по служебным спорам формируется из равного количества представителей сторон, вступающих в спор (отличия имеются в терминологии: в *трудовом споре* -- *представители*

работодателя (его представителя) и работника; в служебном споре -- представители нанимателя (или его представителя) и представители государственного служащего).

По-прежнему комиссия по служебным спорам, также как и комиссия по трудовым спорам, состоит из равного количества представителей спорящих сторон. Это позволило сохранить правовую природу комиссии по служебным спорам как коллегиального органа по рассмотрению служебных споров в досудебном порядке и сам порядок вынесения решения.

Принципиальным оказался вопрос о порядке выборов представителей со стороны государственного служащего. Если до 31 июля 2020 года данный орган образовывался *решением представителя нанимателя из равного числа представителей выборного профсоюзного органа данного государственного органа и представителя нанимателя*, то согласно внесенным изменениям этому решению предшествует *избрание* на собрании (конференции) гражданских служащих государственного органа *представителей гражданских служащих, включая представителя (представителей) выборного профсоюзного органа (выборных профсоюзных органов) данного государственного органа*. Таким образом, решению представителя нанимателя предшествуют выборы представителей от гражданского служащего, что в любом случае может служить определенной гарантией от вмешательства представителя нанимателя в формирование комиссии по служебным спорам.

Пункты 4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 рассматриваемого приказа определили этапы порядка создания комиссии по служебным спорам.

Пункт 4 определил два порядка начала формирования: административный (по решению представителя нанимателя) и административно-заявительный (по решению представителя нанимателя, но в связи с обращением гражданских служащих или выборного профсоюзного органа данного государственного органа).

Пункты 4.1 -- 4.4 определили правомочность собрания и конференции государственных служащих при решении вопроса о создании комиссии по служебным спорам (кворум должен составлять не менее половины от общего состава государственных служащих) и законность вынесенного решения по составу (проголосовать за выдвинутых представителей от государственных служащих также должно не менее половины от присутствующих на собрании (конференции)).

Делегирование представителей государственного служащего как стороны служебного спора в комиссию по служебным спорам, безусловно, является новеллой административного законодательства, которая позволяет гарантировать беспристрастное рассмотрение служебного спора в досудебном порядке и возникновение конфликта интересов.

Напомним, что согласно пункту 1 ст. 10 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ под *конфликтом интересов* понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Пункт 2 статьи 10 рассматриваемого закона дает объяснение, что следует считать под личной заинтересованностью (возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в части 1 статьи 10, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами и проч.), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в части 1 статьи 10, и (или)

лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями)⁶¹.

На преодоление вероятности возникновения конфликта интересов направлены и другие пункты, введенные новой редакцией статьи 70 Закона «О государственной службе». Пункт 11.1 обязывает члена комиссии по служебным спорам, у которого имеется прямая или косвенная личная заинтересованность в решении по служебному спору до разбирательства заявить об этом. От дальнейшего рассмотрения служебного спора и принятия решения по служебному спору он отстраняется. Пункт 11.2 солидаризуется с нормой Федерального закона «О противодействии коррупции», налагая запрет на участие в заседании комиссии по служебным спорам и принятии решения по данному служебному спору члена комиссии по служебным спорам, который находится в непосредственной подчиненности или подконтрольности у гражданского служащего, в отношении которого комиссией рассматривается служебный спор, либо состоящий с этим гражданским служащим в близком родстве или свойстве. Более точно определить, какую ситуацию можно отнести к конфликту интересов, может помочь Памятка Управления делами Президента РФ⁶², а также Обзоры практики правоприменения в сфере конфликта интересов, Письмо Минтруда России от 15.10.2012 № 18-2/10/1-2088⁶³. Составители обзоров обращают внимание, что под указанные определения конфликта интересов попадает множество конкретных ситуаций, в которых государственный служащий может оказаться в процессе исполнения должностных обязанностей, в связи с чем составить исчерпывающий

⁶¹ О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (в ред. Федерального закона от 24.04.2020) // Собрание законодательства РФ. - 2008. - № 52 (ч. 1). - Ст. 6228.

⁶² Памятка о типовых ситуациях конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования (утв. Управлением делами Президента РФ): документ официально опубликован не был.

⁶³ Об обзоре типовых случаев конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядке их урегулирования (вместе с «Обзором типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования»): Письмо Минтруда России от 15.10.2012 № 18-2/10/1-2088): документ официально опубликован не был.

перечень таких ситуаций не представляется возможным. Важно представлять правовые последствия возникновения конфликта интересов при рассмотрении служебного спора: в случае установления подобного факта вынесенное решение комиссией по служебным спорам будет признано ничтожным. Рассмотрение служебного спора станет возможным только в кассационном порядке в суде. Факт отмены решения комиссии по служебным спорам не будет представлять собой предмет судебного разбирательства, но может рассматриваться доказательство сторонами судебного разбирательства.

Введение процессуальной конструкции, налагающей запрет на участие в комиссии по рассмотрению служебного спора государственного служащего, имеющего личную (прямую или косвенную) заинтересованность в его разрешении, безусловно, отличает ее процессуальных норм трудового законодательства. В частности, в главе 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» ТК РФ подобной императивной нормы нет, хотя ее наличие гарантировало на практике независимое рассмотрение трудового спора и вынесение справедливого решения.

При дальнейшем сопоставлении норм административного и трудового законодательства в части досудебного рассмотрения служебных и трудовых споров легко усмотреть множество заимствований порядка работы комиссии по служебным спорам и комиссии по трудовым спорам. Перенос норм трудового законодательства носит вполне оправданный характер, поскольку механизм рассмотрения трудовых споров в досудебном порядке более чем 60-летнюю практику применения – с появления данного процессуального досудебного института в 1957 года Положением о порядке рассмотрения трудовых споров (ст.57). Впоследствии КЗоТ РСФСР 1971 года установил правовое положение комиссий по трудовым спорам как обязательного первичного досудебного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.204). В настоящее время нормативной основой разрешения

споров комиссий по трудовым спорам являются положения статей 382 - 390 ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам, так же как и комиссия по служебным спорам является общественным (делегированным) органом, обладающим наряду с общими судами, юрисдикционными полномочиями по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 382 ТК РФ).

Так же как и в рассматриваемом административном акте, в ТК РФ не определен срок, в течение которого должна быть создана комиссия. Инициатива создания органа досудебного рассмотрения споров может исходить как от работодателя, так и от работников или и от работодателя, и от работников одновременно, что также не исключается смыслом п. 4 и п. 4.1 ст. 70 Закона «О государственной службе». Пункт 4.4 ст. 70 Закона «О государственной службе» возложил на представителя нанимателя создание необходимых организационных условий для проведения собрания (конференции) гражданских служащих государственного органа.

Согласно ст. 384 ТК РФ работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии, обязаны в десятидневный срок направить в нее своих представителей. Письменная форма для обращения к другой стороне о создании комиссии по трудовым спорам установлена ст. 384 ТК РФ. Отказ и уклонение от предложения создать орган по досудебному рассмотрению трудовых споров влечет ответственность только для работодателя (ч. 1 и ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ⁶⁴).

ТК РФ не содержит требований к количеству членов комиссии по трудовым спорам -- вопрос решается по согласованию сторон, но от работодателя и работников должно быть выдвинуто равное число представителей (ст. 384 ТК РФ). По решению общего собрания работников

⁶⁴ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 15.10.2020, с изм. от 16.10.2020) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1.

комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации для рассмотрения трудовых споров в пределах полномочий этих подразделений. Такие комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссия по трудовым спорам организации (ч. 3 ст. 384 ТК РФ).

Срок образования комиссии по служебным спорам, число представителей и возможность их организации в территориальных подразделениях не оговорены в ст. 70 Закона «О государственной службе», поэтому уместно предположить, что данный пробел регламентируется приведенными выше нормами ТК РФ. Не определен и статус комиссии по служебным спорам, как и статус комиссии по трудовым спорам, в качестве постоянно действующего органа или для рассмотрения единичных трудовых споров.

Пункт 5 ст. 70 Закона «О государственной службе» вслед за ч. 4 ст. 384 ТК РФ организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии возлагает на государственный орган.

Пункт 6 ст. 70 Закона «О государственной службе», также как и ч. 5 ст. 384 ТК РФ, в составе комиссии установил обязательное избрание из своего состава председателя и секретаря комиссии, но с той только разницей, что заместителя председателя – второго лица после председателя в комиссии по трудовым спорам, административным актом не предусмотрено. Процедура избрания председателя и секретаря комиссии по служебным (трудовым) спорам, их функции Законом «О государственной службе», соответственно и ТК РФ не регламентированы. Очевидно, что данные вопросы предстоит решить комиссиям в порядке локального регулирования.

В силу п. 5 ст. 70 Закона «О государственной службе» и ч. 4 ст. 384 ТК РФ досудебный орган по рассмотрению споров должен иметь печать для заверения решений, удостоверений и других документов. Поскольку вся организационная и техническая часть деятельности комиссии возложена

полностью на представителя нанимателя (работодателя), им так же решается вопрос по изготовлению печати.

Процессуальные сроки рассмотрения трудовых и служебных споров в досудебном порядке не отличаются: срок исковой давности: три месяца, когда работник или государственный служащий узнал о нарушении своего права, десять дней для рассмотрения в комиссии, десять дней на обжалование решения в суд (сравни: ст. 384 ТК РФ и п.8, 10, 12 ст. 70 Закона «О государственной службе»).

Таким образом, сравнительный анализ норм трудового и административного законодательства демонстрирует, что процессуальные нормы рассмотрения трудовых споров в досудебном порядке были перенесены законодателем в административное законодательство с целью создания единообразной процессуальной практики рассмотрения трудовых и служебных споров не только в судебном порядке, но и в досудебном.

§ 2. Предъявление иска в суд и подготовка дела к судебному разбирательству

Право на судебную защиту, установленное в ст.46 Конституции РФ, по своей природе универсально и не подлежит никаким ограничениям. Оно гарантируется каждому: гражданам РФ, иностранцам, лицам без гражданства. Оно означает возможность любого лица обжаловать в суд действия и решения любых органов государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц в целях защиты своих прав и свобод. Т.П. Барбашова и В.И. Миронов считают, что отсутствие специального процессуального нормативного акта, регламентирующего деятельность работников, их представителей как полномочных субъектов защиты

трудовых прав, не свидетельствует о том, что данный вид деятельности не входит в защиту трудовых прав⁶⁵.

Право обращения субъектов трудового права в суд общей юрисдикции, а также процедура рассмотрения трудовых дел судами предусмотрена нормами ТК РФ и ГПК РФ. В соответствии с ч.1 ст.391 ТК РФ в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению: работника, работодателя или профессионального союза защищающего интересы работника⁶⁶, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам; работника, когда он обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам; прокурора, если решение комиссии не соответствует законам и иным нормативным правовым актам.

Статья 17 Закона «О государственной службе» в редакции Федерального закона от 20 июля 2020 года корреспондирует регламентацию:

- сроков обращения в суд за рассмотрением служебного спора⁶⁷ и порядок освобождения гражданских служащих от судебных расходов;
- порядок вынесения решений по служебным спорам, связанным с освобождением от замещаемой должности гражданской службы и увольнением с гражданской службы;
- переводом на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего;
- порядок удовлетворения денежных требований гражданских служащих, исполнения решений о восстановлении в ранее замещаемой

⁶⁵ Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. – 2007. - №7. – С. 6-7.

⁶⁶ И.К. Пискарев, отмечая, что в соответствии со ст. 391 ТК РФ дело в суде может быть возбуждено и профессиональным союзом, защищающим интересы работника, полагает, что это указание в кодексе следует рассматривать с учетом положений статей 46 и 47 ГПК РФ. Защищая трудовые права граждан, профсоюзы могут предъявить иски от своего имени в защиту прав членов профсоюза и других работников по их просьбе. В этом случае профсоюзы, хотя и не являются стороной по делу, пользуются всеми процессуальными правами и несут процессуальные обязанности истца, за исключением права на заключение мирового соглашения. См.: Пискарев И.К. Общая характеристика трудовых дел, подсудных мировому судье. – С.12.

⁶⁷ Часть 4 ст. 72 Закона «О службе в ОВД» устанавливает специальные сроки обращения сотрудника ОВД или гражданина, поступающего на службу в ОВД либо ранее состоявшего на службе в ОВД для разрешения служебного спора в досудебном и судебном порядке - в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а для разрешения служебного спора, связанного с увольнением со службы в органах внутренних дел, в течение одного месяца со дня ознакомления с приказом об увольнении.

должности гражданской службы и ограничения обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов по рассмотрению служебных споров;

в порядке, установленном трудовым законодательством применительно к рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров (!).

Вместе с тем позиция Верховного Суда РФ принципиальна: судья обязан при рассмотрении всех споров (в том числе и трудовых, служебных споров) разъяснить лицам их право на досудебное разрешение спора (п.16)⁶⁸. Таким образом, в противном случае, вынесенное решение суда может быть обжаловано в кассационном порядке.

Непосредственно в судах, согласно ч.2 ст.391 ТК РФ, рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению:

- работника (о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора; изменении даты и формулировки причины увольнения; переводе на другую работу; оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц; о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника);

- о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральным законом;

- лиц:

- об отказе в приеме на работу;
- работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;
- которые считают, что они подверглись дискриминации.

Согласно п. 14 ст. 70 Закона «О государственной службе» непосредственно в судах рассматриваются служебные споры по письменным

⁶⁸ О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: Постановление Верховного Суда РФ от 24 июня 2008 г. № 11 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2008. - №7.

заявлениям:

1) гражданского служащего или гражданина, ранее состоявшего на гражданской службе, - о восстановлении в ранее замещаемой должности гражданской службы независимо от оснований прекращения или расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы, увольнения с гражданской службы, об изменении даты освобождения от замещаемой должности гражданской службы и формулировки причины указанного освобождения, о переводе на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в денежном содержании за время исполнения должностных обязанностей по нижеоплачиваемой должности гражданской службы, *о неправомерных действиях (бездействии) представителя нанимателя или уполномоченных им лиц при обработке и защите персональных данных гражданского служащего* (курсивом выделено дополнение внесенное редакцией Федерального закона от 20.07.2020 № 227-ФЗ – Р.Х.Г.);

2) представителя нанимателя - о возмещении гражданским служащим *ущерба*, причиненного государственному органу, если иное не предусмотрено федеральными законами (*ранее – вреда*, изменение внесено редакцией Федерального закона от 20.07.2020 № 227-ФЗ – Р.Х.Г.).

Статья 15 Закона «О государственной службе», ст. 72 Закона «О службе в ОВД» устанавливает право на рассмотрение служебных споров лиц, не принятых на службу в ОВД с исками:

- 1) о неправомерном отказе в поступлении на гражданскую службу;
- 2) по письменным заявлениям гражданских служащих, считающих, что они подверглись дискриминации.

Что касается служебных споров, то системное толкование законодательства приводит нас к выводу о том, что основания расторжения контракта о службе в ОВД предусмотрены ч.2 и 3 ст. 82 Закона «О службе в ОВД», здесь же в ч. 6 названы те основания увольнения сотрудника, которые

осуществляются по инициативе уполномоченного руководителя и являются следствием нарушения сотрудником ОВД порядка прохождения службы.

Итак, к ним относятся следующие основания, предусмотренные ст. 82 Закона «О службе в ОВД»:

- пункт 5 – с связи с несоответствием сотрудника замещаемой должности в ОВД – на основании рекомендации аттестационной комиссии;
- пункт 6 – с связи с грубым нарушением служебной дисциплины;
- пункт 7 в связи с неоднократным нарушением служебной дисциплины при наличии у сотрудника дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме приказом руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного руководителя;
- пункт 10 – в связи с отчислением из образовательной организации высшего образования федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел;
- пункт 13 – с связи с отказом сотрудника из уважительных причин от прохождения службы в особых условиях в соответствии с частью 1 ст. 35 Закона о службе в ОВД;
- пункт 14 – с связи с отказом сотрудника от перевода на нижестоящую должность в ОВД в порядке исполнения дисциплинарного взыскания;
- пункт 15 – в связи с нарушением условий контракта сотрудником;
- пункт 20 – в связи с несоблюдением сотрудником ограничений и запретов, установленных федеральными законами.

Кроме того, в свете последних изменений такое основание увольнения по инициативе руководителя, как увольнение в связи с утратой доверия выделено в отдельную статью 82.1, где законодатель впервые раскрывает содержание такого основания увольнения как «утрата доверия»⁶⁹.

⁶⁹ Турчина О.В. Некоторые процессуально-правовые особенности защиты интересов сотрудников органов внутренних дел в суде // Международный научный журнал «Инновационная наука». – 2015. - № 10. – С. 200.

Собственно, гражданское судопроизводство по спорам о праве, а именно в его рамках рассматриваются и трудовые, и служебные споры, регламентируется нормами ГПК РФ. Последними изменениями, внесенными редакциями Федеральных законов 20 июля 2020 года в Закон «О государственной службе» и 8 декабря 2020 года в Закон «О службе в ОВД» был снят вопрос о подсудности служебных споров административному судопроизводству. К судебном порядке к рассматриваемым служебным спорам государственных служащих и сотрудников ОВД применяются процессуальные нормы трудового законодательства (в части не урегулированные нормами специальных законов), гражданского процессуального законодательства.

В ГПК РФ вопрос о возбуждении индивидуального трудового спора решается так. Право обратиться в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод и законных интересов принадлежит *всем заинтересованным лицам* (ч.1 ст.3), а не строго определенному кругу лиц, как это регламентировалось ГПК РСФСР. Под заинтересованными лицами понимаются субъекты, чьи права, свободы и законные интересы нарушены либо подлежат защите в связи с необходимостью их оспорить, отстоять.

В соответствии с ч.2 ст.4 ГПК РФ гражданское дело также может быть возбуждено по заявлению лица, выступающего в защиту прав, свобод и законных интересов Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, а также неопределенного круга лиц. К таким лицам относятся: прокурор, органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации или граждане.

Здесь следует иметь в виду, что в силу ч.1 ст.45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований. Однако обратиться прокурор вправе только в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и т.д. не может сам обратиться в суд.

Наряду с прокурором правом обращения в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц наделены также органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации или граждане (ч.1 ст.46 ГПК РФ). При этом заявление в защиту законных интересов недееспособного или несовершеннолетнего гражданина может быть подано независимо от просьбы заинтересованного лица или его законного представителя.

Несколько иначе подходит к праву на подачу иска ст. 13 Закона «О государственной службе», ограничивая круг лиц собственно самим гражданским служащим либо гражданином, поступающим на гражданскую службу или ранее состоявшего на гражданской службе, представителя нанимателя или представителя выборного профсоюзного органа данного государственного органа, если хотя бы один из них не согласен с решением комиссии по служебным спорам либо если гражданский служащий или представитель нанимателя обращается в суд без обращения в комиссию по служебным спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по служебным спорам не соответствует федеральным законам или иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

Право на обращение в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод и законных интересов обусловлено рядом предпосылок.

Во-первых, трудовой спор и служебный спор должен быть подсуден суду общей юрисдикции.

Определить подсудность трудовых дел судам общей юрисдикции – значит выяснить, какие именно из них по закону подлежат рассмотрению в судах в порядке гражданского судопроизводства. При поступлении искового заявления, жалобы суд обязан выяснить, подлежит ли оно рассмотрению в суде общей юрисдикции, или данное дело должно рассматриваться в арбитражном суде, либо отнесено законом к ведению какого-либо иного органа. Другими словами, суд, принимая дело к своему производству, обязан выяснить основной вопрос – вопрос подведомственности трудового дела.

Согласно п.1 ч.1 ст.22 ГПК РФ, исковые дела с участием граждан, организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов по вопросам, возникающим, в том числе, из трудовых (служебных – исходя из норм и смысла Закона «О государственной службе» и Закона «О службе в ОВД») правоотношений, рассматривают и разрешают суды. Однако судебная система Российской Федерации наряду с судами общей юрисдикции предусматривает арбитражные суды, которые также рассматривают гражданские дела.

На практике отнесение собственно трудовых споров к подсудности судам общей юрисдикции или арбитражным судам нередко вызывает затруднения по различным, в том числе объективным причинам. Отдельные трудности удается преодолевать с помощью разъяснений, содержащихся в соответствующих постановлениях Пленума Верховного Суда РФ. Так, в связи с возникшими в судебной практике вопросами, связанными с подсудностью дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ, Пленум Верховного Суда РФ дал соответствующие разъяснения.

Согласно п.1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003г. № 17⁷⁰, дела об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций (генеральными директорами акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ), а также членами советов директоров (наблюдательных советов) организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций либо собственников имущества организаций или уполномоченных собственников лиц об освобождении их от занимаемых должностей отнесены к подсудности судов общей юрисдикции.

⁷⁰О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003г. № 17 // РГ. - 2003. – 2 декабря.

В соответствии с ч.1 ст.22 ГПК РФ дело, по которому предъявлено несколько связанных между собой требований, из которых одни подсудны суду общей юрисдикции, а другие – арбитражному суду, подлежат рассмотрению и разрешению в суде общей юрисдикции при условии, что разделение таких требований невозможно. Если разделение требований возможно, то судья выносит определение о принятии требований, подведомственных суду общей юрисдикции, и об отказе в принятии требований, подсудных арбитражному суду.

Во – вторых, трудовой спор (служебный спор) должен быть подсуден одному из многочисленных судов первой инстанции в зависимости от тех или иных признаков.

Правилами, предусмотренными ст. 382 ТК РФ, ст. 70 Закона «О государственной службе» установлено, что индивидуальные трудовые (служебные) споры рассматриваются комиссиями по трудовым (служебным) спорам и судами, при этом под судами, наделенными полномочиями разрешать индивидуальные трудовые (служебные) споры, следует понимать суды общей юрисдикции, предусмотренные судебной системой Российской Федерации: районные (городские) суды. Родовая и территориальная подсудность трудовых дел определяется правилами ГПК РФ.

Под родовой подсудностью понимается установленная подсудность различного рода или уровня судов, входящих в единую судебную систему.

В этом смысле закон разграничивает подсудность различного рода судов судебной системы, устанавливая пределы их полномочий в качестве суда первой инстанции.

Например, согласно ст.27 ГПК РФ, к подсудности Верховного Суда РФ отнесены дела, в том числе возникающие из трудовых отношений, в частности:

- об оспаривании ненормативных правовых актов Президента РФ, ненормативных актов палат Федерального Собрания, ненормативных актов Правительства РФ;

- об оспаривании нормативных правовых актов Президента РФ, нормативных актов Правительства РФ и нормативных правовых актов иных федеральных органов государственной власти, затрагивающих права, свободы и законные интересы граждан и организаций;

- другие дела, отнесенные к подсудности данного суда федеральными законами.

В соответствии со ст. 26 ГПК РФ, Верховный суд республики, краевой, областной суд, суд города федерального значения, суд автономной области и автономного округа рассматривают в качестве суда первой инстанции гражданские дела, в том числе дела, возникающие из трудовых отношений:

- связанные с государственной тайной;

- об оспаривании нормативных правовых актов органов государственной власти субъектов Российской Федерации, затрагивающих права, свободы и законные интересы граждан и организаций;

- другие дела, предусмотренные федеральными законами.

Согласно ст. 391 ТК РФ, 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;

- работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральным законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые (служебные) споры:

- об отказе в приеме на работу (государственную службу, службу в ОВД);

- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;

- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (в том числе государственные служащие и сотрудники ОВД), не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

К индивидуальным трудовым (служебным) спорам относятся:

- споры о внесении записей в трудовую книжку (ст. 66 ТК РФ, ст. 42 Закона «О государственной службе»);

- о необоснованности отстранения от работы (ст. 76 ТК РФ), службы (ст. 32 Закона «О государственной службе»);

- о переводах на другую работу (ст. ст. 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- о применении законодательства о рабочем (служебном) времени (ст. ТК РФ и ст. 45 Закона «О государственной службе», ст. 53-54 Закона «О службе в ОВД»);

- о применении законодательства о времени отдыха (ст. ТК РФ и ст. 45, 46 Закона «О государственной службе», ст. 53-65 Закона «О службе в ОВД»);

- об оплате труда (ст. 140 ТК РФ; ст. 50, 51 Закона «О государственной службе», ст. 66 Закона «О службе в ОВД»);

- о материальной ответственности работодателя перед работником (ч.3 ст. 235 ТК РФ; административное законодательство корреспондирует регламентацию данного вопроса трудовому законодательству);

- о возмещении морального вреда работнику (государственному служащему), причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя («нанимателем либо его представителем») (ст. 237 ТК РФ; ст. 70 Закона «О государственной службе»);

- о материальной ответственности работника перед работодателем (ст. 248 ТК РФ, административное законодательство корреспондирует регламентацию данного вопроса трудовому законодательству);

- о применении мер дисциплинарного воздействия (ч.7 ст. 193 ТК РФ, ст. 56, 67, 58 Закона «О государственной службе», ст. 47-52 Закона «О службе в ОВД»);

- о возникновении конфликта интересов (ст. 70 Закона «О государственной службе», ст. 71-74 Закона «О службе в ОВД») и иные.

Разрешение трудового (служебного) спора с нарушением правил родовой подсудности может привести к негативным последствиям в виде отказа в принятии заявления или отмены вынесенного решения.

Территориальная подсудность призвана обеспечить доступность обращения граждан за защитой трудовых прав, что реализовано на сегодняшний день нормами ГПК РФ. Территориальная подсудность устанавливает правила определения конкретного суда с учетом его территориальной юрисдикции, куда истец обязан обратиться с исковым заявлением. В составе территориальной подсудности трудовых дел необходимо различать подсудность:

- *общую*, которая предусматривает право истца обращаться только в суд по месту нахождения ответчика (ст.28 ГПК).

В силу ч.1 ст.20 ГК РФ местом жительства признается место, где гражданин постоянно или преимущественно проживает. Согласно ч.2 ст.54 ГК РФ местом нахождения юридического лица определяется место его государственной регистрации. Статья 402 ГПК РФ устанавливает порядок рассмотрения дел с участием иностранных лиц.

Как правило, место нахождения ответчика указывается истцом. В случаях, когда истцу место жительства ответчика неизвестно, иск в соответствии с требованием ч.1 ст.29 ГПК РФ может быть предъявлен в суд по месту нахождения имущества ответчика или по последнему известному месту его жительства в Российской Федерации. Аналогичное правило применяется в случаях, когда иск предъявляется к ответчику, не имеющему в Российской Федерации места жительства;

- *альтернативная подсудность* предусматривает право истца по своему усмотрению выбрать из двух, а иногда и из трех судов наиболее удобный для него суд. Однако истец не вправе обратиться одновременно в два суда, расположенные по месту нахождения организации и по месту жительства гражданина (ч.2 ст.29 ГПК РФ).

В соответствии с ч.6 ст.29 ГПК РФ *альтернативная подсудность* предусмотрена также в отношении трудовых дел о восстановлении трудовых прав.

В отличие от *альтернативной подсудности*, *подсудность договорная*, предусмотренная ст.32 ГПК РФ, означает право сторон по соглашению между собой изменить территориальную подсудность для данного дела до принятия его судом к своему производству.

Правила *исключительной подсудности* строго регламентированы (ст.30 ГПК РФ). Термин «*исключительная подсудность*» непосредственно связан с понятием «*исключение из общего правила*». Такая подсудность допускает рассмотрение отдельных категорий дел в судах, четко указанных в законе.

Нарушение правил подсудности влечет серьезные негативные правовые последствия. В соответствии со ст.135 ГПК РФ, судья возвращает исковое заявление в случае, если оно неподсудно данному суду.

В – третьих, лицо, в интересах которого возбуждается трудовое дело в суде, должно обладать процессуальной правоспособностью и дееспособностью.

Право обратиться в суд принадлежит только субъектам, обладающим гражданской процессуальной правоспособностью и дееспособностью.

Под гражданской процессуальной правоспособностью понимается установленная законом возможность иметь гражданские процессуальные права и обязанности, т.е. быть участником гражданского процесса (ст.37 ГПК). Процессуальная правоспособность в равной мере признается за всеми гражданами, организациями и не допускает ограничений (ст.36 ГПК РФ).

Гражданская процессуальная правоспособность непосредственно связана с трудовой правоспособностью и возникает одновременно. Это объясняется тем, что лицо, обратившееся за судебной защитой, способно обладать правом, оспаривать неправомерные действия работодателя.

Другими словами, под гражданской процессуальной дееспособностью понимается способность субъекта лично совершать процессуальные действия:

- предъявлять иск;
- заключать мировое соглашение;
- отказываться от иска;
- признавать иск;
- заявлять ходатайства в процессе рассмотрения дела;
- выдавать доверенности своему представителю;
- доказывать обстоятельства, на которые он ссылается в ходе рассмотрения трудового дела;
- выполнять обязанности по представлению необходимых документов и т.д.

В отличие от гражданской процессуальной правоспособности, гражданская процессуальная дееспособность принадлежит не всем. Так, в полном объеме гражданская процессуальная дееспособность принадлежит гражданам, достигшим 18 лет, и организациям независимо от их организационно-правовой формы.

Исключением из правил являются случаи, предусмотренные ч.4 ст.37 ГПК РФ. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет вправе лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы. Привлечение к участию в таких делах родителей или попечителей несовершеннолетних для оказания им помощи зависит от усмотрения суда⁷¹.

⁷¹ Васильев Г.А. Представительство несовершеннолетних работников // Трудовое право. – 2009. - №10. - С. 57-59.

Аналогичные правила предусмотрены в отношении лиц, признанных в установленном законом порядке ограниченно дееспособными. Так, в соответствии с ч.3 ст. 37 ГПК РФ права, свободы и законные интересы граждан, ограниченных в дееспособности, также защищают в процессе их законные представители с обязательным привлечением к участию в таких делах ограниченно дееспособных граждан.

Согласно ч.5 ст. 37 ГПК РФ лица, признанные судом в установленном законом порядке недееспособными вследствие душевной болезни или слабоумия, не могут быть инициаторами возбуждения гражданских, в том числе трудовых, дел в суде. В этом случае их интересы защищаются в гражданском процессе законными представителями – опекунами.

Гражданская процессуальная дееспособность, как указывалось выше, принадлежит только организациям независимо от их организационно-правовой формы. Под организацией ГПК РФ понимает юридическое лицо.

Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Именно эти признаки юридического лица позволяют организации обладать способностью своими действиями осуществлять процессуальные права, выполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела в суде представителю в соответствии со ст.37 ГПК РФ. Гражданская процессуальная дееспособность принадлежит юридическим лицам с момента их возникновения, т.е. с момента их государственной регистрации.

Процессуальные права и обязанности юридического лица осуществляют его органы или полномочные представители.

Согласно ч.1 ст.53 ГК РФ, юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и

учредительными документами. Представителем юридического лица является лицо, которое выступает от его имени в силу закона или учредительных документов юридического лица. Филиалы, представительства не обладают гражданской процессуальной дееспособностью и не вправе самостоятельно обращаться в суд за защитой нарушенных прав.

Пример.

В случае причинения материального ущерба работодателю работником филиала организации обратиться в суд с иском о взыскании материального ущерба вправе филиал. Однако в этом случае он обязан указать истцом работодателя- организацию (юридическое лицо), филиалом которого является. Подписать исковое заявление вправе руководитель филиала, действующий на основании доверенности, выданной ему организацией в соответствии с Положением о филиале, утвержденном организацией⁷².

Наряду с рассмотренными субъектами гражданских процессуальных отношений ГПК РФ выделяет специальные субъекты, именуемые иностранными лицами. К ним относятся: иностранные граждане; лица без гражданства; иностранные организации; международные организации. Процессуальная правоспособность и дееспособность этих лиц устанавливается по определенным правилам, предусмотренным не только российским законодательством, но и так называемым «личным законом» иностранного гражданина, иностранной организации. В соответствии со ст.399 ГПК РФ под личным законом иностранного гражданина понимается право страны, гражданство которой имеет гражданин. Если гражданин наряду с гражданством Российской Федерации имеет иностранное гражданство, его личным законом является право Российской Федерации. При наличии у гражданина нескольких иностранных гражданств его личным законом считается право страны, в которой гражданин имеет место жительства. Для лица без гражданства личным законом считается право страны, в которой это лицо имеет место жительства.

⁷² Костян И.А. Трудовые споры. – М.: МЦФЭР, 2004. - С.26.

В соответствии со ст.38 ГПК РФ сторонами в гражданском судопроизводстве являются истец и ответчик. Наряду со сторонами в разрешении индивидуального трудового спора могут быть заинтересованы и другие лица, которых называют третьими лицами (различают: третьи лица, заявляющие самостоятельные требования на предмет спора; третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований на предмет спора).

Участие третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований на предмет спора, часто встречается в судебной практике при рассмотрении гражданских дел.

Так, если в процессе трудовой деятельности работник причинил ущерб третьим лицам и этот ущерб возмещен работодателем, то по заявленному иску на работника в порядке регресса может быть возложена обязанность возместить этот ущерб организации. В связи с этим на стороне ответчика необходимо привлекать в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований на предмет спора, работника, причинившего ущерб третьим лицам.

Пример.

В результате дорожно-транспортного происшествия гражданин И.А. Хайбуллин, работник ОАО «Завод Электрон», причинил материальный ущерб гражданину Г.В. Андрееву. Поскольку ОАО «Завод Электрон» добровольно возместить ущерб отказалось, Андреев обратился в суд с иском к ОАО «Завод Электрон» о взыскании материального ущерба, причиненного ему в результате дорожно-транспортного происшествия, виновным в которой признан Хайбуллин, состоящий с ответчиком в трудовых отношениях.

При подготовке дела суд привлек к рассмотрению дела Хайбуллина в качестве третьего лица, поскольку в случае удовлетворения исковых требований Андреева ОАО «Завод Электрон» вправе в порядке регресса взыскать с водителя Хайбуллина ущерб, причиненный им третьему лицу⁷³.

Здесь надо обратить внимание, что основной и регрессный иски не могут быть рассмотрены в одном процессе. Для взыскания с работника материального ущерба, причиненного им третьему лицу в процессе

⁷³ Дело №2-363/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани.

осуществления трудовой функции, работодатель обязан обратиться в соответствии с требованием ст.28 ГПК РФ в суд по месту жительства работника.

Среди участников гражданского судопроизводства следует также назвать прокурора, который может выступать в гражданском процессе при рассмотрении трудовых (служебных) споров. Кроме того, участниками гражданского процесса могут выступать органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации и граждане, подавшие заявление в защиту законных интересов других лиц, и представители (ст.48 ГПК РФ).

Срок действия доверенности не может превышать 3-х лет. Если срок доверенности не указан, она сохраняет силу в течение одного года. Доверенность, в которой не указана дата ее совершения, ничтожна.

Рассмотрение гражданских дел в судах общей юрисдикции сопряжено с судебными расходами, которые состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением спора.

В качестве гарантии оплаты свидетелям, экспертам и специалистам расходов, признанных судом необходимыми, денежные суммы, подлежащие выплате указанным лицам, предварительно вносятся на банковский счет, открытый в порядке, установленном бюджетным законодательством Российской Федерации. Если указанная просьба заявлена обеими сторонами, требуемые суммы вносятся сторонами в равных частях (п.1 ст. 96 ГПК РФ).

Если инициатива вызова свидетелей, назначения экспертов, приглашение специалистов и других действий, подлежащих оплате, принадлежит суду, то расходы возмещаются за счет средств федерального бюджета (ст. 96 ГПК РФ).

В соответствии с п.1 ст.98 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд, как правило, присуждает другой стороне возместить все понесенные по делу судебные расходы. Если иск удовлетворен частично, то судебные расходы присуждаются истцу

пропорционально размеру удовлетворенных судом исковых требований, а ответчику – пропорционально той части исковых требований, в которой истцу отказано.

Заметим, что возмещение расходов имеет свои пределы. Пунктом 1 ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по её письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя *в разумных пределах*.

Работники (государственные служащие, сотрудники ОВД) не всегда имеют достаточные средства на оплату услуг адвоката и нередко нуждаются в бесплатной юридической помощи при защите своих трудовых прав и законных интересов. Правилами ст.100 ГПК РФ предусмотрен порядок возмещения расходов на оплату услуг адвоката, который представлял интересы работника в суде на безвозмездной основе. Они подлежат взысканию с работодателя в пользу соответствующего адвокатского образования.

Обращаясь в суд за судебной защитой прав, свобод и законных интересов, необходимо соблюдать установленные законом сроки. ТК РФ определены сроки обращения в суд за защитой трудовых прав, законных интересов. Они носят название исковых, или давностных, сроков.

По общему правилу ст. 392 ТК РФ работник (государственный служащий (ст. ??? Закона «О государственной службе»), сотрудник ОВД (ст. ??? Закона «О службе в ОВД»)) имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, за исключением споров об увольнении (в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки).

Работодатель («наниматель, его представитель», «прямой или непосредственный руководитель»); вправе обратиться в суд по спорам о

возмещении работником вреда в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

Начало течения сроков исковой давности неодинаково.

Так, 3-месячный срок установлен со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Это время не всегда совпадает с датой, когда, по мнению работника, было нарушено его право.

Пример.

О том, что работнику не было начислено премиальное вознаграждение по результатам работы за учетный период, он мог узнать путем ознакомления с соответствующим приказом работодателя либо в день получения заработной платы, если его с приказом не ознакомили. Таким образом, в первом случае право на обращение в суд возникает у работника в день ознакомления его с соответствующим приказом о лишении его премии полностью, во втором – с даты выдачи ему заработной платы, когда должна была быть выплачена ему премия⁷⁴.

Вместе с тем месячный срок исковой давности по спорам об увольнении работника начинается с даты выдачи работнику трудовой книжки либо даты вручения ему копии приказа об увольнении. Если работник отказался получить трудовую книжку, то дата исчисления срока – это дата направления работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на получение ее по почте.

Определение времени причинения работодателю материального ущерба различно. Например, ею может считаться дата составления и утверждения акта приема-передачи материальных ценностей от одного материально ответственного лица другому, которым выявлена недостача материальных ценностей на определенную сумму. В случае причинения в процессе трудовой деятельности работником ущерба третьим лицам право регрессивного требования к работнику возникает со времени выплаты работодателем сумм третьему лицу. С этого времени исчисляется срок исковой давности для предъявления регрессивного иска.

⁷⁴ Костян И.А. Трудовые споры. - С.46.

В силу ч.3 ст.14 ТК РФ сроки, исчисляемые месяцами, истекают в соответствующее число последнего месяца, при этом в указанный срок включаются и нерабочие дни.

Судья не вправе отказать в принятии заявления по мотивам пропуска срока исковой давности без уважительных причин, вынесение решения комиссии по трудовым спорам или комиссии по служебным спорам, по которому отказано в удовлетворении заявленных работником требований в связи с пропуском срока на его предъявление. Так, при рассмотрении судом служебного спора и разрешении вопроса об уважительности причин пропуска сотрудником ОВД срока обращения в суд в качестве обстоятельства, имеющего значение для дела, следует принимать во внимание его обращение для разрешения этого служебного спора к уполномоченному руководителю.

Пример.

А. обратился в суд с иском к ОВД о признании незаконным заключения по результатам служебного расследования и решения о прекращении его допуска к государственной тайне, об отмене приказа об увольнении со службы в органах внутренних дел, о восстановлении на службе в ранее занимаемой должности.

В обоснование заявленного иска А. указал, что проходил службу в ОВД, имел оформленный в установленном порядке допуск к сведениям, составляющим государственную тайну. Руководителем органа внутренних дел 28 марта 2016 года утверждено заключение по результатам служебного расследования о несанкционированном выезде А. за границу и тем самым невыполнении им взятого на себя обязательства, связанного с соблюдением установленных требований режима секретности. На основании этого заключения 28 марта 2016 года принято решение о прекращении А. допуска к государственной тайне, а 2 апреля 2016 года - о его временном отстранении от выполнения служебных обязанностей.

Заключением по результатам служебной проверки установлено, что документы, разрешающие А. выезд за пределы Российской Федерации, оформлены надлежащим образом. 24 июня 2016 года А. обратился к руководителю ОВД с рапортом о разрешении служебного спора, в котором указал, что заключение по результатам служебного расследования и принятое на его основе распоряжение о прекращении ему допуска к государственной тайне являются необоснованными.

Руководителем ОВД решение по данному обращению принято не было. В связи с прекращением А. допуска к государственной тайне ему были

предложены должности, не связанные с таким допуском, от которых А. отказался. Контракт с А. был расторгнут, и 8 декабря 2016 года он был уволен со службы в ОВД по п. 21 ч. 2 ст. 82 Закона «О службе в ОВД».

Истец полагал увольнение необоснованным, поскольку нарушений обязательств, связанных с соблюдением требований режима секретности, он не допускал.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований А. отказано со ссылкой на ч. 6 ст. 152 ГПК РФ в связи с пропуском срока обращения в суд для защиты права без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Как установлено судом апелляционной инстанции, А. 24 июня 2016 года обратился за разрешением служебного спора к руководителю ОВД с рапортом, в котором считал необоснованными и незаконными заключение служебного расследования от 28 марта 2016 года, принятое на его основе распоряжение от 28 марта 2016 года о прекращении ему допуска к государственной тайне, то есть в установленный ч. 4 ст. 72 Закона «О службе в ОВД». трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сведений о том, что руководителем ОВД по указанному рапорту А. было принято в письменном виде какое-либо решение в течение одного месяца либо позднее вплоть до увольнения А. со службы 8 декабря 2016 года и о том, что копия данного решения ему была вручена либо направлена по почте, не имеется.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что А., реализуя предоставленное ему ч. 3 ст. 72 Закона «О службе в ОВД». право для разрешения служебного спора обратиться в письменной форме к непосредственному руководителю (начальнику) или в суд, избрал обращение к непосредственному руководителю (начальнику).

Поскольку судом первой инстанции при рассмотрении дела по иску А. не были приняты во внимание указанные выше фактические обстоятельства (обращение А. к уполномоченному руководителю с рапортом о разрешении служебного спора, неполучение им решения по данному рапорту), свидетельствующие об уважительности причин пропуска А. установленного законом трехмесячного срока для обращения в суд с заявлением о разрешении служебного спора, Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ вывод суда о пропуске А. этого срока и, как следствие, отказ в удовлетворении исковых требований А. со ссылкой на часть 6 статьи 152 ГПК РФ без исследования фактических обстоятельств по делу признаны неправомерными⁷⁵.

⁷⁵ По материалам апелляционной практики Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации. См.: Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками ОВД, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба): утвержден Президиумом Верховного суда Российской Федерации 15 ноября 2017 г. — Текст: электронный. - URL: [https:// СПС Консультант Плюс](https://СПС Консультант Плюс). - (Дата обращения: 01.11.2020).

Суд вправе восстановить пропущенный срок исковой давности, если причина пропуска указанного срока является уважительной. Поэтому суд обязан исследовать все обстоятельства, связанные с пропуском срока обращения за защитой нарушенных прав и вправе восстановить его (ч.3 ст.390, ч.3 ст.392 ТК РФ). Если срок пропущен без уважительных причин, суд принимает решение об отказе в иске (ч.6 ст.152 ГПК РФ).

Обращение в суд за защитой трудовых прав (служебно-трудовых прав), как правило, осуществляется путем подачи искового заявления в письменной форме. При подаче следует учитывать все правовые последствия неправильно сформулированных в исковом заявлении требований.

Пример.

В организации от работы незаконно была отстранена инспектор отдела кадров Мишина. Должность инспектора, которую она занимала, была сокращена, однако работодателем с ней не был расторгнут трудовой договор, поскольку не было дано предварительное согласие на ее увольнение вышестоящим выборным профсоюзным органом (работник отдела кадров Мишина одновременно являлась заместителем председателя профкома организации, не освобожденным от занимаемой должности).

Оспаривая действия работодателя, Мишина обратилась в районный суд с исковым заявлением о восстановлении ее на работе.

Суд, рассмотрев трудовое дело, вынес решение об отказе в удовлетворении заявленного требования. Суд мотивировал свое решение тем, что Мишина не была уволена и находится в трудовых отношениях с организацией⁷⁶.

Такое положение вызвано тем, что исковые требования истицей были сформулированы неверно. На самом деле Мишина рассчитывала на то, что судом будут признаны действия работодателя незаконными, и она будет допущена к работе. В этом случае ей необходимо было обратиться в суд с другими исковыми требованиями, например, о невоспрепятствовании ей работодателем в исполнении трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором (о допуске к работе).

⁷⁶ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2001 года // Бюллетень ВС РФ. – 2002. - № 4. – С.46.

Неверно сформулированные в исковом заявлении требования являются одной из основных причин отказа в удовлетворении заявленных требований даже в том случае, когда фактически права лица, обращающегося в суд, нарушены⁷⁷.

Несоблюдение требований влечет за собой различные правовые последствия. В частности, суд вправе возвратить исковое заявление (ст.135 ГПК РФ). О возврате искового заявления или об оставлении заявления без движения суд выносит соответствующее определение в течение 5 дней со дня его поступления в суд. При вынесении определения об оставлении заявления без движения суд должен известить об этом заявителя, обратившегося в суд, установив разумный срок устранения выявленных недостатков.

Оставление заявления без движения в соответствии со ст.136 ГПК РФ допускается в случаях, когда установлено судом, что исковое заявление подано с нарушением требований, предъявляемых к исковому заявлению. Основная цель, которую предусматривает данная процедура, -- это устранение истцом имеющихся в исковом заявлении недостатков в срок, установленный определением суда⁷⁸.

Основанием для отказа в принятии искового заявления является наличие ряда условий, например, для рассмотрения и разрешения заявления определен иной судебный порядок. Другой не менее распространенной причиной является то, что имеется вступившее в законную силу решение суда по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям или определение суда о прекращении производства по делу в связи с принятием отказа истца от иска или утверждения мирового соглашения сторон (ч.1. ст. 134 ГПК РФ).

Серьезного внимания заслуживает процедура подготовки дела к судебному заседанию. От качества досудебной подготовки дела к судебному

⁷⁷ Костян И.А. Трудовые споры. - С.52.

⁷⁸ Там же. - С.70.

разбирательству зависит качество рассмотрения и разрешения трудового спора в ходе судебного разбирательства.

При подготовке к судебному разбирательству согласно ст.149 ГПК РФ:

- истец или его представитель:

- передает ответчику копии доказательств, обосновывающих фактические основания иска;
- заявляет ходатайства перед судьей об истребовании доказательств, которые он не может получить самостоятельно без помощи суда;

- ответчик или его представитель:

- уточняет исковые требования истца и фактические основания этих требований;
- представляет истцу или его представителю и суду возражения в письменной форме относительно исковых требований;
- передает истцу или его представителю и судье доказательства, обосновывающие возражения относительно иска;
- заявляет перед судьей ходатайства об истребовании доказательств, которые он не может получить самостоятельно без помощи суда.

Следует отметить, что в соответствии с принципом состязательности суд согласно ст. 56 ГПК РФ обязывает каждую сторону доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено законом. Суд по ходатайству участников процесса оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств, если представление необходимых доказательств для них затруднительно.

Лицо, у которого находится истребуемое судом доказательство, обязано либо направить его в суд, либо выдать на руки лицу, имеющему соответствующий запрос, для представления его в суд.

В соответствии с ч.3 ст.57 ГПК РФ, если должностные лица или граждане не имеют возможности представить в суд истребуемое доказательство вовсе или в установленный срок, они обязаны известить об

этом суд в течение 5 дней со дня получения запроса с указанием причин. Нарушение этого правила влечет за собой юридическую ответственность в виде штрафа. При этом наложение штрафа не освобождает соответствующих должностных лиц и граждан, владеющих истребуемым доказательством, от обязанности предоставления его суду.

На стадии досудебной подготовки судья направляет или вручает ответчику копию искового заявления и приложенных к нему документов, обосновывающих требования истца, и предлагает представить в установленный им срок доказательства в обоснование своих возражений.

Непредставление ответчиком возражений и доказательств в установленный судом срок не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в деле доказательствам⁷⁹. Однако для ответчика такое поведение следует признать неблагоприятным.

Пример.

Истец ОАО «Завод Электрон» обратился в суд с иском к ответчику В.В. Иванову о взыскании задолженности по командировочным расходам. Ответчик Иванов иск не признал и суду пояснил, что в командировку не выехал, денежные средства получил и передал Н.Э. Шагиахметову, который и должен был за них отчитаться.

Суд рассмотрел исковое заявление на основании документов, имеющихся в деле, т.е. на основании документов, которые представил истец. Ответчик авансовый отчет на указанную сумму не представил, не представил и других документов, которые бы свидетельствовали о его доводах суду. Суд в мотивировочной части указал, что ответчиком не представлены доказательства, опровергающие доводы истца. Поэтому суд не усматривает оснований подвергать сомнению представленные истцом доказательства, а исковые требования ОАО «Завод Электрон» по командировочным расходам были признаны обоснованными⁸⁰.

После собеседования суд вправе назначить предварительное судебное заседание. Оно является новой стадией рассмотрения и разрешения гражданских дел, в том числе возникающих из трудовых отношений.

⁷⁹ Костян И.А. Трудовые споры. - С.65.

⁸⁰ Дело №2-5111 // Архив Ново-Савиновского суда г. Казани..

Предварительное судебное заседание – своего рода дополнительное судебное действие, позволяющее сократить и упростить рассмотрение гражданских дел, в том числе возникающих из трудовых отношений, в случае пропуска сроков исковой давности без уважительных причин.

Так, в соответствии с ч.6 ст.152 ГПК РФ в предварительном судебном заседании может рассматриваться возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин сроков исковой давности для защиты права и установленного федеральным законом срока обращения в суд. Установив факт пропуска срока исковой давности или срока обращения в суд без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств дела.

Предварительное судебное заседание проводится судьей единолично. Стороны в предварительном судебном заседании имеют право представлять доказательства, приводить доводы, заявлять ходатайства. Признав дело подготовленным к судебному разбирательству, судья выносит определение о назначении его к разбирательству в судебном заседании. Предусмотрена также возможность судьи принимать меры к примирению сторон. Разрешение спора мирным путем позволяет в ряде случаев восстановить нарушенные права заявителей в упрощенном порядке. Это может повлиять на сокращение сроков рассмотрения трудового спора.

§ 3. Рассмотрение дела и вынесение судом решений по индивидуальным трудовым (служебным) спорам

Трудовые споры и служебные споры относят к числу сложных дел среди всех гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции. Это обусловлено тем, что трудовые правоотношения регулируются не только федеральными законами, законами субъектов России, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами, действующими в конкретных организациях. При отборе соответствующих положений необходимо исходить из принципа неухудшения положения работника в сравнении с действующим законодательством. Суд обязан дать соответствующую оценку нормативному акту и определить, подлежит ли этот акт применению или его следует признать незаконным⁸¹.

Поскольку оценочное понятие не конкретизировано законодательством или иным компетентным органом, оно уточняется и конкретизируется в процессе правоприменения. Трудовое право содержит большое количество оценочных понятий, например, понятия «уважительная причина», «тяжесть совершенного проступка», другие понятия, с которыми связан ряд правовых последствий.

Пример.

Иванова, работая бухгалтером в организации, оформила отпуск без сохранения содержания в связи с намерением провести дочь, проживающую на значительном расстоянии от нее. В период отпуска дочь Ивановой вынуждена была лечь в больницу на операцию. Операция осложнилась и Иванова не смогла выехать, поскольку не с кем было оставить двух малолетних детей: 4 – и 6 – летнего возраста. Когда Иванова вернулась от дочери, работодатель запросил у нее письменное объяснение, в котором она описала имевшие место события. Работодатель не признал причину отсутствия Ивановой на работе уважительной и уволил ее за длительный прогул (Иванова отсутствовала на работе 7 рабочих дней).

Районный суд, рассмотрев исковое заявление Ивановой, отказал ей в восстановлении на работе, мотивируя это тем, что Иванова совершила длительный прогул без уважительных причин. Не согласившись с такой оценкой, суд кассационной инстанции отменил решение районного суда и направил дело на новое рассмотрение в новом составе судей⁸².

Анализ рассмотренного дела позволяет сделать следующие выводы.

Понятие «отсутствие на работе без уважительных причин» является оценочным, которое субъективно уточняется и конкретизируется путем судейского усмотрения. Но далеко не всегда возможно дать оценку

⁸¹ Костян И.А. Трудовые споры. - С.73.

⁸² Бюллетень ВС РФ. – 2002. - № 2. – С.105-106.

понятиям, встречающимся в ходе применения норм трудового права, которые бы совпадали бы с оценкой других участников отношений.

Еще одной проблемой, которая остро стоит при разрешении трудового спора, является то, что далеко не всегда работникам удастся доказать в суде обстоятельства, которые имели место в процессе применения наемного труда в силу наличия так называемых неформальных отношений, когда условия трудового договора не совпадают с фактическими условиями труда⁸³.

Нередки случаи, когда условиями письменного трудового договора предусмотрен размер заработной платы, не соответствующий размеру, фактически получаемому работником, хотя при приеме на работу устным соглашением сторон был предусмотрен больший размер заработной платы.

Разницу в заработной плате, не обусловленную трудовым договором, работнику, как правило, выплачивают неофициально. Работник зачастую не расписывается за получение этой части заработной платы в платежных документах. Нередко в организациях отсутствует легальная система оплаты труда, штатное расписание, схема должностных окладов, что препятствует установлению размера фактической заработной платы⁸⁴.

При таких обстоятельствах в случае возникновения индивидуального трудового спора суды взыскивают заработную плату исходя из размера должностного оклада, предусмотренного трудовым договором. В случае отсутствия любых сведений об условиях оплаты труда суд при рассмотрении трудовых дел применяет правила аналогии. В этой ситуации нередко применяются правила расчета заработной платы по аналогичной должности, а при отсутствии таковой – по должности, трудозатраты по которой некоторым образом совпадают с рассматриваемой.

Что касается доказывания, особенность трудовых (служебных) споров требует иного порядка, нежели предусмотренный гражданским процессуальным правом, подхода к доказыванию обстоятельств, на которые

⁸³ Костян И.А. Трудовые споры. - С.80.

⁸⁴ Там же. - С.81.

ссылаются стороны. Одна из причин состоит в том, что работник (государственный служащий, сотрудник ОВД) лишен реальной возможности доказывать те обстоятельства, на которые он ссылается, поскольку многие, а нередко и все, документы, которые могли бы внести ясность в разрешение спора, находятся у работодателя («нанимателя или его представителя», «прямого ли непосредственного руководителя»⁸⁵.

Стороны трудовых (служебных) правоотношений не являются фактически равными, работник (государственный служащий, сотрудник ОВД) нередко не в состоянии защищать свои права, если суд не определит обязанность представления работодателем соответствующих доказательств. Однако при рассмотрении трудового (служебного) спора не всегда можно наблюдать объективность судей; в ряде случаев они применяют предусмотренный нормами ГПК РФ принцип равенства сторон в процессе доказывания обстоятельств, имеющих существенное значение для дела⁸⁶.

Пример.

При рассмотрении гражданского дела по иску Михайлова о взыскании заработной платы мировым судьей у работодателя были затребованы документы, подтверждающие фактические выплаты заработной платы, производимые работодателем. Условиями трудового договора размер и система оплаты труда установлены не были. Все документы по начислению и выплате заработной платы находились у ответчика – работодателя. У истца были только ксерокопии документов, подтверждающих его право на оплату труда, которые он сделал на работе, и представил суду. Однако суд отказался их признать надлежащими доказательствами по делу⁸⁷.

К сожалению, в рассматриваемом случае все документы, которые имелись на руках истца и были предъявлены суду, являлись ксерокопиями этих документов, поэтому не могли быть отнесены к числу письменных доказательств. По правилу ГПК РФ письменные доказательства должны быть представлены стороной либо в подлиннике, либо в форме надлежащим

⁸⁵ Костян И.А. Особенности рассмотрения трудовых дел в суде // Справочник кадровика. – 2004. - №3. – С.25.

⁸⁶ Там же. - С.25.

⁸⁷ Бюллетень ВС РФ. – 2000. - №6. – С.34.

образом заверенной копии (ч.2 ст.71). На практике копии документов, полученные работниками от работодателя, не заверены надлежащим образом. Кроме того, нередко работникам необоснованно отказывают в предоставлении копий документов. Например, расчетных листов о размере начисленной заработной платы, которые нередко выдаются на руки работнику в виде ксерокопии, не заверенной в установленном законом порядке. В связи с этим в соответствии с ч.1 ст.57 ГПК РФ суд по ходатайству заинтересованного лица оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств.

В ходе разрешения трудовых (служебных) споров суды обязаны:

- определить, какие обстоятельства имеют значение для дела;
- определить, какой стороне надлежит доказывать обстоятельства, имеющие значение для дела;
- вынести обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них ссылались.

С учетом конкретных обстоятельств дела, реальной возможности доказать те или иные обстоятельства суд может возложить обязанность доказать обстоятельства, имеющие значение для дела, только на одну сторону⁸⁸. Согласно ст.57 ГПК РФ, суд вправе предложить сторонам спора представить дополнительные доказательства либо содействует в собирании истребуемых доказательств, если их представление для этих лиц затруднительно.

В процессе доказывания важное значение имеют два принципа: *относимость и допустимость* доказательств.

Относимость доказательств позволяет определить, какие доказательства могут быть приняты судом. Согласно ст. 59 ГПК РФ, суд принимает только те доказательства, которые имеют значение для рассмотрения и разрешения дела.

⁸⁸ Костян И.А. Трудовые споры. – С.84.

Так, если при рассмотрении спора о восстановлении на работе (службе) лица, появившегося на работе в состоянии наркотического опьянения, работодатель заявит ходатайство об истребовании сведений, подтверждающих, что работник является наркоманом и состоит на учете по поводу заболевания, суд откажет в удовлетворении заявленного ходатайства. В этом случае обстоятельствами, имеющими *существенное значение* для дела, является состояние наркотического опьянения у работника в рабочий день, когда он выполнял свои обязанности и за что был уволен.

Допустимость доказательств позволяет определить, как, каким образом могут быть доказаны обстоятельства, имеющие значение для дела.

Согласно ст.60 ГПК РФ обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

Так, при рассмотрении трудового (служебного) спора об оспаривании применения мер дисциплинарной ответственности обязанность доказать факт ознакомления работника (служащего) с приказом о применении к нему мер дисциплинарной ответственности лежит на работодателе («нанимателе, его представителе», «прямом или непосредственным руководителе»). Доказать это обстоятельство возможно путем представления письменных документов, например, приказа о наложении дисциплинарного взыскания, с росписью работника об ознакомлении или акта об отказе от ознакомления с приказом работодателя⁸⁹.

Например:

В.Р. Зинатова обратилась в суд и иском к ОАО «Завод Электрон» о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула и неправомерного удержания заработной платы и компенсации морального вреда. Истица считала, что трудовой договор с ней прекращен незаконно, поскольку 26 октября 2007 года оформила заявление, согласовав его с начальником цеха и начальником отдела кадров, о предоставлении ей административного отпуска 29-31 октября 2007 года с учетом имеющихся отгулов, в связи с необходимостью срочного вызова на учебную сессию в институт, где она получает второе высшее образование.

⁸⁹ Костян И.А. Трудовые споры. - С.86.

Ответчик иск не признал, указывая в обоснование возражений, что истица уволена с 14 декабря 2007 года в связи с допущенным прогулом 29-31 октября 2007 года, предоставление истице административного отпуска на эти три дня не было согласовано с работодателем.

В ходе рассмотрения дела суд пришел к следующему. В соответствии со статьей 59 ГПК суд принимает только те доказательства, которые имеют значение для рассмотрения и разрешения дела.

Проанализировав доказательства, суд пришел к выводу, что доводы истицы о незаконности её увольнения не нашли подтверждения. На основании изложенного суд решил Зиннатовой в иске отказать⁹⁰.

Окончание судебного разбирательства возможно путем вынесения определения или судебного решения. Окончание производства по делу без вынесения судебного решения также может быть в двух формах:

- прекращение производства по делу;
- оставление заявления без рассмотрения.

Эти формы окончания дела существенно отличаются друг от друга.

При прекращении производства по делу истец лишается права вторичного обращения в суд с иском к тому же ответчику, о том же предмете и по тем же основаниям (ст.221 ГПК РФ). При оставлении заявления без рассмотрения он вправе предъявить тот же иск в общем порядке после устранения обстоятельств, послуживших основанием для оставления заявления без рассмотрения (ст.223 ГПК РФ).

Необходимо отметить, что истец вправе отказаться от иска (ч.1 ст.39 ГПК РФ). Аналогичное право принадлежит ответчику, который вправе признать иск. Кроме того, стороны могут окончить дело мировым соглашением. Заявление истца об отказе от иска, признание иска ответчиком, а также условия мирового соглашения должны быть занесены в протокол судебного заседания, а заявления приобщаются к письменным материалам дела. В протоколе такие условия должны быть подписаны истцом, ответчиком или обеими сторонами.

⁹⁰ Дело № 2-683/08 // Архив Ново-Савиновского суда г. Казани 2008 г.

В случае отказа от иска, признания иска ответчиком, а также подписания мирового соглашения обязанность суда состоит в том, чтобы проверить отсутствие (наличие) препятствий для принятия отказа от иска, признания ответчиком иска, а также для утверждения мирового соглашения.

Если суд не принимает отказ истца от иска, признание ответчиком иска либо не утверждает подписанное сторонами мировое соглашение, то в соответствии с ч.4 ст.173 ГПК РФ суд выносит об этом определение и продолжает рассмотрение дела по существу.

Суд не вправе принять признание иска или признание обстоятельств, на которых истец основывает свои требования, совершенные адвокатом, назначенным судом в качестве представителя ответчика, поскольку это помимо воли ответчика может привести к нарушению его права.

Основаниями для оставления заявления без рассмотрения в соответствии с требованием ст.222 ГПК РФ являются:

- истцом не соблюден установленный федеральным законом для данной категории дел или предусмотренный договором сторон досудебный порядок урегулирования спора;
- заявление подано недееспособным лицом;
- заявление подписано или подано лицом, не имеющим полномочий на его подписание или предъявление иска;
- в производстве этого или другого суда, арбитражного суда имеется возбужденное ранее дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям;
- имеется соглашение сторон о передаче данного спора на рассмотрение и разрешение третейского суда и от ответчика до начала рассмотрения дела по существу поступило возражение относительно рассмотрения и разрешения спора в суде;
- стороны, не просившие о разбирательстве дела в их отсутствие, не явились в суд по вторичному вызову;

- истец, не просивший о разбирательстве дела в его отсутствие, не явился в суд по вторичному вызову, а ответчик не требует рассмотрения дела по существу.

При наличии одного из перечисленных оснований суд выносит соответствующее определение, в котором, в отличие от определения о прекращении производства по делу, обязан указать, как устранить обстоятельства, препятствующие рассмотрению дела.

Судом может быть отменено определение об оставлении заявления без рассмотрения в связи с повторной неявкой сторон или истца, не просивших о разбирательстве дела в их отсутствие, в соответствии с ч.3 ст.223 ГПК РФ.

Основанием для его отмены является ходатайство истца или ответчика, которые обязаны представить доказательства, подтверждающие уважительность причин неявки в судебное заседание и невозможности сообщения о них суду. На определение суда об отказе в удовлетворении такого ходатайства может быть подана частная жалоба.

В соответствии со ст.194 ГПК РФ постановление суда первой инстанции, которым дело разрешается по существу, принимается в форме судебного решения.

Решение суда первой инстанции может быть двух видов:

- решение, которым требование истца удовлетворено полностью или частично. Таким решением суд признает право истца и присуждает ответчика к выполнению определенных действий;

- решение, которым истцу отказано в удовлетворении заявленных им требований полностью или в части.

Вынесение судебного решения прекращает производство по делу.

Нормы гражданского процессуального законодательства Российской Федерации предъявляют достаточно жесткие требования к судебному решению. В соответствии с требованием ч.1 ст.195 ГПК РФ оно должно быть *законным и обоснованным*.

В целях выполнения требований к судебному решению, содержащихся в ГПК РФ, Пленум Верховного Суда РФ дал соответствующие разъяснения судам. Согласно п.2 постановления решение является *законным*, если оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права⁹¹.

В соответствии с п.3 постановления решение является *обоснованным*, когда факты, имеющие значение для дела, подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании, а также когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов. Так, судам при проверке обоснованности увольнения сотрудника в связи с нарушением служебной дисциплины следует принимать во внимание характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, наступившие последствия, прежнее поведение сотрудника, его отношение к службе, знание правил ее несения. В случае установления судом несоразмерности наложенного дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжести совершенного сотрудником проступка сотрудник подлежит восстановлению на службе.

Пример.

Е. обратился в суд с иском к ОВД о признании незаконным и об отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы, а также о восстановлении на службе.

В обоснование предъявленных требований Е. указал, что проходил службу в органах внутренних дел, был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы в органах внутренних дел в связи с нарушением условий контракта сотрудником по п. 15 ч. 2 ст. 82 Закона «О службе в ОВД». Е. полагал, что данное дисциплинарное взыскание является незаконным, поскольку наложено на него без учета тяжести совершенного проступка и его характера, а также отношения Е. к службе и его прежнего поведения.

⁹¹ О судебном решении: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 г. №23 // РГ. – 2003. - №260(3374). - 26 дек.

Решением городского суда в удовлетворении исковых требований Е. отказано.

Судом установлено, что Е. с 2001 года проходил службу в ОВД, последняя занимаемая им должность - старший оперуполномоченный подразделения собственной безопасности ОВД, специальное звание - подполковник полиции. В январе 2012 года с Е. заключен контракт о службе в ОВД, согласно которому истец обязался в том числе соблюдать служебную дисциплину, ограничения и запреты, связанные со службой в органах внутренних дел, не разглашать сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, конфиденциальную информацию (служебную тайну).

Согласно заключению по результатам служебной проверки в период с декабря 2015 по март 2016 года Е. допустил нарушения ведомственного нормативного правового акта об основах организации и тактики оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел при проведении оперативно-розыскных мероприятий, а также нарушение п. 8 ч. 1 ст. 27 Федерального закона «О полиции» выразившееся в разглашении сведений, ставших ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей.

По результатам служебной проверки в заключении сделан вывод о том, что за нарушение Е. условий заключенного с ним контракта о прохождении службы в ОВД он подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы в органах внутренних дел по основанию, предусмотренному п. 15 ч. 2 ст. 82 Закона «О службе в ОВД».

В связи с нарушением условий контракта, на Е. наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения со службы в органах внутренних дел, контракт с ним расторгнут и он уволен со службы в ОВД.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении иска Е., суд первой инстанции пришел к выводу о том, что установленные по результатам служебной проверки неправомерные действия Е. свидетельствуют о нарушении истцом контракта о прохождении службы в ОВД, в связи с чем, по мнению суда первой инстанции, оснований для признания незаконным приказа о привлечении Е. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения со службы в органах внутренних дел не имеется.

Суд первой инстанции полагал, что при проведении служебной проверки были приняты все меры по объективному и всестороннему установлению фактов и обстоятельств совершения сотрудником дисциплинарного проступка, вины сотрудника, причин и условий, способствовавших совершению сотрудником дисциплинарного проступка, наличия или отсутствия обстоятельств, препятствующих прохождению сотрудником службы в органах внутренних дел. По мнению суда первой инстанции, примененное к истцу дисциплинарное взыскание в виде увольнения соответствует тяжести совершенного им проступка и степени его вины. Сославшись на заключение служебной проверки, суд указал, что при определении вида взыскания ответчиком были приняты во внимание

характер проступка, обстоятельства, при которых он был допущен, прежнее поведение сотрудника, допустившего проступок, его отношение к службе, личные и деловые качества.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не согласилась с приведенными выводами суда первой инстанции в связи с неправильным применением судом норм материального права, регулирующих спорные отношения сторон, несоответствием выводов суда обстоятельствам дела, указав, в частности, на следующее.

Статьей 40 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 года № 1377 "О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации" (далее - Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации), предусмотрено, что дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка и степени вины. При определении вида дисциплинарного взыскания принимаются во внимание: характер проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, прежнее поведение сотрудника, совершившего проступок, признание им своей вины, его отношение к службе, знание правил ее несения и другие обстоятельства. При малозначительности совершенного дисциплинарного проступка руководитель (начальник) может освободить сотрудника от дисциплинарной ответственности и ограничиться устным предупреждением.

Между тем, как следует из текста заключения по результатам служебной проверки, информация о возможных неправомерных действиях Е. подтвердилась частично, при этом наступление каких-либо негативных последствий не установлено.

Согласно материалам дела на день увольнения Е. стаж его непрерывной службы в органах внутренних дел в календарном исчислении превышал 16 лет, за период прохождения службы в органах внутренних дел Е. награжден ведомственными наградами и почетными грамотами МВД России. В представлении к увольнению Е. со службы в органах внутренних дел указано, что за время службы он зарекомендовал себя с положительной стороны. К дисциплинарной ответственности в период прохождения службы в органах внутренних дел Е. не привлекался.

Ввиду таких обстоятельств Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала необоснованным вывод суда первой инстанции о том, что примененное к Е. дисциплинарное взыскание в виде увольнения со службы соответствует тяжести совершенного проступка и степени его вины с учетом предшествующего поведения и его отношения к службе в органах внутренних дел. Указанный вывод не основан на обстоятельствах дела и не соответствует положениям ст. 40 Дисциплинарного устава ОВД РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации сделала вывод о том, что такое дисциплинарное взыскание, как

увольнение со службы в ОВД, не соответствует тяжести совершенного Е. проступка.

*Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила решение суда первой инстанции и приняла по делу новое решение, которым удовлетворила иски Е.*⁹²

Согласно ст.197 ГПК РФ судебное решение излагается в письменной форме председательствующим или одним из судей (при коллегиальном рассмотрении дела). В случае рассмотрения дела единолично судьей решение подписывается судьей, разрешающим спор. При коллегиальном рассмотрении дела решение подписывается всеми судьями, в том числе судьей, оставшимся при особом мнении. Исправления, внесенные в решение суда, должны быть удостоверены подписями судей.

Судебное решение состоит из вводной, описательной, мотивировочной и резолютивной частей.

В вводной части решения суда указываются дата, место принятия решения суда, наименование суда, принявшего решение, состав суда, секретарь судебного заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленного требования.

В описательной части решения суда должны быть отражены содержание исковых требований, возражение ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле.

Если истец изменил предмет или основание иска, увеличил или уменьшил его размер, ответчик признал иск полностью или частично, об этом должно быть указано в описательной части решения.

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны:

- обстоятельства дела, установленные судом;

⁹² По материалам апелляционной практики Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации. См.: Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками ОВД, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба): утвержден Президиумом Верховного суда Российской Федерации 15 ноября 2017 г. — Текст: электронный. - URL: [https:// СПС Консультант Плюс](https://СПС Консультант Плюс). - (Дата обращения: 01.11.2020).

- доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах;

- доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства;

- законы, которыми руководствовался суд.

В мотивировочной части решения суда может быть указано только на признание ответчиком иска и принятие его судом. Аналогично обстоит дело в связи с признанием судом причин пропуска сроков исковой давности неважительными. В этом случае в мотивировочной части решения суда указывается только на установление судом данных обстоятельств.

Помимо этого, в мотивировочной части судебного решения должны найти отражение материальный закон, примененный судом к рассматриваемым правоотношениям, а также процессуальные нормы, которыми руководствовался суд при вынесении решения.¹

В резолютивной части решения должны содержаться следующие сведения:

- об удовлетворении иска (либо об отказе в удовлетворении иска) полностью или в части;

- указание на распределение судебных расходов;

- срок и порядок обжалования решения суда.

Резолютивная часть судебного решения должна содержать исчерпывающие выводы, вытекающие из установленных в мотивировочной части фактических обстоятельств. В связи с этим в нем должно быть четко сформулировано, что именно постановил суд, как по первоначальному иску, так и по встречному требованию, если оно было заявлено, кто, какие действия и в чью пользу должен произвести, за какой стороной признано право. При отказе в заявленных требованиях полностью или частично в резолютивной части решения должно быть точно указано, кому, в отношении кого и в чем отказано.

¹ Костян И.А. Трудовые споры. – М.:МЦФЭР, 2004. - С.95.

Решение суда принимается немедленно после разбирательства дела. Резолютивная часть решения суда должна быть подписана судьями, объявлена в судебном заседании, в котором закончилось разбирательство дела, и приобщена к делу. Составление мотивировочного решения суда, в соответствии со ст.199 ГПК РФ, может быть отложено на срок не более чем пять дней со дня окончания разбирательства дела.

По денежным требованиям в судебном решении указывается конкретная денежная сумма, подлежащая взысканию с ответчика в пользу истца. При этом, если суд признает заявленные истцом требования обоснованными, они подлежат удовлетворению в полном объеме.

Гражданское процессуальное законодательство устанавливает дополнительные гарантии реализации права на судебную защиту.

Предусмотрено заочное производство при рассмотрении гражданских дел, в том числе возникающих из трудовых отношений. Заочное разбирательство в ряде случаев позволяет восстановить нарушенные права работника в случае неявки работодателя в судебное заседание и, наоборот, защищать субъективные права работодателя при неявке в суд работника по искам о возмещении материального ущерба. Это, в свою очередь, позволяет сократить сроки разрешения трудового спора в случаях уклонения от явки ответчика в судебное заседание.

Основанием для вынесения заочного решения является неявка в судебное заседание ответчика, извещенного о времени и месте судебного заседания, при наличии следующих условий.

Во – первых, заочное производство возможно при условии, что от ответчика, извещенного о времени и месте слушания дела и не явившегося в судебное заседание, не представлено сообщения об уважительных причинах своей неявки или заявления о рассмотрении дела в его отсутствие.

Во – вторых, для рассмотрения дела в отсутствие не явившегося на заседание ответчика в порядке заочного производства необходимо согласие истца.

В соответствии со ст.234 ГПК РФ при заочном рассмотрении дела суд проводит судебное заседание в общем порядке, исследует доказательства, представленные лицами, участвующими в деле, учитывает их доводы и принимает решение, которое именуется заочным.

Требования к заочному решению аналогичны требованиям, предъявляемым к судебным решениям. Отличие содержания заочного решения суда от иных судебных решений заключается лишь в том, что его резолютивная часть должна содержать, помимо прочего, срок и порядок подачи заявления об отмене этого решения суда.

Вместе с тем заочное производство имеет ряд особенностей, которые истцу необходимо знать для правильного решения вопроса о даче согласия на заочное рассмотрение дела.

На практике нередко суд отменяет заочное решение даже в случаях, когда отсутствуют основания для его отмены, что влечет за собой необоснованное увеличение срока рассмотрения трудового дела. Следует отметить, что определение суда об отмене заочного решения не подлежит обжалованию в порядке принесения частной жалобы⁹³.

Пример.

Суд общей юрисдикции отменил заочное решение о восстановлении работника на работе по заявлению работодателя. В заявлении об отмене заочного решения ответчик (работодатель) указал, что его представитель не мог явиться в судебное заседание, поскольку находился в командировке. Вместе с тем ответчик не представил суду доказательств того, что он не мог известить об этом суд своевременно, т.е. хотя бы за день или в день слушания дела. Кроме того, ответчик не представил суду никаких дополнительных доказательств, которые могли бы повлиять на решение суда.

При таких обстоятельствах суд отменил заочное решение и возобновил рассмотрение дела по существу. При повторном рассмотрении дела суд снова вынес решение о восстановлении работника на работе с выплатой ему средней заработной платы за все время вынужденного прогула⁹⁴.

⁹³ Костян И.А. Трудовые споры. - С.104.

⁹⁴ Бюллетень ВС РФ. – 2002. - №6. – С.101.

Следует отметить, что в соответствии со ст.243 ГПК РФ при новом рассмотрении трудового (служебного) спора (после отмены заочного решения), если ответчик, извещенный надлежащим образом о времени и месте судебного заседания, снова не явится в суд, принятое судебное решение уже не будет заочным. Ответчик не вправе повторно подать заявление о пересмотре этого решения в порядке заочного производства.

§4. Пересмотр и исполнение решений суда

по индивидуальным трудовым (служебным) спорам

ОБЖАЛОВАНИЕ РЕШЕНИЙ В КАССАЦИОННОМ ПОРЯДКЕ

В силу ст.377 ГПК РФ на решения всех судов Российской Федерации, принятые судом первой инстанции, за исключением решений мировых судей, может быть подана кассационная жалоба. Прежними нормами гражданского процессуального законодательства было предусмотрено право прокурора или его заместителя принести протест на незаконное или необоснованное решение независимо от того, участвовал ли он в данном деле. Помощникам прокуроров, прокурорам управлений и отделов было предоставлено право принести протест только по делам, в которых они участвовали.

Право принесения кассационного представления также принадлежит прокурору, участвующему в деле.

ОБЖАЛОВАНИЕ ЗАОЧНЫХ РЕШЕНИЙ

Порядок обжалования заочного решения имеет некоторые особенности. Наряду с подачей заявления об отмене заочного решения в суд, который его принял, заочное решение может быть пересмотрено путем подачи кассационной или апелляционной жалобы как истцом, так и ответчиком. Стороны вправе обжаловать заочное решение районного суда в кассационном порядке (ч.2 ст. 237 ГПК).

Однако срок на принесение кассационной жалобы иной. Такую жалобу можно направить в течение 10 дней по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда. Если такое заявление подано, то стороны вправе подать кассационную жалобу в течение 10 дней со дня вынесения определения суда об отказе в удовлетворении этого заявления (ст.240 ГПК РФ).

ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ СУДА ПО ТРУДОВЫМ (СЛУЖЕБНЫМ) СПОРАМ

По общему правилу решение суда по трудовым делам приводится в исполнение после вступления его в законную силу. Вместе с тем решение суда о восстановлении на прежней работе работника, незаконно уволенного или незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению.

Под немедленным исполнением решения понимается восстановление нарушенных прав работника до вступления решения в законную силу.

Работодатель обязан на следующий день после вынесения решения о восстановлении работника на работе предоставить ему соответствующую работу по обусловленной трудовой функции с восстановлением существенных условий труда, предусмотренных трудовым договором, действовавшим до его незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу. Если работодатель считает нужным обжаловать решение суда в установленном законом порядке, это, тем не менее, не освобождает его от обязанности исполнить резолютивную часть решения о восстановлении на работе.

Неисполнение судебного решения, а также несвоевременное его исполнение влечет за собой материальную ответственность работодателя перед работником.

При задержке работодателем исполнения решения суда о восстановлении работника на работе суд выносит определение о выплате

работнику за все время задержки исполнения решения средней заработной платы или разницы в зарплате при незаконном переводе.

Задержка исполнения судебного решения по вине работодателя влечет за собой юридическую ответственность.

Под задержкой исполнения решения о восстановлении на работе понимается:

- неиздание работодателем приказа о восстановлении работника на прежней работе с сохранением всех существенных условий труда, обусловленных трудовым договором, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашением;

- непредоставление работнику работы по его трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, действовавшим до увольнения работника или перевода его на другую работу, признанных судом незаконными;

- поручение работнику другой работы, не предусмотренной трудовым договором, изменение существенных условий труда⁹⁵.

Решение суда о восстановлении на работе не подлежит приостановлению по причине обжалования его в кассационном порядке. Необходимо помнить, что определение суда о приостановлении исполнения решения суда может быть обжаловано заинтересованным лицом путем подачи частной жалобы⁹⁶.

Подведем итоги главы.

Судом могут быть рассмотрены любые индивидуальные трудовые (служебные) споры в порядке общей юрисдикции по правилам, установленным для рассмотрения гражданских дел в суде первой инстанции, кассационного и надзорного производств. Практика показывает, что работники и работодатели предпочитают судебный порядок досудебному порядку разрешения споров. С одной стороны, это демонстрирует доверие,

⁹⁵ Костян И.А. Трудовые споры. - С.164.

⁹⁶ Аналогичное правило применяется и к ситуации восстановления на службе государственного служащего (сотрудника ОВД).

которое оказывают судам граждане, с другой -- при наличии возможности разрешения спора в досудебном порядке способствует возникновению дополнительной нагрузки на всю судебную систему. Решить эту ситуацию пытается Верховный Суд РФ: при рассмотрении всех споров (в том числе трудовых) судья обязан разъяснить лицам их право на досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых (служебных) споров (п.16)⁹⁷.

Другая сложность возникает при определении подсудности трудовых (служебных) споров судам общей юрисдикции или арбитражным судам. Отдельные трудности удается преодолевать с помощью разъяснений, содержащихся в соответствующих постановлениях Пленума Верховного Суда РФ. Например, дела об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций отнесены к подведомственности судам общей юрисдикции⁹⁸.

В ходе судебного разбирательства нередко просматривается предвзятое отношение к одной из сторон трудового (служебного) спора. В целях выполнения требований к судебному решению, содержащихся в ГПК РФ, Пленум Верховного Суда РФ дал соответствующие разъяснения судам⁹⁹: решение является обоснованным, когда факты, имеющие значение для дела, подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости. К числу трудно разрешимых проблем следует отнести оценочную деятельность суда в отношении фактов, имеющих значение для разрешения трудового (служебного) спора.

Кроме того, некоторые решения судов не отвечают требованиям законности и не дают убедительного ответа по существу спора. Иногда в решениях неполно отражаются обстоятельства дела, нечетко формулируются

⁹⁷ О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: Постановление Верховного Суда РФ от 24 июня 2008 г. № 11 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2008. - №7.

⁹⁸ О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.03г. № 17 // РГ. - 2003. – 2 декабря.

⁹⁹ О судебном решении: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 г. №23 // РГ. – 2003. - 26 декабря.

требования истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле, не раскрывается характер правоотношений сторон, отсутствует анализ доказательств, их оценка и юридическая квалификация установленных фактов. В ряде случаев не указывается закон, которым руководствовался суд, выводы суда не всегда соответствуют обстоятельствам дела, указанным в решении, а его резолютивная часть излагается так, что вызывает затруднения при исполнении. Некоторые достаточно типичные конфликтные ситуации до сих пор остаются юридически неурегулированными.

Тем не менее, по мнению ряда исследователей, в частности И.А. Костян, правоприменительная практика показывает, что суды улучшили качество принимаемых решений. Они являются мотивированными и ясно изложенными, что содействует дальнейшему укреплению законности и повышает воспитательную роль суда. Причины улучшения качества принимаемых решений - в кодификации трудового (административного) права, работе Пленума Верховного Суда РФ, направленной на толкование применения норм трудового (административного или служебного-трудового) права, в части их касающихся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, в предлагаемом учебном пособии на тему «Рассмотрение индивидуальных трудовых (служебных) споров в гражданском судопроизводстве» была осуществлена попытка проанализировать современное действующее законодательство и материалы судебной практики, в том числе, хранящиеся в архивах судов города Казани. Изучение действующего законодательства и материалов судебной практики позволило сформулировать следующие выводы:

1) в трудовом праве России выделяют общий родовой институт трудовых споров и два видовых – коллективные и индивидуальные трудовые споры. В основе любых споров лежат конфликты или разногласия, вытекающие из трудовых правоотношений, причины которых весьма разнообразны. Разногласия могут быть урегулированы путем проведения переговоров. Споры – это разногласия, которые стали предметом рассмотрения органов по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Одной из проблем квалификации индивидуального трудового спора является определение характера сложившихся правоотношений между спорящими сторонами: гражданские или трудовые. Гражданское и трудовое законодательство не создало четких критериев, которые бы помогли разграничить гражданские правоотношения и трудовые, дать их правовую природу. Определение характера сложившихся правоотношений между сторонами, например, договора найма рабочей силы или трудового договора, нередко носит оценочный характер, что не исключает возникновения судебных ошибок, пересмотра решений в порядке кассации и надзора. Изданные разъяснения Пленума Верховного Суда РФ¹⁰⁰ во многом помогают преодолеть пробел в законодательстве.

¹⁰⁰ См., например: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2008 г. № 25-807-27 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2008. - №8.

Квалифицирующим признаком служебных отношений является заключение служебного контракта, что закреплено Законом «О государственной службе», Законом «О службе в ОВД». Вопросы, связанные с заключением, изменением и расторжением контракта, реализации прав и обязанностей служащим, составляют предмет возможных служебных споров. Законодатель рекомендует разрешать споры путем переговоров с прямым и непосредственным руководителем и, как крайнюю меру рассматривает порядок разрешения в досудебном и судебном порядке (ст. 72 Закона «О службе в ОВД»).

2) причинами возникновения индивидуальных трудовых споров могут стать юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых отношений. Юридические факты могут носить экономический, социальный и правовой характер. Причины служебных споров, как правило, носят социальный и правовой характер, в связи с реализацией прав и обязанностей государственным служащим (сотрудником ОВД);

3) сторонами индивидуальных трудовых споров являются работник и работодатель, а также лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, и лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор, а также уволенные или бывшие работники; сторонами индивидуальных служебных споров -- «представитель нанимателя», «прямой или непосредственный руководитель (начальник» и «государственный служащий» (сотрудник ОВД), а также лица, которым неправомерно было отказано в поступлении на службу, а также уволенные служащие;

4) органами, уполномоченными разрешать индивидуальные трудовые (служебные) споры, являются:

- комиссии по трудовым спорам и комиссии по служебным спорам;
- суды общей юрисдикции.

В определенных случаях, с учетом особенностей предмета спора либо при отсутствии в организации (территориальном подразделении) комиссии

по трудовым спорам (комиссии по служебным спорам), обращение работника в суд не обусловлено предварительным рассмотрением спора в указанной комиссии. В этих случаях судебный порядок защиты права действует непосредственно;

5) рассмотрение трудового спора в комиссии по трудовым (служебным) спорам -- так называемый досудебный этап разрешения спора. Комиссия по трудовым (служебным) спорам создается в организации (территориальном подразделении). Тем не менее, обязанность создать комиссии по трудовым спорам (комиссии по служебным спорам) для рассмотрения индивидуального трудового (служебного) спора закреплена только за работодателем («представителем нанимателя») в разрешительном или разрешительно-заявительном порядке для рассмотрения споров по заявлению работника («служащего»);

6) судами общей юрисдикции могут быть рассмотрены любые индивидуальные трудовые споры, служебные споры – в части регламентированной ст. 70 Закона «О государственной службе». В ходе судебного разбирательства нередко просматривается предвзятое отношение к одной из сторон трудового спора, поскольку к ряду обстоятельств дела суд относится оценочно (например, к «уважительным причинам»). Регламентировать оценочные категории крайне проблематично. Тем не менее, с точки зрения процессуального права порядок рассмотрения этих споров единый – общими судами в рамках гражданского (а не административного!) судопроизводства (п.1 ч.1 ст.22 Гражданско-процессуального кодекса РФ).

7) практика показывает, что наименее защищенной стороной в судебном разбирательстве является работник (государственный служащий, сотрудник ОВД), это объясняется тем, что ему сложнее собирать доказательства: в отличие от работодателя (представителя нанимателя, прямого и (или) непосредственного руководителя) он не имеет к ним доступа; к доказательствам предъявляется ряд процессуальных требований –

они должны быть заверены. В целях выполнения требований к судебному решению, содержащихся в ГПК РФ, Пленум Верховного Суда РФ дал соответствующие разъяснения судам: решение должно быть обоснованным, факты, имеющие значение для дела, должны быть подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости. К числу трудно разрешимых проблем разрешения индивидуальных трудовых споров следует отнести оценочную деятельность суда в отношении фактов, имеющих значение для разрешения трудового спора;

8) практикующие юристы, исследователи вынуждены констатировать, что некоторые решения судов не отвечают требованиям законности и не дают убедительного ответа по существу спора. Иногда в решениях неполно отражаются обстоятельства дела, нечетко формулируются требования истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле, не раскрывается характер правоотношений сторон, отсутствует анализ доказательств, их оценка и юридическая квалификация установленных фактов. Другой проблемой является то, что некоторые достаточно типичные конфликтные ситуации до сих пор остаются юридически неурегулированными.

Кроме того, некоторые решения судов не отвечают требованиям законности и не дают убедительного ответа по существу спора. Иногда в решениях неполно отражаются обстоятельства дела, нечетко формулируются требования истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле, не раскрывается характер правоотношений сторон, отсутствует анализ доказательств, их оценка и юридическая квалификация установленных фактов. В ряде случаев не указывается закон, которым руководствовался суд, выводы суда не всегда соответствуют обстоятельствам дела, указанным в решении, а его резолютивная часть излагается так, что вызывает затруднения при исполнении. Некоторые достаточно типичные

конфликтные ситуации до сих пор остаются юридически
неурегулированными.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

А) Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. // Российская газета. (далее: РГ)- 1993. - 25 декабря.
2. О судебной системе Российской Федерации: Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 г. № 1-ФКЗ // СЗ РФ. - 1997. - №1. - Ст. 1.
3. Всеобщая Декларация прав человека: принята и провозглашена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Международные акты о правах человека: сб-к документов. - М., 1998.
4. О дискриминации в области труда и занятости: Конвенция МОТ № 111 (1958 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919 - 1956. - М., 1991.- Т.1.
5. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин; трудящихся с семейными обязанностями: Конвенция МОТ № 156 (1981 г.): ратифицирована Российской Федерацией 11.02.1998 г. // Собрание законодательства Российской Федерации (далее: СЗ РФ). 1998 - № 44. - Ст. 5020.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. №51-ФЗ // РГ. - 1994. - №238-239.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ // РГ. - 2001. - №256.
8. Трудовой кодекс: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ // СЗ РФ. - 2002. - № 1 (ч.1). - Ст. 3.
9. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.11.1995 г. № 195-ФЗ // РГ. - 1996. - № 3. - Ст. 150.
10. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности:

- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ // СЗ РФ. - 1996. - № 3. - Ст. 148.
11. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ // СЗ РФ. - 2002. - № 30. - Ст. 3032.
12. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // РГ. - 2004. - № 162.
13. О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ // РГ. - 2011.- 8 февраля.
14. О службе в органах внутренних дел: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ // РГ. - 2011. - 1 декабря.
15. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 // СЗ РФ. - 2012. -№ 43. - Ст. 5808.
16. Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 22.11.2012 № 1575 // СЗ РФ. - 2012. -№ 48. - Ст. 6668.
17. О трудовых книжках: Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 // РГ. - 2003. - № 77.
18. Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР: Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 г. № 31/3-30; раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. - 1985. - № 6.
19. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: Постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 // РГ. - 2003. - № 225.
20. Кодекс законов о труде: утвержден Верховным Советом РСФСР 09.12.1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. - № 50. - Ст. 1007. (утратил действие).

Б) Учебники, учебные пособия, монографии, комментарии

1. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры / Л.Н.Анисимов. – М.: Владос, 2004.
2. Безина А.К. Судебная практика по трудовым спорам: учебное пособие для магистров права / А.К. Безина. – Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 2004.
3. Большой юридический словарь / под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. – 2-е изд., перераб. доп. – М.: Инфра-М, 2000.
4. Братусь С.Н. Понятие, содержание и формы судебной практики / С.Н.Братусь, А.Б. Венгеров // Судебная практика в советской правовой системе. – М., 1975.
5. Галиуллина, Р. Х. Трудовой договор. Защита персональных данных. Контракт в системе органов внутренних дел [Текст] : учебное пособие / Р. Х. Галиуллина. - Казань : КЮИ МВД России, 2016. - 121 с.
6. Галиуллина, Р. Х. Трудовой договор. Защита персональных данных. Контракт в системе органов внутренних дел [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р. Х. Галиуллина.– Электронные текстовые данные.- Казань: КЮИ МВД России, 2016. - 121 с.- Режим доступа: \\Grandserver\электронная библиотека\Эл. библ. для учебы\Электронная библиотека КЮИ\Трудовое право\2016 Трудовое право
7. Головина, С.Ю. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 313 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00340-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-431817> (дата обращения: 30.04.2020).
8. Захарьин В.Р. Комментарий к изменениям в Трудовом кодексе Российской Федерации: для работодателей и работников / В.Р. Захарьин. – М.: Юнорус, 2007.
9. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 2007.

10. Костян И.А. Трудовые споры / И.А. Костян. – М.: МЦФЭР, 2004.
11. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Л.В. Чистяковой, А.В. Касьянова; 4-е изд., перераб. и доп. - Текст: электронный. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. - 1608 с. - URL: [https:// СПС Консультант Плюс](https://СПС Консультант Плюс). - (Дата обращения: 30.04.2020).
12. Рыженков, А.Я. Трудовое право России: учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов; под общей редакцией А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 426 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-431156> (дата обращения: 30.04.2020).
13. Сувернева А. Материальная ответственность работников / А. Сувернева. — Текст: электронный // Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2017. - N 10. - С. 55 - 64. - URL: [https:// СПС Консультант Плюс](https://СПС Консультант Плюс). - (Дата обращения: 30.04.2020).
14. Ставцева А.И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров / А.И. Ставцева // Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М., 2002.
15. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: учебн. пособие / В.Н. Толкунова. - М., Юристъ, 2002.
16. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 332 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08130-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-432102> (дата обращения: 30.04.2020).
17. Трудовое право России в 2 т. Том 1 общая часть: учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва :

Издательство Юрайт, 2019. — 231 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06043-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast-434357> (дата обращения: 30.04.2020).

18. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть: учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 467 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06044-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-434358> (дата обращения: 30.04.2020).

19. Трудовое право России: учебное пособие / под ред. К. Н. Гусова, Н. Л. Лютова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2020. - 592 с. - ISBN 978-5-392-31149-1: 900.00 р. — Текст: непосредственный

20. Трудовое право: учебник. - Текст / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: РГ-Пресс, 2018. - 536 с.

21. Трудовое право: учебник. - Текст: электронный / под ред. Р. А. Курбанова — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 409 с. — ISBN 978-5-534-01118-0. - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5>. - (Дата обращения: 30.04.2020).

22. Трудовое право: учебник. - Текст: электронный / под ред. В. Л. Гейхмана — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 382 с. — ISBN 978-5-534-06380-6. - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A>. - (Дата обращения: 30.04.2020).

23. Филиппов М.Ю. Трудовые споры / М.Ю. Филиппов. - М.: Норма, 2004.

24. Юрченко К.И. Трудовые споры / К.И. Юрченко. - М.: Вече, 2002.

В) Статьи и научные публикации

1. Абрамова О. Защита трудовых прав работников / О. Абрамова, А. Нуртдинова // Хозяйство и право. - 2002. - № 11, 12.
2. Барбашова Т.П. Защита трудовых прав работников / Т.П. Барбашова, В.И. Миронов // Трудовое право. – 2007. - №7.
3. Бойченко Т.А. Трудовые споры в гражданском процессе / Т.А. Бойченко // Справочник кадровика. -2002. -№ 5.
4. Братусь С.Н. Понятие, содержание и формы судебной практики / С.Н.Братусь, А.Б. Венгеров // Судебная практика в советской правовой системе. – М., 1975.
5. Васильев В.А. Процессуальный механизм осуществления представительства работников в социально-трудовых отношениях / В.А. Васильев // Трудовое право. – 2008. - №5.
6. Джафаров З.И. Система принципов, определяющих основное содержание правового института (подинститута), индивидуальные трудовые споры / З.И.Джафаров // Трудовое право. – 2009. - №4.
7. Егорова, А.О. Трудовые споры / А.О. Егорова. - Текст: электронный - // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. - 2018. - N 2. - С. 63 - 68. - URL: [https:// СПС Консультант Плюс](https://СПС Консультант Плюс). - (Дата обращения: 30.04.2020).
8. Индивидуальные и коллективные споры: новое в законодательстве/ [Гл. ред. В. Павленко] // Труд и право. – 2007. - №2. Костян И.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров / И.А. Костян // Справочник кадровика. - 2001. - № 2.
9. Костян И.А. Плюсы и минусы КТС / И.А. Костян // Социальная защита. - № 2. – 2000.
10. Костян И.А. Увольнение работника: критерии правомерности / И.А. Костян // Справочник кадровика. - 2003. - № 5, 6.

11. Матненко М.В. Развитие третейского урегулирования разногласий в трудовых отношениях / М.В. Матненко // Трудовое право. – 2009. - №11.
12. Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса / В.И. Миронов // Трудовое право. – 2009. - №5.
13. Морозов Д.А. О понятии трудового процессуального правоотношения / Д.А. Морозов // Трудовое право. – 2006. - №8.
14. Мощная, О.В. Конфликт интересов как предпосылка возникновения трудового спора / О.В. Мощная // Журнал российского права. - 2017. - № 11. - С. 87 - 95.
15. Пономарева Т. Трудовые споры: срок для подачи иска, подсудность, риски работодателя // Новая бухгалтерия. - 2017. - № 11. - С. 66 - 92.
16. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей [Электронный ресурс]: монография/ А.Н. Малолетко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48947>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
17. Рашидова, А.И., Рачкова, А.О. Медиация в трудовых спорах / А.И. Рашидова, А.О. Рачкова // Актуальные проблемы российского права. - 2017. - № 12. - С. 113 - 116.
18. Сапфинова, А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфинова А.А., Волкова В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 87 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34522>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
19. Юнусов С.А. Обеспечение принципов справедливости и законности в административной деятельности правоохранительных органов / С.А. Юнусов // Административное право и процесс. - 2017. - № 4. - С. 54 - 56.

20. Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции / А.А. Сапфинова // Трудовое право. – 2009. - №9. – С.13-15.
21. Чесовской Е. Разрешение трудовых споров / Е. Чесовской // Российская юстиция. - 2002. - № 11.

Г) материалы судебной практики

1. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками ОВД, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба): утвержден Президиумом Верховного суда Российской Федерации 15 ноября 2017 г. — Текст: электронный. - URL: [https:// СПС Консультант Плюс](https://СПС Консультант Плюс). - (Дата обращения: 01.11.2020).
2. О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.03г. № 17 // РГ. - 2003. - 2 декабря.
3. О судебном решении: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 г. №23 // РГ. – 2003. - 26 декабря.
4. О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. - №1.
5. О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: Постановление Верховного Суда РФ от 24.06.2008 г. № 11 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2008. - №7.

6. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.03.2008 г. № 25-807-27 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2008. - №8.
7. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2001 года // Бюллетень ВС РФ. – 2002. - № 4.
8. Дело №2-363/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.
9. Дело №2-683/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.
10. Дело №2-5111 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.
11. Дело №2-91/2009 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.