

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	4
Глава I. Понятие, предмет индивидуального трудового спора, стороны и причины возникновения.....	9
1 Понятие индивидуального трудового спора.....	9
2 Причины возникновения индивидуального трудового спора	12
3 Стороны индивидуального трудового спора.....	13
Глава II. Судебный порядок разрешения индивидуального трудового спора.....	16
1 Предъявление иска в суд и подготовка дела к судебному разбирательству.....	16
2 Рассмотрение дела и вынесение судом решений по индивидуальным трудовым спорам.....	29
3 Пересмотр и исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам.....	38
Заключение.....	41
Список нормативных правовых актов, материалов судебной практики и литературы.....	43
Приложение	47

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 (статья 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 комиссию по трудовым спорам, в органы Федеральной инспекции труда, трудовой арбитраж, мировые и суды общей юрисдикции).

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». Новый Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г., который вступил в действие 1 февраля 2002г. (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 трудового права», где содержится легальное определение понятия «индивидуальный трудовой спор» (ст. 381).

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 разно-

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (официальный текст Конституции РФ с внесенными в нее поправками от 30.12.2008 № 6-ФКЗ) // РГ. -1993. – 25 декабря. - № 237; 2009. -21 января. - №7.

² Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 № 97-ФЗ, от 25.07.2002 № 116-ФЗ, от 30.06.2003 № 86-ФЗ, от 22.08.2004 № 122-ФЗ, от 29.12.2004 № 201-ФЗ, от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 18.12.2006 № 232-ФЗ, от 30.12.2006 № 271-ФЗ, от 20.04.2007 № 54-ФЗ, от 21.07.2007 № 194-ФЗ, от 18.10.2007 № 230-ФЗ, от 01.12.2007 № 309-ФЗ, от 28.02.2008 № 13-ФЗ, от 22.07.2008 № 157-ФЗ, от 23.07.2008 № 160-ФЗ, от 24 июля 2009 г. № 213-ФЗ) // СЗ РФ. -2002. - № 1. - Ст. 3; № 30. - Ст. 3014; 2002. - № 30. - Ст. 3033; 2003. - № 27 (часть I). - Ст. 2700; 2004. - № 35. - Ст. 3607; 2004. - № 35. - Ст. 3607; 2006. - № 27. - Ст. 2878; 2006. - № 52 (часть I). - Ст. 5498; 2007. - № 1 (часть I). - Ст. 34; № 17. - Ст. 1930; № 30. - Ст. 3808; № 43. - Ст. 5084; № 49. - Ст. 6070; 2008. - № 9. - Ст. 812; № 30 (часть I). - Ст. 3613; № 30 (часть II). - Ст. 3616; 2009. - № 30. - Ст. 3739.

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

образные конфликтные ситуации, которые возникают в связи с трудовой деятельностью»⁴.

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 рассмотрению таких споров»⁵.

Предметом анализа в данном учебном пособии является рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами: понятие и возникающие проблемы разрешения⁶. 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.

На уровне исполнения решения:

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

Объектом изучения предлагаемого учебного пособия являются общественные правоотношения, которые складываются в порядке разрешения индивидуальных трудовых споров в досудебном⁷ и судебном порядке.

Правоотношения, возникающие по поводу разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке (в судах общей юрисдикции), регулируются нормами материального и процессуального права⁸. В этой связи изучение норм Конституции РФ от 12 декабря 1993 г., федеральных конституционных законов («О судебной системе» от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ⁹), Трудового кодекса, Гражданского¹⁰ и Гражданско-процессуального кодексов¹¹, федеральных

⁴ Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учебное пособие. – М.: Юрист, 2003. – С.525.

⁵ Индивидуальный трудовой спор // Большой юридический словарь / под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. – 2-е изд., перераб. доп. – М.: Инфра-М, 2000.

⁶ 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.

⁷ Нами используется термин «досудебное» в смысле «неюрисдикционное разрешение индивидуальных трудовых споров». Считаем не принципиальным в рамках данной работы отличие терминов «досудебное» и «внесудебное» рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ Гражданский кодекс РФ: часть первая от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 20.02.1996 № 18-ФЗ, от 12.08.1996 № 111-ФЗ, от 08.07.1999 № 138-ФЗ, от 16.04.2001 № 45-ФЗ, от 15.05.2001 № 54-ФЗ, от 21.03.2002 № 31-ФЗ, от 14.11.2002 № 161-ФЗ, от 26.11.2002 № 152-ФЗ, от 10.01.2003 № 15-ФЗ, от 23.12.2003 № 182-ФЗ, от 29.06.2004 № 58-ФЗ, от 29.07.2004 № 97-ФЗ, от 30.12.2004 № 213-ФЗ, от 30.12.2004 № 217-ФЗ, от

законов («О прокуратуре Российской Федерации»¹², «О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности»¹³, «О мировых судьях Российской Федерации»¹⁴) 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 РФ¹⁵ – «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 и детализации», а также судебных решений¹⁶ – «специфического результата, итога этой деятельности (самих правоположений)»¹⁷.

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

02.07.2005 № 83-ФЗ, от 10.01.2006 № 18-ФЗ, от 03.06.2006 № 73-ФЗ, от 30.06.2006 № 93-ФЗ, от 03.11.2006 № 175-ФЗ, от 04.12.2006 № 201-ФЗ, от 18.12.2006 № 231-ФЗ, от 18.12.2006 № 232-ФЗ, от 29.12.2006 № 258-ФЗ, от 26.06.2007 № 118-ФЗ, от 19.07.2007 № 197-ФЗ, от 02.10.2007 № 225-ФЗ, от 01.12.2007 № 318-ФЗ, от 06.12.2007 № 333-ФЗ, от 24.04.2008 № 49-ФЗ, от 13.05.2008 № 68-ФЗ, от 14.07.2008 № 118-ФЗ, от 22.07.2008 № 141-ФЗ, от 23.07.2008 № 160-ФЗ, от 30.12.2008 № 311-ФЗ, от 30.12.2008 № 312-ФЗ, от 30.12.2008 № 315-ФЗ, от 09.02.2009 № 7-ФЗ, от 17.07.2009 № 145-ФЗ // СЗ РФ. - 1994. - № 32. - Ст. 3301; 1996. - № 9. - Ст. 773; № 34. - Ст. 4026; 2001. - № 17. - Ст. 1644; № 21. - Ст. 2063; 2002. - № 12. - Ст. 1093, № 48. - Ст. 4746; № 48. - Ст. 4737; 2003. - № 2. - Ст. 167; № 52 (часть I). - Ст. 5034; 2004. - № 27. - Ст. 2711; № 31. - Ст. 3233; 2005. - № 1 (часть I). - Ст. 39; № 1 (часть I). - Ст. 43; № 27. - Ст. 2722; 2006. - № 3. - Ст. 282; № 23. - Ст. 2380; № 27. - Ст. 2881; № 45. - Ст. 4627; № 50. - Ст. 5279; № 52 (часть I). - Ст. 5497; № 52 (часть I). - Ст. 5498; 2007. - № 1 (часть I). - Ст. 21; № 27. - Ст. 3213; № 31. - Ст. 3993; № 41. - Ст. 4845; № 49. - Ст. 6079; № 50. - Ст. 6247; 2008. - № 17. - Ст. 1756; № 20. - Ст. 2253; № 29 (часть I). - Ст. 3418; № 30 (часть I). - Ст. 3597; № 30 (часть II). - Ст. 3616; 2009. - № 1. - Ст. 19, Ст. 20, Ст. 23; № 8. - Ст. 801; № 29. - Ст. 3582.

¹¹ Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ (с изм. и доп. на 28.06.2009) // СЗ РФ. - 2002. - № 46. - Ст. 4532.

¹² О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон в ред. от 17.11.1995 г. № 195-ФЗ // РГ. - 1996. - 30 ноября. - № 3. - Ст. 150.

¹³ О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон РФ от 12.12.1996 года № 10-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 25.07.2002 г. № 116-ФЗ, от 08.12.2003 г. № 169-ФЗ, от 29.06.2004 г. № 58-ФЗ, от 09.05.2005 № 45-ФЗ, от 23.07.2008 № 160-ФЗ, от 30.12.2008 № 309-ФЗ) // СЗ РФ. - 1996. - № 3. - Ст. 148; 2002. - № 30. - Ст. 3033; 2003. - № 50. - Ст. 4855; 2004. - № 27. - Ст. 2711; 2005. - № 19. - Ст. 1752; 2008. - № 30 (ч. 2). - Ст. 3616.

¹⁴ О мировых судьях Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 17 декабря 1998 года № 188-ФЗ // РГ. - 1998. - 25 декабря. - № 239.

¹⁵ 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 20.11.2003 г. № 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.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

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 споров. Такая позиция прослеживается в работах О.Абрамовой и А.Нуртдиновой¹⁸; Л.Н. Анисимова¹⁹, Т.А. Бойченко²⁰, В.Н. Толкуновой²¹, Е.Чесовского²², Е. Данилова²³, Д.И. Миронова²⁴, М.Ю. Филиппова²⁵, К.И.Юрченко²⁶.

Выделяется группа исследователей, которые обращали внимание на роль судебной практики, прежде всего толкований Верховного Суда, в развитии механизма правового регулирования индивидуальных трудовых споров: А.К. Безина²⁷, И.А. Костян²⁸.

Интересными представляются предположения ряда молодых авторов, которые рассматривают возможности разрешения индивидуальных трудовых споров в счет резервов досудебных механизмов (М.В. Матненко²⁹, А.А.Сапфорова³⁰).

Тонкостям механизма процессуального регулирования трудовых споров посвящены работы: Т.П.Барбашовой³¹, Д.А. Морозова³², В.Н.Скобелкина³³. Для понимания этой темы особое значение приобретают комментарии законодательства³⁴.

Авторы исследований, статей солидарны в том, что работник при возникновении трудового спора – самая незащищенная сторона. Работник не всегда

¹⁸ Абрамова О., Нуртдинова А. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. - 2002. - № 11, 12.

¹⁹ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. – М.: Владос, 2004.

²⁰ Бойченко Т.А. Трудовые споры в гражданском процессе // Справочник кадровика. -2002. -№ 5.

²¹ Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: учебн. пособие. - М., Юристь, 2002.

²² Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // Российская юстиция. - 2002. - № 11.

²³ Данилов Е. Трудовые споры. - М.: Велби, 2004.

²⁴ 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.

²⁵ Филиппов М.Ю. Трудовые споры. - М.: Норма, 2004.

²⁶ Юрченко К.И. Трудовые споры. - М.: Вече, 2002.

²⁷ Безина А.К. Судебная практика по трудовым спорам: учебное пособие для магистров права. – Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 2004.

²⁸ 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;

²⁹ Матненко М.В. Развитие третейского урегулирования разногласий в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2009. - №11 – С.80-96.

³⁰ Сапфорова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции // Трудовое право. – 2009. - №9. – С.13-15.

³¹ Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. – 2007. - №7.

³² Морозов Д.А. О понятии трудового процессуального правоотношения // Трудовое право. – 2006. - №8. – С. 37-38.

³³ Трудовое процедурно-процессуальное право / под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж, 2002. –С.38.

³⁴ 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.

владеет нормами права, не 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 становятся недоступны документы и информация о нарушенном праве.

В ноябре 2009 г. в журнале «Трудовое право» были опубликованы материалы круглого стола на тему «Увольнение работников. Проблемы доказывания». Участники отмечали, что трудовые отношения основаны на власти и подчинении, поэтому работник – всегда субъект, подчиненный работодателю, что не позволяет отнести их к числу равноценных субъектов»³⁵.

Многим работодателям присущ определенный правовой нигилизм, который выражается во мнении, что трудовое законодательство можно обойти. В процессе исследования мы попытаемся выяснить те проблемы, которые являются характерными для индивидуальных трудовых споров.

Цель предлагаемого учебного пособия - исследование механизма правового регулирования споров, возникающих между работником и работодателем, которые не были урегулированы при непосредственных переговорах и стали предметом судебного разбирательства.

В учебном пособии будут рассмотрены следующие вопросы:

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

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

Учебное пособие состоит из введения, двух глав, вопросов и заданий для самостоятельного рассмотрения и списка нормативных актов, материалов судебной практики и литературы, приложений.

³⁵ Погодина И.В., Костян И.А. Как уволить неградивого работника: обзор материалов «круглого стола», 24 октября 2009 года // Трудовое право. – 2009. - № 11.

Глава I.

Понятие, предмет индивидуального трудового спора, стороны и причины возникновения

1. Понятие индивидуального трудового 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 законодательством³⁶.

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 года³⁷. 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 – стач-

³⁶ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. – М.: Владос, 2004. -С.279.

³⁷ Кодекс законов о труде: утвержден Верховным Советом РСФСР 09.12.1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. - № 50. - Ст. 1007.

кой, забастовкой). А современное трудовое право предусматривает, главным образом, примирительные процедуры для разрешения трудовых споров³⁸.

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 профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав, а также рассмотрение коллективных и индивидуальных трудовых споров³⁹.

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 сторонами⁴⁰.

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);
- в) попытка урегулировать это разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах;
- г) обращение для разрешения разногласия в юрисдикционный орган и вследствие этого возникновение трудового спора.

³⁸ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. - С.280.

³⁹ Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. – 2002. - № 10. – С.27.

⁴⁰ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. – С.280.

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 порядке⁴¹.

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 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 соглашения⁴².

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 ис-

⁴¹ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. - С.283.

⁴² Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. – 2002. - №10. – С.28.

ключительно к заключению, изменению или выполнению коллективного договора, соглашения⁴³.

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;
- установление тому или иному работнику новых или изменение существующих индивидуальных условий труда;
- необоснованный (дискриминационный) отказ в приеме на работу⁴⁴.

Таким образом, предметом индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате ему заработной платы, снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, об оплате за время вынужденного прогула, о признании необоснованным отказа работодателя заключить трудовой договор и т.д.

Другими словами, 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.

2. Причины возникновения индивидуального трудового спора

Причины возникновения трудовых споров – это юридические факты, непосредственно вызвавшие разногласия между субъектами трудовых отношений. Иными словами, это нарушения каких-либо прав работника или его обязанности перед работодателем. 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. Со стороны работников может проявляться негативное отношение к трудовым обязанностям в виде дисциплинарных проступков, некачественного выполнения производственных заданий⁴⁵.

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 произ-

⁴³ Нуртдинова А.Ф. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров // Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. С.А. Панина. – М., 2002. – С. 943-955.

⁴⁴ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. – С.286.

⁴⁵ Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. - С.284.

водства, 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 работников⁴⁶, 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 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.

Новыми обстоятельствами возникновения трудовых споров в современной России является сложная социальная экономическая обстановка, вызванная спадом производства и сокращением рабочих мест, неправомерными увольнениями и сокращениями в организациях, увеличением нагрузки на работников вследствие сокращений рабочих мест⁴⁷.

3. Стороны индивидуального трудового 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 были⁴⁸.

Согласно ч.2 ст.381 ТК РФ, индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях

⁴⁶ Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. – М., 1999. – С. 8-12.

⁴⁷ Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса // Трудовое право. – 2009. - №5. – С. 5-8.

⁴⁸ Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. – 2002. - №10. – С.28.

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 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, и 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)⁴⁹, 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 права⁵⁰. Например, если заключен договор найма рабочей силы, но работник осуществляет определенную трудовую функцию в

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Там же.

режиме рабочего времени, регулярно и в 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 другой⁵¹.

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, разногласия, вытекающие из трудовых правоотношений, причины которых весьма разнообразны. Разногласия могут быть урегулированы путем проведения переговоров, в данном случае они не являются индивидуальными трудовыми спорами, а споры – это разногласия, которые стали предметом рассмотрения органов по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Одной из проблем квалификации индивидуального трудового спора как такового 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 РФ⁵² во многом помогают преодолеть пробел в законодательстве.

⁵¹ Костян И.А. Особенности разрешения индивидуального трудового спора // Справочник кадровика. – 2002. - №10. – С.29.

⁵² 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.

Глава II.

Судебный порядок разрешения индивидуального трудового спора

1. 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 прав⁵³.

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 работника⁵⁴, 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. Вместе с тем позиция Верховного Суда РФ принципиальна: судья обязан при рассмотрении всех споров (в том числе и трудовых) разъяснить лицам их право на досудебное разрешение спора (п.16)⁵⁵. Таким образом, получается, что если судья этого не разъяснит, то состав суда будет незаконным. А если стороны расписались в том, что от создания третейского суда отказываются, значит, они признали государственный суд законным составом суда.

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

⁵³ Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. – 2007. - №7. – С. 6-7.

⁵⁴ 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.

⁵⁵ О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: Постановление Верховного Суда РФ от 24 июня 2008 г. № 11 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2008. - №7.

- 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.

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.

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

Во-первых, трудовое дело должно быть подведомственно суду общей юрисдикции.

Определить подведомственность трудовых дел судам общей юрисдикции – значит выяснить, какие именно из них по закону подлежат рассмотрению в су-

дах 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, иски 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 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 трудовых споров к подведомственности 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 подведомственностью 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. № 17⁵⁶, 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 подведомственности судам общей юрисдикции.

В соответствии с ч.1 ст.22 ГПК РФ дело, по которому предъявлено несколько связанных между собой требований, из которых одни подведомственны 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, подведомственных арбитражному суду.

Во – вторых, трудовое дело должно быть подсудно одному из многочисленных судов первой инстанции в зависимости от тех или иных признаков.

⁵⁶О 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.

Подсудностью называется распределение всех подведомственных суду дел между судами данной судебной системы, в частности, между судами общей юрисдикции.

Правилами, предусмотренными ст.382 ТК РФ, установлено, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. При этом под судами, наделенными полномочиями разрешать индивидуальные трудовые 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 федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

К индивидуальным трудовым спорам относятся:

- споры о внесении записей в трудовую книжку (ст. 66 ТК РФ);
- о необоснованности отстранения от работы (ст. 76 ТК РФ);
- о переводах на другую работу (ст. ст. 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- о применении законодательства о рабочем времени, времени отдыха;
- об оплате труда (ст. 140 ТК РФ);
- о материальной ответственности работодателя перед работником (ч.3 ст. 235 ТК РФ);
- о возмещении морального вреда работнику, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК РФ);
- о материальной ответственности работника перед работодателем (ст. 248 ТК РФ);
- о применении мер дисциплинарного воздействия (ч.7 ст. 193 ТК РФ) и иные.

Разрешение трудового 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 гра-

жданская 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 суда⁵⁷.

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.

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

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 организацией⁵⁸.

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.

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 привлечь 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

⁵⁸ Костян И.А. Трудовые споры. – М.: МЦФЭР, 2004. - С.26.

гражданину Г.В. Андрееву. Поскольку ОАО «Завод Электон» добровольно возместить ущерб отказалось, Андреев обратился в суд с иском к ОАО «Завод Электон» 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 Электон» вправе в порядке регресса взыскать с водителя Хайбуллина ущерб, причиненный им третьему лицу⁵⁹.

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 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 дел. 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.

⁵⁹ Дело №2-363/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани.

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 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. Трудовым кодексом Российской Федерации 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 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 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 премия⁶⁰.

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.

⁶⁰ Костян И.А. Трудовые споры. - С.46.

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.

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 КТС, по которому отказано в удовлетворении заявленных работником требований в связи с пропуском срока на его предъявление.

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, 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 организацией⁶¹.

⁶¹ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2001 года // Бюллетень ВС РФ. – 2002. – № 4. – С.46.

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).

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, нарушены⁶².

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 суда⁶³.

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 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:

⁶² Костян И.А. Трудовые споры. - С.52.

⁶³ Там же. - С.70.

- 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:

- на должностных лиц в размере до 1000 рублей;
- на граждан – до 500 рублей.

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 доказательствам⁶⁴. 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.

⁶⁴ Костян И.А. Трудовые споры. - С.65.

Суд рассмотрел исковое заявление на основании документов, имеющих 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 обоснованными⁶⁵.

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

2. Рассмотрение дела и вынесение судом решений по индивидуальным трудовым спорам

Трудовые дела 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.

⁶⁵ Дело №2-5111 // Архив Ново-Савиновского суда г. Казани..

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 незаконным⁶⁶.

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 судей⁶⁷.

Анализ рассмотренного дела позволяет сделать следующие выводы.

Понятие «отсутствие на работе без уважительных причин» является оценочным, которое субъективно уточняется и конкретизируется путем судебного усмотрения. Но далеко не всегда возможно дать оценку 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 удается 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 труда⁶⁸.

Нередки случаи, когда условиями письменного трудового договора предусмотрен размер заработной платы, не соответствующий размеру, фактически

⁶⁶ Костян И.А. Трудовые споры. - С.73.

⁶⁷ Бюллетень ВС РФ. – 2002. - № 2. – С.105-106.

⁶⁸ Костян И.А. Трудовые споры. - С.80.

получаемому работником, хотя при приеме на работу устным соглашением сторон был предусмотрен большой 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 платы⁶⁹.

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 дел требует иного порядка, нежели предусмотренный гражданским процессуальным правом, подхода к доказыванию обстоятельств, на которые ссылаются стороны. Одна из причин состоит в том, что работник 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 работодателя⁷⁰.

Стороны трудовых правоотношений не являются фактически равными, работник нередко не в состоянии защищать свои права, если суд не определит обязанность представления работодателем соответствующих доказательств. Однако при рассмотрении трудового дела 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 дела⁷¹.

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 делу⁷².

⁶⁹ Костян И.А. Трудовые споры. - С.81.

⁷⁰ Костян И.А. Особенности рассмотрения трудовых дел в суде // Справочник кадровика. – 2004. - №3. – С.25.

⁷¹ Там же. - С.25.

⁷² Бюллетень ВС РФ. – 2000. - №6. – С.34.

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 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 листков 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 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 сторону⁷³. 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.

Так, если при рассмотрении спора о восстановлении на работе 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.

⁷³ Костян И.А. Трудовые споры. – С.84.

Так, при рассмотрении трудового дела об оспаривании применения мер дисциплинарной ответственности обязанность доказать факт ознакомления работника с приказом о применении к нему мер дисциплинарной ответственности лежит на работодателе. 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 работодателя⁷⁴.

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.

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 Зинатовой в иске отказать⁷⁵.

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.

⁷⁴ Костян И.А. Трудовые споры. - С.86.

⁷⁵ Дело № 2-683/08 // Архив Ново-Савиновского суда г. Казани 2008 г.

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.

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 права⁷⁶.

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.

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.

⁷⁶ О судебном решении: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 г. №23 // РГ. – 2003. - №260(3374). - 26 дек.

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;
- 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 неуважительными. 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.

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.

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

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 жалобы⁷⁷.

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.

⁷⁷ Костян И.А. Трудовые споры. - С.104.

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 прогула⁷⁸.

Следует отметить, что в соответствии со ст.243 ГПК РФ при новом рассмотрении трудового 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.

3. Пересмотр и исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам

ОБЖАЛОВАНИЕ РЕШЕНИЙ В КАССАЦИОННОМ ПОРЯДКЕ

В силу ст.336 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).

⁷⁸ Бюллетень ВС РФ. – 2002. - №6. – С.101.

ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ СУДА ПО ТРУДОВЫМ ДЕЛАМ

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 труда⁷⁹.

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 жалобы.

Подведем итоги главы.

Судом могут быть рассмотрены любые индивидуальные трудовые 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, которое оказывают судам граждане, с другой - при

⁷⁹ Костян И.А. Трудовые споры. - С.164.

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 споров (п.16)⁸⁰.

Другая сложность возникает при определении подведомственности трудовых 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 юрисдикции⁸¹.

В ходе судебного разбирательства нередко просматривается предвзятое отношение к одной из сторон трудового спора. В целях выполнения требований к судебному решению, содержащихся в ГПК РФ, Пленум Верховного Суда РФ дал соответствующие разъяснения судам⁸²: 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 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 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 законодательства, работе Пленума Верховного Суда РФ, направленной на толкование применения норм трудового права.

⁸⁰ О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: постановление Верховного Суда РФ от 24 июня 2008 г. № 11 // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2008. - №7.

⁸¹ 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.

⁸² О судебном решении: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 г. №23 // РГ. – 2003. - 26 декабря.

Заключение

Итак, в предлагаемом учебном пособии на тему «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судами» была осуществлена попытка проанализировать современное действующее законодательство и материалы судебной практики, в том числе, хранящиеся в архиве Ново-Савиновского районного суда города Казани. Изучение действующего законодательства и материалов судебной практики позволило сформулировать следующие выводы:

1) индивидуальными трудовыми спорами являются неурегулированные между работодателем и работником разногласия 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 рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч.1 ст.381 ТК РФ);

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;

3) сторонами индивидуальных трудовых споров являются работник и работодатель, а также лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, и лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор;

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

- комиссии по трудовым спорам (КТС);
- суды общей юрисдикции.

В определенных случаях, с учетом особенностей предмета спора либо при отсутствии в организации комиссии по рассмотрению трудовых споров, обращение работника в суд не обусловлено предварительным рассмотрением спора в КТС. В этих случаях судебный порядок защиты права действует непосредственно;

5) рассмотрение трудового спора в КТС так называемый досудебный этап разрешения определенных разногласий между работником и работодателем. КТС создается в организации. Тем не менее, обязанность создать КТС для рассмотрения индивидуального трудового спора не закреплена ни за работодателем, ни за работником;

6) судами общей юрисдикции могут быть рассмотрены любые индивидуальные трудовые споры. 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;

7) практика показывает, что наименее защищенной стороной в судебном разбирательстве является работник, это объясняется тем, что ему сложнее собирать доказательства: в отличие от работодателя он не имеет к ним доступа; к доказательствам предъявляется ряд процессуальных требований – они должны быть заверены. В целях выполнения требований к судебному решению, содер-

жащихся 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 нормативных правовых актов, материалов судебной практики и литературы

I. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (официальный текст Конституции РФ с внесенными в нее поправками от 30.12.2008 № 6-ФКЗ) // РГ. -1993. – 25 декабря; 2009. -21 января.

2. 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.

3. Гражданский кодекс РФ: часть первая от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 20.02.1996 № 18-ФЗ, от 12.08.1996 № 111-ФЗ, от 08.07.1999 № 138-ФЗ, от 16.04.2001 № 45-ФЗ, от 15.05.2001 № 54-ФЗ, от 21.03.2002 № 31-ФЗ, от 14.11.2002 № 161-ФЗ, от 26.11.2002 № 152-ФЗ, от 10.01.2003 № 15-ФЗ, от 23.12.2003 № 182-ФЗ, от 29.06.2004 № 58-ФЗ, от 29.07.2004 № 97-ФЗ, от 30.12.2004 № 213-ФЗ, от 30.12.2004 № 217-ФЗ, от 02.07.2005 № 83-ФЗ, от 10.01.2006 № 18-ФЗ, от 03.06.2006 № 73-ФЗ, от 30.06.2006 № 93-ФЗ, от 03.11.2006 № 175-ФЗ, от 04.12.2006 № 201-ФЗ, от 18.12.2006 № 231-ФЗ, от 18.12.2006 № 232-ФЗ, от 29.12.2006 № 258-ФЗ, от 26.06.2007 № 118-ФЗ, от 19.07.2007 № 197-ФЗ, от 02.10.2007 № 225-ФЗ, от 01.12.2007 № 318-ФЗ, от 06.12.2007 № 333-ФЗ, от 24.04.2008 № 49-ФЗ, от 13.05.2008 № 68-ФЗ, от 14.07.2008 № 118-ФЗ, от 22.07.2008 № 141-ФЗ, от 23.07.2008 № 160-ФЗ, от 30.12.2008 № 311-ФЗ, от 30.12.2008 № 312-ФЗ, от 30.12.2008 № 315-ФЗ, от 09.02.2009 № 7-ФЗ, от 17.07.2009 № 145-ФЗ // СЗ РФ. - 1994. - № 32. - Ст. 3301; 1996. - № 9. - Ст. 773, № 34. - Ст. 4026; 2001. - № 17. - Ст. 1644, № 21. - Ст. 2063; 2002. - № 12. - Ст. 1093; № 48. - Ст. 4746; № 48. - Ст. 4737; 2003. - № 2. - Ст. 167; № 52 (часть I). - Ст. 5034; 2004. - № 27. - Ст. 2711; № 31. - Ст. 3233; 2005. - № 1 (часть I). - Ст. 39, № 1 (часть I). - Ст. 43, № 27. - Ст. 2722; 2006. - № 3. - Ст. 282; № 23. - Ст. 2380; № 27. - Ст. 2881, № 45. - Ст. 4627; № 50. - Ст. 5279; № 52 (часть I). - Ст. 5497; № 52 (часть I). - Ст. 5498; 2007. - № 1 (часть I). - Ст. 21; № 27. - Ст. 3213; № 31. - Ст. 3993; № 41. - Ст. 4845; № 49. - Ст. 6079; № 50. - Ст. 6247; 2008. - № 17. - Ст. 1756; № 20. - Ст. 2253; № 29 (часть I). - Ст. 3418; № 30 (часть I). - Ст. 3597; № 30 (часть II). - Ст. 3616; 2009. - № 1. - Ст. 19, Ст.20, Ст. 23; № 8. - Ст. 801; № 29. - Ст. 3582.

4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 № 97-ФЗ, от 25.07.2002 № 116-ФЗ, от 30.06.2003 № 86-ФЗ, от 22.08.2004 № 122-ФЗ, от 29.12.2004 № 201-ФЗ, от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 18.12.2006 № 232-ФЗ, от 30.12.2006 № 271-ФЗ, от 20.04.2007 № 54-ФЗ, от 21.07.2007 № 194-ФЗ, от 18.10.2007 № 230-ФЗ, от 01.12.2007 № 309-ФЗ, от 28.02.2008 № 13-ФЗ, от 22.07.2008 № 157-ФЗ, от 23.07.2008 № 160-ФЗ, от 24 июля 2009 г. № 213-ФЗ) // СЗ РФ. -2002. - № 1. - Ст. 3; № 30. - Ст. 3014; 2002. - № 30. - Ст. 3033; 2003. - № 27 (часть I). - Ст. 2700; 2004. - № 35. - Ст. 3607; 2004. - № 35. - Ст. 3607; 2006. - № 27. - Ст. 2878; 2006. - № 52 (часть I). - Ст. 5498; 2007. - № 1 (часть I). - Ст. 34; № 17 - Ст. 1930, № 30. - Ст. 3808; № 43. -

Ст. 5084; № 49. - Ст. 6070; 2008. - № 9. - Ст. 812; № 30 (часть I). - Ст. 3613; № 30 (часть II). - Ст. 3616; 2009. - № 30. - Ст. 3739.

5. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. - № 46. - Ст. 4532.

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

7. О профессиональных союзах, и правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон РФ от 12.12.1996 года № 10-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 25.07.2002 г. № 116-ФЗ, от 08.12.2003 г. № 169-ФЗ, от 29.06.2004 г. № 58-ФЗ, от 09.05.2005 №45-ФЗ, от 23.07.2008 №160-ФЗ, от 30.12.2008 №309-ФЗ) // СЗ РФ. - 1996. - № 3. - Ст. 148; 2002. - № 30. - Ст. 3033; 2003. - № 50. - Ст. 4855; 2004. - № 27. - Ст. 2711; 2005. - № 19. - Ст. 1752; 2008. - № 30 (ч. 2). - Ст. 3616.

8. О мировых судьях Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 17 декабря 1998 года № 188-ФЗ // РГ. – 1998. – 25 декабря. - №239.

9. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 // СЗ РФ. – 2005. - № 28. – Ст. 2901; №37. – Ст. 4455.

II. Материалы юридической практики

1. 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.

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

3. 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.

4. О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: постановление Верховного Суда РФ от 24.06.2008 г. № 11 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2008. - №7.

5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.03.2008 г. № 25-807-27 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2008. - №8.

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

7. Дело №2-363/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

8. Дело №2-683/08 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

9. Дело №2-5111 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

10. Дело №2-91/2009 // Архив Ново-Савиновского районного суда г. Казани за 2009 год.

III. Литература

1. Абрамова О. Защита трудовых прав работников / О. Абрамова, А. Нуртдинова // Хозяйство и право. - 2002. - № 11, 12.
2. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры / Л.Н.Анисимов. – М.: Владос, 2004.
3. Барбашова Т.П. Защита трудовых прав работников / Т.П. Барбашова, В.И. Миронов // Трудовое право. – 2007. - №7.
4. Безина А.К. Судебная практика по трудовым спорам: учебное пособие для магистров права / А.К. Безина. – Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 2004.
5. Бойченко Т.А. Трудовые споры в гражданском процессе / Т.А. Бойченко // Справочник кадровика. -2002. -№ 5.
6. Большой юридический словарь / под ред. А.Я. Сухарева, В.Е. Крутских. – 2-е изд., перераб. доп. – М.: Инфра-М, 2000.
7. Братусь С.Н. Понятие, содержание и формы судебной практики / С.Н.Братусь, А.Б. Венгеров // Судебная практика в советской правовой системе. – М., 1975.
8. Васильев В.А. Процессуальный механизм осуществления представительства работников в социально-трудовых отношениях / В.А. Васильев // Трудовое право. – 2008. - №5.
9. Данилов Е. Трудовые споры / Е. Данилов. - М.: Велби, 2004.
10. Джафаров З.И. Система принципов, определяющих основное содержание правового института (подинститута), индивидуальные трудовые споры / З.И.Джафаров // Трудовое право. – 2009. - №4.
- 11.Захарьин В.Р. Комментарий к изменениям в Трудовом кодексе Российской Федерации: для работодателей и работников / В.Р. Захарьин. – М.: Юнорус, 2007.
- 12.Индивидуальные и коллективные споры: новое в законодательстве/ [Гл. ред. В. Павленко] // Труд и право. – 2007. - №2.
- 13.Кодекс законов о труде: утвержден Верховным Советом РСФСР 09.12.1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. - № 50. - Ст. 1007.
- 14.Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 2007.
- 15.Костян И.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров / И.А. Костян // Справочник кадровика. - 2001. - № 2.
- 16.Костян И.А. Плюсы и минусы КТС / И.А. Костян // Социальная защита. - № 2. – 2000.
- 17.Костян И.А. Трудовые споры / И.А. Костян. – М.: МЦФЭР, 2004.
- 18.Костян И.А. Увольнение работника: критерии правомерности / И.А. Костян // Справочник кадровика. - 2003. - № 5, 6.
- 19.Маврин С.П. Трудовое право России: учебное пособие / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.:Юристъ, 2003.

- 20.Матненко М.В. Развитие третейского урегулирования разногласий в трудовых отношениях / М.В. Матненко // Трудовое право. – 2009. - №11.
- 21.Миронов В.И. Трудовое право России: учебное пособие / В.И.Миронов. – М., 2005.
- 22.Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса / В.И. Миронов // Трудовое право. – 2009. - №5.
- 23.Миронов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов / В.И. Миронов // Трудовое право. – 2008. - №4.
- 24.Морозов Д.А. О понятии трудового процессуального правоотношения / Д.А. Морозов // Трудовое право. – 2006. - №8.
- 25.Сапфорова А.А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции / А.А. Сапфорова // Трудовое право. – 2009. - №9. – С.13-15.
- 26.Трудовое процедурно-процессуальное право / под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж, 2002.
- 27.Ставцева А.И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров / А.И. Ставцева // Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М., 2002.
- 28.Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: учебн. пособие / В.Н. Толкунова. - М., Юрист, 2002.
- 29.Погодина И.В. Как уволить нерадивого работник: обзор материалов круглого стола, 24 октября 2009 года / И.В. Погодина, И.А. Костян. – Трудовое право. – 2009. - № 11.
- 30.Филиппов М.Ю. Трудовые споры / М.Ю. Филиппов. - М.: Норма, 2004.
- 31.Чесовской Е. Разрешение трудовых споров / Е. Чесовской // Российская юстиция. - 2002. - № 11.
- 32.Юрченко К.И. Трудовые споры / К.И. Юрченко. - М.: Вече, 2002.

**Методические указания
по проведению семинарского занятия
на тему «Индивидуальные трудовые споры»**

Основной целью изучения данной темы на семинарском занятии является определение сущности и порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров судами.

При рассмотрении темы необходимо определить понятие индивидуального трудового спора, оснований их возникновения, подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров, порядок обращения в юрисдикционные органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, их рассмотрение в судебном порядке, исполнение решения по трудовому спору.

Следует иметь в виду, что не любой конфликт между работником и работодателем можно признать индивидуальным трудовым спором, а только тот, который имеет признаки, указанные в ст. 381 ТК РФ. Индивидуальные трудовые споры могут быть классифицированы по различным основаниям. Например, в зависимости от порядка рассмотрения, от предмета спора и т.д. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров подведомственно комиссиям по трудовым спорам и судам. Досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а судебный порядок, помимо этого, регламентируется Гражданско-процессуальным кодексом РФ.

При изучении порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде необходимо обратить внимание на сроки обращения в суд, подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров, а также особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров (в том числе состав лиц, участвующих в деле) и исполнения решений судов по ним.

Для подготовки к семинарскому занятию по данной теме студенту предлагается выполнить задания и решить задачи – конкретные казусы, что поможет студенту достичь практического постижения данного института отрасли «Трудовое право».

При решении задач важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы для выявления порядка решения задачи и максимально подробного разбора казуса.

Далее необходимо проанализировать рекомендуемые к теме нормативные правовые акты, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к разбираемой ситуации.

При решении задач необходимо делать ссылки на конкретные нормы, содержащиеся в нормативных правовых актах (указать полное наименование, статью, пункт). Необходимо изложить содержание нормы, а также ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. На основе теоретических положений и нормативного материала студент должен сформулировать решение, сделать четкие выводы. Возможно, при решении задач студент столкнется с недостат-

ком информации, в связи с этим ему дается возможность домыслить недостающие факты без искажения общего смысла задачи. Если спорная ситуация имеет, на взгляд студента, несколько путей решения, необходимо их указать и аргументировать.

Практикум

Задача 1. Инженер завода Шишкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Иск Шишкина был удовлетворен, однако директор предприятия дал указание службам завода не пропускать Шишкина на территорию организации, а также не выплачивать ему компенсацию за время вынужденного прогула, мотивируя это тем, что решение суда первой инстанции было обжаловано им в кассационном порядке.

Решите дело. Каков порядок исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам?

Задача 2. Губернатор Пермского края издал постановление об освобождении от должности начальника Управления внутренних дел области и о назначении на нее другого лица. Однако освобожденный начальник УВД не согласился с постановлением, заявив, что его назначил министр внутренних дел России и поэтому он будет продолжать исполнять обязанности начальника УВД до приказа министра о его освобождении.

Законны ли действия начальника УВД и губернатора Пермского края? Подведомственен ли данный спор суду? Существуют ли особенности рассмотрения подобных споров у этой категории наемных работников? Каким образом может быть решено дело?

Задача 3. Ласточкина работала администратором гостиницы «Уют» и была уволена 15 марта 2007г. по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. В суде, куда она обратилась с иском о восстановлении на работу, было установлено: 20 января 2007г. в отношении Ласточкиной было применено дисциплинарное взыскание – выговор, 19 февраля 2007г. она опоздала на работу на 2 часа по причине поломки будильника.

Решите дело по существу. Какие обстоятельства необходимо выяснить суду для правильного разрешения дела?

Задача 4. Доцент Воросихин был уволен из института по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной комиссии института. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования из-за его неподведомственности суду.

Законно ли определение суда? Решите дело по существу.

Задача 5. Старший научный сотрудник НИТИ «Прогресс» Гордон был уволен в связи с тем, что не был избран по конкурсу ученым советом института на новый срок. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав в исковом заявлении, что при проведении конкурса на заседании ученого совета не было кворума и поэтому его решение не имеет юридической силы.

Подлежит ли рассмотрению данный трудовой спор в суде? Решите дело.

Задача 6. По объявлению о приеме на работу, напечатанному в газете «Удмуртская правда», в отдел кадров ОАО «Удмуртнефть» обратился Моисеев. Ему было отказано в заключении трудового договора (хотя вакантные места на предприятии были). «Ваша фамилия, господин Моисеев, будет дискредитировать наше предприятие», - сказал генеральный директор ОАО «Удмуртнефть».

Что такое «дискредитация в сфере труда»? Что такое «необоснованный отказ в заключении трудового договора», имеет ли он место в данном случае? Определите подведомственность данного спора.

Задача 7. Угольщик Кропачев 1 марта 2007г. не явился на работу, не объяснив причину своего отсутствия. 2 марта он заболел и до 5 марта был временно нетрудоспособен. После этого Кропачев на работу больше не выходил. 16 мая 2007г. директор издал приказ об увольнении Кропачева со 2 марта 2007г.

Кропачев обратился в суд с иском об изменении даты увольнения на 16 мая 2007г. В это время директор, рассмотрев более подробно все обстоятельства дела, новым приказом изменил дату увольнения Кропачева на 16 мая 2007г.

Оцените правовую ситуацию и решите вопрос о дате увольнения Кропачева. Вправе ли работодатель самостоятельно изменять дату увольнения?

Задача 8. На заводе «Машиностроитель» в течение трех месяцев работникам начисляли заработную плату, выдавали расчетные листки, а денег не выплачивали.

В какой орган необходимо обратиться работникам в данном случае, если на заводе нет КТС? В каком порядке должны быть рассмотрены требования работников?

Задание для самостоятельной работы

Определите подведомственность рассмотрения следующих трудовых споров:

а)работодатель отказал в назначении и выплате премии за досрочное выполнение работы;

б)работник не согласен с примененным к нему дисциплинарным взысканием в виде замечания;

в)работодатель отказал работнику в переводе на прежнее место работы по истечении срока временного перевода;

г)работодателем в одностороннем порядке был изменен размер заработной платы;

д)директор предприятия отказал гражданину в приеме на должность секретаря в связи с недостаточным владением им иностранным языком;

е)сотрудником отдела кадров была разглашена информация о размере заработной платы работника.

**Сценарий деловой игры на тему:
«Рассмотрение индивидуального трудового спора
комиссией по трудовым спорам»**

Актуальность темы

Индивидуальный трудовой спор – это разногласия, не урегулированные при непосредственных переговорах с представителями работодателя. Трудовой спор – всегда конфликт между работником и работодателем, который может быть разрешен как в судебном, так и в досудебном порядке, через комиссии по трудовым спорам.

К сожалению, конфликтов между работниками и руководителями структурных подразделений, руководителями организаций возникает немало. Это связано с тем, что целевые установки работников и работодателей имеют существенные различия: работодатель желает, чтобы работник как можно больше и лучше работал, а затраты на содержание работника были бы минимальными. Работник же, напротив, хотел бы меньше работать и больше получать. Но, пожалуй, основной причиной недовольства работников являются систематические нарушения представителями работодателя трудового законодательства, норм и правил по охране труда, что ведет к ущемлению законных прав и интересов работников. Только в 2003 г. органами прокуратуры выявлено 214125 нарушений трудовых прав граждан, что на 17% больше, чем в 2008г. Юридическая консультация Федерации независимых профсоюзов России ежегодно рассматривает более 10 тыс. жалоб, писем, заявлений, поступающих от работников - членов профсоюзов. Около миллиона трудовых споров рассматривают суды Российской Федерации. Причем 95% споров об оплате труда, 67% исков о восстановлении на работе в пользу тех, кто обращался за защитой. Эти цифры свидетельствуют о массовых нарушениях трудовых прав. Нарушений могло бы быть меньше, если бы работники хорошо знали свои права и боролись за их соблюдение.

Во многом эффективность защиты трудовых прав зависит от деятельности комиссий по трудовым спорам, которые должны создаваться практически в каждой организации. В связи с этим студентам, получающим юридическое образование, необходимо приобрести практические навыки формирования комиссий по трудовым спорам (далее - КТС), подготовки положения о такой комиссии, познакомиться с порядком ее деятельности.

Цели деловой игры

Основными целями деловой игры «Индивидуальный трудовой спор» являются:

- формирование у студентов навыков подготовки документов правового характера;
- формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками;
- формирование навыков отстаивания и защиты прав человека;
- приобретение навыков анализа конкретной ситуации;
- углубление знаний по трудовому праву.

Вариант практической ситуации №1

Климов работал в ГП «Быттехника» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильников. 26 февраля 2006 г. приказом №4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2006 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 1 февраля 2006 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда.

28 февраля 2006 г. приказом директора ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2006 г.

С наложением на него дисциплинарного взыскания Климов не согласен, так как выполнить заявки 1 февраля 2006 г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей. 21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные запчасти. Пейджер, которым пользовались все слесари мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном.

26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, потому что ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда и он беспокоился, что не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции.

Директор считает свои действия законными. Коллектив настроен против Климова, поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен. В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Климов на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт.

Климов обратился в КТС.

Вариант практической ситуации №2

Дружинина работает водителем трамвая в ГП «Горэлектротранс». С января 2006 г. ей был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 34 календарных дня, в том числе шесть календарных дней за вредные условия труда. С такой продолжительностью отпуска она не согласна. Но директор предприятия объяснил ей, что в коллективном договоре у них предусмотрена продолжительность дополнительных отпусков за вредные условия труда в размере 6 календарных дней. Дружинина считает, что продолжительность дополнительного отпуска должна быть не менее двенадцати рабочих дней, и руководствоваться в этом случае нужно не коллективным договором, а Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. По окончании отпуска 27 февраля 2006 г. она обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Примерный состав участников деловой игры

- работники, права которых нарушены - 2 – 4 чел. (в зависимости от наличия учебного времени);
- представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) – 3 чел.;
- представители профсоюза – члены КТС – 3 чел.;
- свидетели по каждой жалобе – 2 чел.;
- руководители структурных подразделений, допустивших нарушения - 2 – 4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников);
- отдел кадров – 1 чел.;
- руководитель организации – 1 чел.;
- члены коллектива организации – все студенты группы;
- представители профсоюзного комитета – 2 чел.;
- представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС - по 2 чел. от каждой стороны;
- эксперты – 4 чел.

Задания участникам деловой игры

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявление в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

Подготовка и проведение деловой игры

Преподаватель заранее (не менее чем за две недели) знакомит студентов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учетом пожеланий студентов.

Всем участникам деловой игры выдается задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные студентами до проведения деловой игры, предъявляются экспертам, они готовят по ним свои письменные заключения и доводят свое мнение до сведения группы перед началом игры.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утвержденного в установленном порядке, членов комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия учебного (аудиторного) времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают свое мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

Разбор деловой игры и подведение итогов

Преподаватель поочередно предоставляет слово экспертам для заключений. Эксперты в течение трех-пяти минут оценивают подготовленность студентов к деловой игре, активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых ими предложений. Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны, и дают им оценку. При этом учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера, общаться с руководящими работниками, общественными организациями, отстаивать свои позиции, вести диалог, принимать оптимальные решения и правильно строить отношения в коллективе.

Преподаватель, не повторяя сказанного экспертами, в течение пяти минут подводит итоги проведенного занятия, кратко анализирует заключения экспертов. При этом он обращает внимание на полноту достижения поставленных перед студентами целей, на недостатки и положительные стороны, высказывает,

что, по его мнению, могло бы способствовать активизации деловой игры, повышению ее результативности.

Преподаватель, как правило, соглашается с оценками, данными экспертами участниками игры.

Полезно выслушать и мнение студентов о проведенной деловой игре, что поможет в дальнейшем совершенствовать этот вид занятий.

В заключение преподаватель благодарит всех присутствующих за активное участие в деловой игре.

Вопросы для самоконтроля

1. Определите понятие индивидуального трудового спора.
2. Сформулируйте основания классификации индивидуальных трудовых споров.
3. Перечислите виды индивидуальных трудовых споров.
3. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
4. Какие сроки установлены для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и каковы последствия пропуска срока обращения?
5. Каков порядок образования КТС и что входит в ее компетенцию?
6. Какие индивидуальные трудовые споры подведомственны исключительно суду?
7. Какие особенности вынесения судом решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу?
8. Как происходит исполнение решения по индивидуальному трудовому спору?