СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Глава 1. Общая характеристика индивидуального трудового спора

1.1 Становление института «трудового спора» в России

1.2 Понятие и классификация индивидуального трудового спора

1.3 Правовое регулирование порядка рассмотрения индивидуального трудового спора

Глава 2. Судебное рассмотрение индивидуального трудового спора

2.1 Особенности обращения в суд

2.2 Исковое производство

2.3 Приказное производство

2.4 Процессуальные особенности разрешения индивидуальных трудовых споров в суде

2.5 Вынесение судом решений по результатам рассмотрения индивидуального трудового спора. Окончание производства по делу

Глава 3. Проблемы, возникающие при рассмотрении ИТС в суде

Заключение

Список используемой литературы

Приложение

**Введение**

Рыночная экономика внесла существенные изменения в содержание трудовых отношений и в правовое положение их субъектов в связи с внедрением новых форм собственности и методов хозяйствования, а также формирования рынка труда. Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников.

Рыночная экономика невозможна без применения человеческого труда, однако приходится констатировать, что, увлекаясь чисто экономическими категориями, современные российские политики и предприниматели нередко об этом забывают. На первое место выходят проблемы собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Безусловно, все это важные элементы рыночной экономики, но она не может существовать без рынка труда, на котором продается и покупается такой специфический «товар», как рабочая сила, способности человека к тому или иному виду труда. Непонимание этой достаточно простой вещи создает базу для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности.

Ведущая роль в регулировании общественных отношений, в том числе и в сфере труда, принадлежит праву. Конституция Российской Федерации определяет Россию как демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления. Являясь базой для развития и совершенствования всего российского законодательства, Конституция Российской Федерации закрепляет широкий спектр прав и свобод человека и гражданина.[[1]](#footnote-1)

Новое содержание получило в ней и традиционное право на труд, которое является одним из самых принципиальных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. Сегодня граждане Российской Федерации могут реализовать это свое конституционное право в самых разнообразных формах. При этом существенно изменилось его содержание – труд свободен, и каждый имеет возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Одновременно запрещается принудительный труд.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Конституция признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных: федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Однако эти очень важные для каждого человека конституционные гарантии вовсе не автоматически реализуются в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает человек в качестве наемного работника и заключая трудовой договор. Они конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов, в том числе заключаемые в рамках конкретных организаций, в индивидуальном трудовом договоре.[[2]](#footnote-2)

С принятием в декабре 2001 года Трудового кодекса Российской Федерации и вступившим в силу 01.02.2002 г. (с последующими изменениями и дополнениями) был решен ряд первоочередных задач правового регулирования социально-трудовых отношений.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

В настоящее время в сфере трудовых отношений появились две негативные тенденции: рост нарушений трудовых прав работников и ослабление их судебной защиты.

Судебная защита – это право каждого гражданина. Оно, в свою очередь, является гарантией защиты других его прав и свобод, закрепленных в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации и иных законах и международных договорах. Право на судебную защиту не подлежит никаким ограничениям.[[3]](#footnote-3)

Значительно возросло количество трудовых дел в судах. Появились новые очень сложные дела: о взыскании морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, невыплатой гарантированных законодательством выплат и льгот, отказом от заключения трудового договора и другие.

Сказанное выше объясняет выбор темы дипломной работы и интерес к ней, ее актуальность. Разрешение судами индивидуальных трудовых споров является наиболее действенным и возможно единственным способом защиты работника от произвола работодателя

**Целью** настоящей работы является анализ действующего порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в суде, возникающих в процессе трудовых отношений на предприятиях, в учреждениях, организациях Российской Федерации.

Постановка указанной цели предопределена необходимостью решения следующих **задач** исследования:

1. проведения анализа причин возникновения индивидуальных трудовых споров;
2. раскрытие содержания понятия индивидуального трудового спора;
3. определение круга основных положений, оказывающих наибольшее влияние на порядок рассмотрения индивидуального трудового спора;
4. показать в каких процессуальных формах проявляются особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров, насколько эти формы обеспечивают правильность и своевременность разрешения трудового конфликта, перспективы их развития и совершенствования.

Соответственно **объектом исследования** являются общественные отношения, возникающие в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

**Предметом исследования** - процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, обусловленные характером исследуемых материальных правоотношений.

Данная тема на сегодняшний день не достаточно исследована в связи с глубокими и всесторонними изменениями как трудового, так и гражданского процессуального законодательства. Учитывая сложившуюся экономическую ситуацию, дальнейшее реформирование и демократизацию российского общества, расширение негосударственного сектора производства, более полное осознание работниками своих прав и необходимости их защиты, можно прогнозировать дальнейший рост количества индивидуальных трудовых споров. Эти обстоятельства заставляют ученых-правоведов обращать особое внимание на проблемы, возникающие в трудовом праве.

**Практическое применение** изученного по данной теме материала на сегодняшний день не достаточно развито, то есть законодательство, и иные источники применяются на практике не достаточно широко, а значит, в связи с постоянными изменениями в законодательстве и увеличением количества индивидуальных трудовых споров, разрешаемых в суде, можно сказать, что данная тема должна изучаться более глубоко и сделанные по ней выводы и предложения подлежат более широкому и полному внедрению в практическое использование.

Использование на практике предложений по совершенствованию трудового и гражданского процессуального законодательства, а особенно внедрение такого вида судов, как специализированные трудовые суды, может привести к улучшению качества и быстроты разрешения индивидуальных трудовых споров.

Данной теме свои работы и исследования посвятили такие авторы, как кандидат юридических наук, доцент Академии труда и социальных отношений И. Костян, заслуженный юрист России И. Пискарев, профессор Академии труда и социальных отношений Б. Шеломов, кандидат юридических наук О.В. Абрамова, профессор института международных экономических отношений Л.Н.Анисимов и другие. Их работы направлены на изучение и практическое применение способов защиты нарушенных прав работников в суде и о необходимости образования специализированных судов по трудовым делам.

В работе использованы практические материалы из опыта работы Сорочинского районного суда, а также примеры из практики судов, описанные в официальных источниках, из которых прослеживается нынешнее состояние разрешения индивидуальных трудовых споров судами и значимость внедрения теоретических аспектов исследования в практику применения судами законодательства по данной теме. Также используются статистические данные, позволяющие наглядно получить представление о состоянии и увеличении количества рассмотренных индивидуальных трудовых споров в суде.

Данная дипломная работа состоит из введения, трех глав, объединенных параграфами, заключения, списка использованной литературы и приложения.

**Глава 1.**

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

**§ 1.1 Становление института «Индивидуальных трудовых споров» в России**

Появление индивидуальных трудовых споров в России связано:

- со становлением промышленности, возникновением наемного труда;

- с осознанием противоречивости своих интересов работодателями и наемными работниками;

- их опосредованием в действующем законодательстве о труде (промышленном праве, советском трудовом праве, российском трудовом праве).

На всех этапах становления института «трудовые споры» в виде законодательного положения или законопроекта разработчики немало внимания уделяли процессуальным формам защиты трудовых прав.[[4]](#footnote-4)

Определение сущности и содержания трудового спора, его границ происходило параллельно с установлением порядка разрешения этого спора и соответствующей указанному порядку системы органов, на которые возлагалась обязанность по рассмотрению и разрешению трудовых конфликтов. Так, специалисты в области истории трудового права, исследуя регулирование труда в Российской империи, отмечали, что «на рубеже веков в России фактически сформировалась отрасль трудового права, причем наряду с такими его институтами, как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, социальное страхование и так далее, был сформирован и институт «рассмотрения трудовых споров».[[5]](#footnote-5)

Зарождавшееся в конце XIX – начале XX века фабрично-заводское законодательство формировалось в острой борьбе рабочего класса и буржуазии. Когда борьба рабочих с предпринимателями принимала особо обостренные формы, в нее вмешивались правительства, в результате чего появились законы об условиях труда и порядке разрешения возникающих конфликтов. Трудовые конфликты, возникавшие между рабочими и администрацией фабрик и заводов, сопровождались, как правило, стачками и забастовками. Споры же между работниками и администрацией, разрешаемые в судебных органах, были очень немногочисленны и редко доходили до высших инстанций. Причиной этого являлась длительность, сложность и дороговизна гражданского процесса для мелких споров, возникавших на почве трудовых отношений. Общие же суды были мало приспособлены к их разрешению, так как им недоставало знакомства с внутренним строем хозяйственных предприятий, с правовыми воззрениями работников и работодателей и с действительным характером их взаимоотношений. Этим объясняется то, что и работники, и работодатели очень неохотно обращались к защите общих судов.[[6]](#footnote-6)

В начале советского периода это направление вылилось в создание примирительных камер и третейских судов, в образование расценочно-конфликтных комиссий (РКК) и «особых сессий народных судов по трудовым делам». Согласно ст. 21 Гражданского процессуального кодекса РСФСР (1923 г.) в редакции от 25 марта 1929 г. рассмотрению в особых сессиях народных судов по трудовым делам подлежали конфликты на почве применения наемного труда, регулируемые законами о труде, коллективными и трудовыми договорами, правилами внутреннего распорядка и табелю взысканий.[[7]](#footnote-7)

В начале XIX века было разработано несколько законопроектов об улучшении быта фабрично-заводских рабочих, но все эти проекты, стремясь к обеспечению справедливых интересов рабочих, отличались той особенностью, что в них последовательно и систематически проводилось выделение фабричных рабочих из состава российского населения. Они появились как результат деятельности фабричной инспекции, инициатива которой естественно ограничивалась исключительно фабрично-заводским составом населения. Фактически, фабричные рабочие в этих законопроектах действительно рассматриваются как особый класс, особое сословие, для которого предлагается особое страхование, особые больницы, кассы, школы.[[8]](#footnote-8) Причем все эти организации, предлагаемые в проектах, не рассматриваются в системе земского и городского самоуправления, напротив, при разработке проектов указывается на несовершенства земского или городского самоуправления, как на основание формирования правосознания рабочих – к обособлению учреждений для фабрично-заводских рабочих. По мнению разработчиков, обязанности фабриканта должны заключаться в предоставлении рабочим надлежащих условий работы и в уплате заработка, обязанности рабочих должны состоять в надлежащем исполнении работы.

В начале мая 1917 г. Министерством труда Временного правительства была предпринята попытка в законодательном порядке решить ряд вопросов, связанных с возникновением и разрешением трудовых споров. Так, был разработан ряд законопроектов: проект трудовой инспекции (комиссии) труда, проект создания примирительных камер на паритетных началах для разрешения трудовых конфликтов. Но несмотря на это, в дореволюционной России так и не сложились ни специальные суды для разрешения споров, возникающих из трудовых отношений, ни примирительные камеры. Введение специализированных судов неоднократно проектировалось, но проекты не доходили до законодательных органов

После Октябрьской революции 1917г. административное вмешательство при рассмотрении трудовых споров приняло особенно широкие размеры. В середине 1918 г. Наркомтруд провел реорганизацию конфликтных органов, созданных в Министерстве труда Временного правительства. Органы НКТ рассматривали значительное количество конфликтов на почве установления размеров заработной платы и расчета рабочих при увольнении.

18 мая 1918 года был опубликован декрет СНК РСФСР об инспекции труда. Перед инспекцией труда ставились задачи охраны труда и здоровья всех лиц, занятых какой бы то ни было хозяйственной деятельностью. Инспектора труда были наделены большими полномочиями для борьбы с нарушениями трудового законодательства: они имели право наложения штрафов за непринятие мер по охране труда, за нарушение законов о труде, а также право привлекать к суду злостных нарушителей трудового законодательства. Инспектора труда избирались советами профсоюзов и утверждались губернскими отделами труда. Инспекция труда находилась в ведении Народного комиссариата труда и его органов на местах. Всю работу инспекция труда проводила в тесном контакте с профсоюзными организациями.[[9]](#footnote-9)

Термин «трудовые споры» появился лишь в 1971 г. в Кодексе законов о труде (КзоТ). Ранее употреблялся термин «Трудовые конфликты». В качестве самостоятельной отрасль трудового права получила развитие особенно в послевоенные годы во многих западных странах. В некоторых из них она называется «социальное право» (например, во Франции), а также «международно-правовое регулирование труда». Идет процесс замены термина «трудовой конфликт» на термин «трудовой спор». И это правильно, так как конфликт с точки зрения философии – это неразрешимое противоречие, грозящее взрывом (в трудовых отношениях – стачкой, забастовкой). А современное трудовое право предусматривает главным образом примирительные процедуры для разрешения трудовых споров.[[10]](#footnote-10)

Однако по мере укрепления тоталитарного режима отечественная трудовая юстиция как самостоятельная ветвь судебной власти была поглощена системой районных народных судов с их универсальной компетенцией по рассмотрению гражданских дел, в том числе и вытекающих из трудовых правоотношений.

В то же время, к рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров со стороны судов отношение оставалось особым. Эта категория дел по своей социальной значимости и сложности разрешения как материального, так и процессуального порядка всегда выделялась среди иных дел искового производства. Данный объективный фактор, существование которого поддерживалось и на законодательном уровне, уже тогда настоятельно требовал иного подхода к организации судебной деятельности по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров. В тех народных судах, где это было возможно, например, при наличии нескольких составов, рассмотрение по первой инстанции дел, возникающих из трудовых правоотношений, поручалось наиболее подготовленным народным судьям. Постоянное внимание к указанной категории дел осуществлялось и со стороны вышестоящих судов, в частности, в таких формах, как кураторство, обобщение судебной практики, проверка законности судебных решений в кассационном и надзорном порядке, информационная поддержка судей, их учеба с учетом специализации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров, вытекающие из содержания закона и выработанные правоприменительной практикой, учитывались судьями при определении содержания процессуальных действий.

Система регулирования трудовых споров в нашей стране начала складываться только с начала 90-х годов прошлого века. Ее правовую основу составляли Законы СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и от 11 марта 1991 г. «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров», а также Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».[[11]](#footnote-11)

В последующем в Кодекс законов о труде Российской Федерации (КзоТ) вносились коррективы, которые коснулись в основном ст.201-219, посвященных рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Была обновлена и ст.220, которая получила наименование «Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Однако законодатель включил в данную статью лишь определение коллективных трудовых споров (конфликтов), использовав формулировку из названного Федерального закона, и указание о том, что эти споры «рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Очевидно, действовала логика, в соответствии с которой внесение значительных по объему дополнений в устаревший КзоТ не являлось остро необходимым. К тому времени Кодекс уже подвергся многочисленным изменениям: из 256 статей в первоначальном виде не осталось ни одной, причем некоторые статьи модифицировались неоднократно. Усложнять и без того непростую даже для юристов-трудовиков ситуацию, конечно, не следовало, особенно с учетом того, что в средствах массовой информации уже активно дебатировались вопросы о достоинствах и недостатках первоначального варианта проекта Трудового кодекса.[[12]](#footnote-12)

Принятый Госдумой 21.12.2001 г. с 1 февраля 2002 года вступил в силу новый Трудовой кодекс РФ. В Трудовом кодексе (ТК) РФ все нормы о рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров (соответственно гл.60, 61) нашли, наконец, полное отражение в кодифицированном виде.

Это 5-й основной закон о труде России (Устав о промышленном труде 1913 г.; КзоТы 1918 г., 1922 г., 1971 г.). Он пришел на смену Кодексу 1971 г. Последний принимался в период, когда экономической основой трудовых отношений была государственная собственность. В связи с этим государство выступало не только как орган власти, но и как собственник, что позволило ему осуществлять жестокое правовое регулирование. КзоТ 1971 г. был рассчитан на крупные промышленные предприятия. Однако, как правило, он применялся в полном объеме во всех организациях без учета их специфики.[[13]](#footnote-13)

Отставания трудового законодательства от изменяющихся социально-экономических условий стало ясно еще во второй половине 80-х годов. В связи с этим в феврале 1988 г. в КзоТ были внесены изменения с целью его приближения к потребностям практики.

Новый Трудовой кодекс по сравнению с КзоТ 1971 г. – более объемный документ, в нем появились новые структурные подразделения, в том числе и «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» (гл.60). За семь лет, что прошли со времени принятия Трудового кодекса, жизнь поставила много вопросов. Все это потребовало скорректировать трудовое законодательство. Федеральный Закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ внес существенные изменения в действующий Трудовой Кодекс РФ, принятый Госдумой 21 декабря 2001 г. и вступивший в силу с 01.02.2002 г.

Конфликты работника и работодателя в условиях нашего далекого пока от цивилизованности рынка – дело обыденное, довольно часто приводящее к обращению обиженной стороны в суд. Верховный суд России в своем Постановлении Пленума от 28 декабря 2006 г. N 63 г. Москва «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» обобщил судебную практику по разрешению трудовых споров за последние два года, то есть после того, как вступил в силу новый Трудовой кодекс.

Таким образом, современные проблемы «трудовой юстиции» и процесса рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, которым посвящена настоящая работа, имеет глубокие исторические корни.

**§ 1.2 Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров**

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют трудовые правонарушения, то есть виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а следовательно, нарушения права другого субъекта данного правонарушения.[[14]](#footnote-14).

Разногласие работник может урегулировать 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

|  |
| --- |
| трудовое правонарушение |

|  |
| --- |
| различная его оценка субъектами правоотношения |

|  |
| --- |
| попытка урегулировать это разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах |

|  |
| --- |
| обращение для разрешения разногласия в юрисдикционный орган |

|  |
| --- |
| Трудовой спор |

|  |  |
| --- | --- |
| Индивидуальные трудовые споры | Коллективные трудовые споры |

Согласно статье 381 Трудового кодекса Российской Федерации[[15]](#footnote-15) под индивидуальным трудовым спором в трудовом праве понимается неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условии труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В этом понятии объединены два аспекта – материально-правовой и процессуальный, причем первый оказывает влияние на второй, определяя его содержание и обуславливая его особенности.

Понятие «индивидуальный трудовой спор», данное в ТК, включает в себя указания и на иные составляющие процессуальной формы: подведомственность, стороны, предмет и основания требований.

Подведомственность спора, то есть определение органа, в котором первоначально должен решаться спор, устанавливается исходя из его содержания, характера, вида, а также правоотношения, из которого он возник, и конкретного субъекта спора[[16]](#footnote-16).

Все индивидуальные трудовые споры по их подведомственности обычно разделяются следующим образом:

- споры, рассматриваемые первоначально в КТС, а затем в суде (когда обжалуется решение КТС в суд). В этом порядке рассматриваются исковые дела по применению законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, трудовых договоров;

- дела, рассматриваемые непосредственно судом в порядке искового или приказного производства.

Подведомственность трудовых споров судам установлена ст. 391 ТК РФ, главой 3 ГПК РФ, а также ФЗ от 17 декабря 1998 г. N 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации».

Установленный в комментируемой статье перечень органов, в которые могут обратиться стороны спорного отношения для рассмотрения индивидуального трудового спора, не лишает работников права подать заявление или жалобу в вышестоящий орган управления организации по отношении к тому, который вынес оспариваемое решение, в органы федеральной инспекции труда, а также иные органы для защиты своих законных интересов, если такое право закреплено в ТК РФ или ином федеральном законе.[[17]](#footnote-17)

Так, в соответствии со ст. 356 ТК РФ органы федеральной инспекции труда ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав.

В индивидуальных трудовых спорах защищаются субъективные права и законные интересы конкретного работника (например, споры об увольнении, об отказе в приеме на работу).

Индивидуальный трудовой спор отличается от коллективного по двум критериям: по субъекту и по предмету спора. Причем оба критерия должны применяться одновременно.

Так, субъектами индивидуального трудового спора выступают: с одной стороны – работодатель, с другой – работник, лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем, лицо, желающее заключить трудовой договор. В комиссиях по трудовым спорам и суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры вне зависимости от того, является ли работник штатным или внештатным, временным, совместителем, вне зависимости от членства в профсоюзе. Лицо, уже не работающее в организации, может обратиться за разрешением трудового спора, если он возник из прежних его отношений с организацией (в пределах установленного срока). Такое право принадлежит также лицам, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Предметом индивидуального трудового спора, как правило, является нарушение трудового законодательства или трудового договора и лишь в редких случаях – нарушение коллективного договора, соглашения.[[18]](#footnote-18) Это – невыплата (задержка выплаты) заработной платы, выплата заработной платы не в полном размере, лишение премий, других поощрительных выплат, льгот и гарантий; нарушение режима работы, непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска или его предоставление в размере меньшем, чем установлено законодательством; другие нарушения прав работника. В таких случаях заявление о рассмотрении индивидуального трудового спора подается работником или, в его интересах, от его имени профсоюзным органом (профкомом).

Предметом индивидуальных трудовых споров между администрацией и работником может быть обязанность возмещения материального ущерба организации неправомерным поведением работника. В таких случаях заявление (иск) подается администрацией организации.

Все индивидуальные трудовые споры можно классифицировать в зависимости от рассматривающих их органов, а также от предмета спора. Выделяются споры, рассматриваемые комиссией по трудовым спорам (КТС), и споры, непосредственно рассматриваемые в судах. По предмету спора можно выделить индивидуальные трудовые споры о применении действующего законодательства о труде (споры о правах) и об установлении или изменении индивидуальных условий труда (споры об интересах).[[19]](#footnote-19)

Таким образом, в зависимости от предмета, индивидуальные трудовые споры различаются по существу, по элементам трудового правоотношения или по кругу вопросов. По этому признаку выделяются такие подвиды индивидуальных трудовых споров:

* споры по вопросам перевода на другую работу;
* споры об оплате труда; споры о гарантиях и компенсациях;
* споры по вопросам рабочего времени;
* споры по вопросам полагающегося отдыха;
* споры по вопросам дисциплины труда и дисциплинарных взысканий;
* споры по вопросам материальной ответственности работника за ущерб, причиненный им организации;
* споры по вопросам охраны труда; споры по вопросам увольнения и другое.

Если основанием возникновения трудового спора служит нарушение (реальное или мнимое) материально-трудового права, то моментом возникновения индивидуального трудового спора является обстоятельство процессуального характера – принятие заявления (искового заявления) заинтересованного лица органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.[[20]](#footnote-20)

Индивидуальные трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые. К спорам искового характера, как правило, относят разногласия, имеющие место в связи с применением нормативно-правовых актов о труде и трудовых договорах, а к спорам неискового характера – разногласия, возникающие в связи с установлением новых условий труда, не урегулированных нормативно-правовыми актами и соглашениями о труде.

Делая выводы из данного пункта следует отметить, что для правильного рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде играет важную роль понимание не только механизмов гражданского процессуального права по разрешению гражданских споров вообще, но и характеристика и классификация, а также подсудность и подведомственность индивидуальных трудовых споров. Особенности формирования трудовых отношений и специфика нарушения прав работников необходимое условие правильного и своевременного разрешения индивидуальных трудовых споров, ведь для работника, разрешение его иска судом, чуть ли не единственная возможность защитить свои нарушенные права.

**§ 1.3 Правовое регулирование порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров**

Регулирование трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется в соответствии с перечнем нормативно-правовых актов, указанных в ст.5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

Актом высшей юридической силы является Конституция Российской Федерации, которая устанавливает основные положения российской правовой системы и закрепляет исходные начала всех отраслей права, в том числе и трудового права.

Конституция РФ 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.

Признание Конституцией (ч. 4 ст. 37) права на индивидуальные и коллективные трудовые споры является важнейшей гарантией обеспечения трудовых прав работников и работодателей в сфере трудовых отношений.[[21]](#footnote-21) В соответствии с ст.ст.45 и 46 Конституции РФ каждый имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Кроме того, каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Однако эти очень важные для каждого человека конституционные гарантии вовсе не автоматически реализуются в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает человек, поступая на работу в качестве наемного работника и заключая трудовой договор.

Основной трудовой закон в настоящее время – это Трудовой кодекс РФ, который вступил в силу 01.02.2002 года (с последующими изменения и дополнениями).

Трудовой кодекс РФ является сводным федеральным законом в области труда и действует на всей территории Российской Федерации. ТК РФ имеет приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. ТК РФ закрепляет положения правового регулирования труда и подробно решает вопросы, которые возникают между работниками и работодателями.

В связи с тем, что Конституция РФ (ст.46) признала и гарантировала в качестве одного из основных прав и свобод человека и гражданина судебную защиту его прав и свобод,[[22]](#footnote-22) Трудовой кодекс подошел к данному вопросу иначе, чем ранее действовавшее законодательство. Согласно ст.382 ТК РФ индивидуальные споры разрешаются комиссиями по трудовым спорам и судами. Причем вынесение трудового спора на суд указанных комиссий уже не является обязательной стадией.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров урегулирован в главе 60 Трудового кодекса РФ

Суд рассматривает индивидуальные трудовые споры в следующих случаях:

а) по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

б) когда работник обращается непосредственно в суд, минуя комиссию по трудовым спорам;

в) по заявлению прокурора, когда решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Трудовое законодательство сохраняет общий порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам (КТС), создаваемых в организациях (на предприятиях, в учреждениях), и в суде. При этом не изменяется компетенция комиссии, порядок принятия ею решения и его исполнения.

Судебная защита прав и свобод в сфере труда имеет определенный конституционный базис. В соответствии с ч. 1 ст. 46 Конституции РФ на территории Российской Федерации каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. Данная норма сформулирована в соответствии с международными договорами, в том числе в соответствии со ст. 6 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г.[[23]](#footnote-23)

Международные договоры РФ имеют приоритеты над российским законодательством, поэтому, если международным договором установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законом, применяются правила международного договора.

Судебная защита имеет целый ряд преимуществ перед другими способами защиты трудовых прав. К их числу в первую очередь можно отнести следующие:

- суд независим и подчинен только закону;

- суд не связан никакими узковедомственными интересами;

- судьи профессионально сведущи в вопросах законодательства;

- деятельность суда протекает в судебном заседании, порядок проведения которого строго регламентирован законом.

ТК РФ регулирует иные положения, но содержит нормы, затрагивающие вопросы гражданского судопроизводства, определяющие особенности рассмотрения дел (ст.390 – 419 ТК РФ).

При рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров возникают правоотношения, которые регламентированы нормами различных отраслей права: трудового и гражданского процессуального. При этом нормы трудового права относят их к числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми. В то же время гражданское процессуальное право такие отношения, возникающие на стадии судебного разбирательства, именует гражданскими процессуальными отношениями, регулируемыми нормами Гражданского процессуального кодекса РФ (далее – ГПК РФ).

ГПК РФ тесно связан в числе других и с трудовым правом, это обусловлено тем, что материально-правовые отношения влияют на форму защиты права, круг доказательств, круг участников процесса.[[24]](#footnote-24) Связи с процессуальными отраслями обусловлены общими конституционными положениями, развитием судебной системы и институтов правосудия.

Деятельность судов общей юрисдикции по рассмотрению дел по индивидуальным трудовым спорам, отнесенных к их компетенции, облекается в определенную процессуальную форму – определенный нормами ГПК РФ порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, а также исполнения решения суда. Все этапы в гражданском процессуальном праве именуются стадиями. Выделяют семь стадий гражданского процесса:

1.возбуждение гражданского дела в суде;

2.подготовка дела к судебному разбирательству;

3.разбирательство дела по существу;

4.производство в кассационной или апелляционной инстанции;

5.пересмотр в порядке надзора;

6.пересмотр по вновь открывшимся обстоятельствам:

7.исполнительное производство.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ суды вправе рассматривать трудовые споры в качестве второй инстанции по заявлениям работника, работодателя или профсоюза, представляющего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора.

Непосредственно в судах, минуя КТС, 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;

- работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации;

- лица, которому отказано в приеме на работу;

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

- лиц, считающих, что они подвергаются дискриминации.

Согласно ст.126 Конституции РФ Верховный Суд РФ дает разъяснения по вопросам судебной практики. Разъяснения даются в виде Постановлений, которые публикуются в «Бюллетене Верховного суда РФ». К ним относится Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 28.12.2006 г. № 63), а также соответствующие постановления, касающиеся вопросов применения законодательства о труде женщин, о труде молодежи, о компенсации морального вреда, о применения судами Конституции при осуществлении правосудия и другие. При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума ВС РФ от 10 октября 2003 г. N 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации». При рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ необходимо руководствоваться Постановлением Пленума ВС РФ от 20 ноября 2003 г. N 17 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ».

Постановления являются результатом длительной работы по изучению, обобщению, анализу судебной практики всех судов общей юрисдикции. Эти постановления помогают уяснить смысл правовых норм, обеспечивают единообразное применение закона на всей территории РФ[[25]](#footnote-25).

Судьи при изложении решений, соответственно и при принятии самого решения руководствуются этими постановления. Это не противоречит закону, так, в ГПК РФ сказано, что указания, изложенные в определении суда, рассматривающего дело в порядке кассации, обязательны для суда, вновь рассматривающего дело (ст.369 ГПУ).

Постановления Верховного суда РФ – это обобщение и исследование, концентрированное, апробированное судебной практикой, поэтому эти постановления можно расценивать как судебный прецедент.

В последние годы в юридической литературе активно ведется дискуссия о необходимости формирования специализированной трудовой юстиции в виде трудовых судов и создании Трудового процессуального кодекса.

Специализированные трудовые суды существуют во многих государствах, например в Германии, Финляндии, Великобритании, Франции, Австрии, Бельгии, Дании, Люксембурге, Испании, Португалии, Швейцарии (в отдельных кантонах), Швеции, Норвегии, Канаде (в провинции Квебек), новой Зеландии, Израиле.

Деятельность учреждений специализированной трудовой юстиции доказала на практике свою необходимость и полезность в качестве одного из институтов социально-правовой инфраструктуры, способствующих эффективному разрешению трудовых конфликтов с максимальным учетом интересов спорящих сторон и всего общества и тем самым в обеспечении социального мира.

Общепризнанна важная роль учреждений специализированной трудовой юстиции в развитии трудового права, повышении его авторитета, консолидации, в достижении внутренней согласованности, ликвидации пробелов в правоприменительной практике, ее совершенствовании. Во многих странах решения трудовых судов являются источником трудового права.[[26]](#footnote-26)

В Российской Федерации реформирование процедуры рассмотрения трудовых споров было предусмотрено в Программе социальных реформ Российской Федерации на период 1996-2000 годов, получившей одобрение на слушаниях в Государственной Думе и утвержденной постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. N 222.[[27]](#footnote-27) Эта Программа предусматривала на первом этапе специализацию судов общей юрисдикции, на втором – создание специализированных судов по трудовым спорам. Однако поставленная задача не была выполнена.

В декабре 1998 г. был принят Федеральный закон N 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации»,[[28]](#footnote-28) который внес существенные изменения в процедуру рассмотрения трудовых дел в судах. Теперь все дела, вытекающие из трудовых отношений, кроме исков о восстановлении на работе, рассматривают единолично мировые судьи.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что правовые средства, составляющие в совокупности механизм правового регулирования, должны быть специфичны для каждой отрасли права. Говорить о своеобразии механизма правового регулирования определенной группы общественных отношений возможно, лишь доказав своеобразие входящих в него средств, которые в конечном итоге обусловлены особенностями тех общественных отношений, которые выступают в качестве объекта правового регулирования.

Общественные отношения, складывающиеся при рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора, носят процессуальный характер, особенно, если в качестве органа, их рассматривающего, выступает суд. Эти общественные отношения являются правоотношениями, поскольку они урегулированы нормами права.

Юридические нормы, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, образуют совокупность правовых положений, как общего, так и специального, конкретизирующего порядка, что позволяет рассматривать их в качестве особого правового института.

**Глава 2.**

**СУДЕБНОЕ РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**§ 2.1 Особенности обращения в суд**

Одна из форм защиты субъективных прав, свобод и законных интересов – установленный порядок рассмотрения и разрешения правовых споров. Среди них можно выделить трудовой спор, в основе которого лежит разногласие, возникающее в ходе применения норм трудового права либо установления, изменения условий труда.[[29]](#footnote-29)

Судебная практика пошла по пути разрешения индивидуальных трудовых споров путем подачи исковых заявлений. Необоснованный отказ в приеме на работу лиц, равно как и наложение дисциплинарного взыскания, несомненно, является одном из случаев нарушения, допускаемых в процессе применения норм трудового законодательства. Восстановление нарушенного права осуществляется путем искового производства, сущность которого состоит в том, что суд проверяет наличие или отсутствие спора о праве.[[30]](#footnote-30)

Большая часть индивидуальных трудовых споров поступает в суд по инициативе работника. Часть споров, только по одному основанию – для возмещения работником материального ущерба организации, становится предметом рассмотрения суда по инициативе работодателя. Часть – по инициативе прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права; профсоюза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам (ст.391 ТК РФ).[[31]](#footnote-31)

На стадии судебного разбирательства возникает процессуальное отношение между судом, с одной стороны, и спорящими сторонами – с другой стороны. Юридическим фактом возникновения такого отношения становится факт обращения в суд с соответствующим исковым заявлением в установленном законом порядке.

К процессуальным особенностям рассмотрения трудовых споров в суде следует отнести, в частности, специфику: обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров; рассмотрения трудовых дел судами общей юрисдикции, исполнения решений суда.

Для обращения в суд с исковым заявлением необходимо установить подведомственность и подсудность трудовых дел судам. Подведомственность следует рассматривать в качестве предпосылки права на предъявление иска. При этом для определения подведомственности трудового спора судам общей юрисдикции необходимо выяснить, какие из них по закону подлежат рассмотрению в порядке гражданского судопроизводства.

Подсудностью трудовых дел называется распределение всех подведомственных суду дел между судами общей юрисдикции. Следует отметить, что ТК РФ не определяет подсудность трудовых дел. Правилами, предусмотренными ст. 382 ТК РФ, установлено, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Подсудность определяется правилами ГПК РФ, которыми выделяются родовая и территориальная подсудность.

По общему правилу, в силу ст. 23 ГПК РФ мировому судье подсудны:

дела о выдаче судебного приказа;

дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной.

Таким образом, все остальные дела (кроме дел о признании забастовки незаконной) подлежат рассмотрению районным судом. Исключение составляют дела, предусмотренные ст. 25-27 ГПК РФ.

Здесь следует отметить, что если подсудность гражданско-правового спора, возникающего по поводу взыскания субъектами гражданско-правовых отношений невыплаченных сумм, зависит от размера оспариваемой суммы, то трудовой спор не зависит от цены иска. При этом если между работником и работодателем отсутствуют разногласия по размеру задолженности, например по заработной плате, то такое дело в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ подлежит рассмотрению мировым судьей путем подачи заявления о выдаче судебного приказа. При наличии разногласия спор подлежит разрешению в исковом порядке.

Для реализации права на судебную защиту принципиальное значение имеют сроки, в течение которых заинтересованная сторона вправе обратиться в суд. Они зависят от предмета спора. Согласно статье 392 Трудового кодекса Российской Федерации заявление о разрешении трудового спора подается в суд в следующие сроки: как общее правило, - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права; по делам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа (распоряжения) администрации об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; в десятидневный срок со дня вручения копий решения КТС, если работник или администрация обжалуют это решение; в течение года со дня обнаружения причиненного работником материального ущерба организации по вопросам взыскания с работника этого ущерба.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Для каких индивидуальных споров установлен срок | Продолжительность срока |
|  1. | Для обращения работодателя в суд по спору о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю | 1 год со дня обнаружения ущерба |
|  2. | Для обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением случаев, указанных в п.3 данной таблицы) | 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права |
|  3. | Для обращения работника в суд по спорам об увольнении | 1 месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или выдачи ему трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа или трудовой книжки |

Вместе с тем согласно п. 56 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) [[32]](#footnote-32) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» необходимо учитывать особенности рассмотрения дел о взыскании заработной платы. В частности, при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной ему заработной платы, следует иметь в виду, что само по себе заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования. Это обусловлено тем, что в рассматриваемом случае срок на обращение в суд не пропущен, поскольку нарушение носит длящийся характер, и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы (тем более задержанных сумм) сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Сам по себе факт пропуска указанных сроков не может служить основанием для отказа суда в принятии заявления. Суд должен принять заявление, вынести его на рассмотрение в судебное заседание, в котором и будут исследованы причины пропуска срока для обращения в судебные органы. В случае, если суд установит, что причины пропуска срока уважительны, он восстанавливает его и рассматривает спор по существу. В противном случае он отказывает в удовлетворении исковых требований. В каждом конкретном случае этот вопрос решается судом с учетом всех обстоятельств, повлекших за собой несвоевременное обращение работника за защитой своих трудовых прав.

Как правило, работнику легче доказать уважительность причин пропуска установленных сроков, нежели работодателю. У работодателя практически не может быть уважительных причин пропуска срока, за исключением форс-мажорных обстоятельств. Работник же может указать в качестве уважительных причин и болезнь, и обращение в другие органы, полномочные удовлетворить его требования, и массу других подобных причин.

Начало течения сроков исковой давности неодинаково.

Так, трехмесячный 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.

Например, 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 либо частично, во втором – с даты выдачи ему заработной платы, когда должна была быть выплачена ему премия.

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 временем, когда работник должен был узнать о нарушении своего права, является дата направления работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дачи согласие на получение ее по почте (при условии составления работодателем соответствующего акта об отказе в получении трудовой книжки).

Срок исковой давности, установленный для обращения работодателя в суд по спорам о возмещении работником вреда, начинается со дня обнаружения причиненного вреда.[[33]](#footnote-33)

Исходя из содержания абз.1 ч.6 ст.152 ГПК РФ, а также ч.1 ст.12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком[[34]](#footnote-34).

Суд обязан исследовать все обстоятельства, связанные с пропуском срока обращения за защитой нарушенных прав, и на основе проведенного анализа сделать свой вывод.

В соответствии с ч.3 ст.390, ч.3 ст.392 ТК РФ, признав причину пропуска срока исковой давности уважительной, суд вправе восстановить его. Если же срок пропущен без уважительных причин, суд в силу ч.6 ст.152 ГПК РФ принимает решение об отказе в иске по этому основанию.

В отличие от сроков исковой давности, установленных законом для обращения в суд за защитой трудовых прав, законных интересов, процессуальные сроки установлены законом для совершения процессуальных действий.

Среди процессуальных сроков следует выделить сроки рассмотрения гражданских дел. Условно они подразделяются на три группы:

- общие сроки (в зависимости от того, районным судом или мировым судьей рассматривается дело). Так, согласно ч.1 ст.154 ГПК РФ гражданское дело подлежит рассмотрению судом до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В то же время мировой судья должен рассмотреть дело до истечения одного месяца со дня принятия заявления к производству);

- специальные сроки (установлены по делам о восстановлении на работе). Такие дела подлежат рассмотрению до истечения одного месяца;

- сокращенные сроки (в силу ч.3 ст.154 ГПК РФ рассмотрения и разрешения отдельных категорий гражданских дел могут устанавливаться федеральными законами).

В соответствии с ч.3 ст.39 ГПК РФ при изменении истцом основания или предмета иска, в том числе и при увеличении исковых требований, течение срока рассмотрения дела начинается со дня совершения соответствующего процессуального действия.[[35]](#footnote-35) В тех случаях, когда сроки не установлены законом, они назначаются судом с учетом принципа разумности. Например, в случае оставления искового заявления без движения суд своим определением устанавливает конкретный процессуальный срок, необходимый для устранения выявленных в заявлении недостатков.

Учитывая, что в России признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным нормам международного права и в соответствии с ч.1 ст.17 Конституции РФ, Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»[[36]](#footnote-36) дал некоторые разъяснения относительно сроков судебного разбирательства.

Так, в соответствии с п.12 постановления при осуществлении судопроизводства суды должны принимать во внимание, что в силу п.6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод каждый имеет право на судебное разбирательство в разумные сроки. При определении того, насколько срок судебного разбирательства являлся разумным, во внимание принимается сложность дела, поведение заявителя (истца, ответчика), поведение государства в лице соответствующих органов.

В силу ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, от оплаты пошлин и судебных расходов освобождаются только работники. Указанное правило применяется к исковым требованиям, заявленным работниками по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер.

 В силу ст. 333.17 части второй Налогового кодекса РФ (далее – НК РФ) плательщиками государственной пошлины признаются организации и физические лица, если они: обращаются в суд общей юрисдикции за защитой прав, свобод и законных интересов; выступают ответчиками в судах общей юрисдикции или по делам, рассматриваемым мировыми судьями, если при этом решение суда принято не в их пользу, в то время как истец освобожден от уплаты государственной пошлины.

На неодинаковое положение работника и работодателя при обращении в суд с соответствующим исковым заявлением обращает внимание Верховный Суд РФ.

Согласно п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»[[37]](#footnote-37) к истцам, которые освобождаются от уплаты государственной пошлины по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий, относятся работники, а не работодатели.

Учитывая это, работодатель при подаче искового заявления о возмещении ущерба, причиненного работником, обязан уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном пп. 1 п. 1 ст. 333.19 НК РФ.

**§ 2.2 Исковое производство**

Обращение в суд за защитой своих трудовых прав, как правило, осуществляется путем подачи искового заявления в письменной форме.

Исковое заявление – это, в первую очередь, установленная законом форма обращения в суд за разрешением спора о субъективном праве, поэтому нормами ст.131 ГПК РФ установлены достаточно жесткие требования к исковому заявлению. Соблюдение надлежащей формы искового заявления – одно из важнейших условий осуществления права на предъявление иска. Заявление подписывается истцом или его представителем, что подтверждается доверенностью или иным документом, удостоверяющий полномочия представителя на подачу искового заявления.

Исковое заявление (приложение 1) подается в суд в письменной форме, в нем должны быть указаны: наименование суда, в который подается заявление; наименование истца, его место жительства или, если истцом является юридическое лицо, его место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем: наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является юридическое лицо, его место нахождения; обстоятельства, на которых истец основывает свое требование, и доказательства, подтверждающие изложенные истцом обстоятельства; требование истца; цена иска, если иск подлежит оценке; перечень прилагаемых к заявлению документов. Заявление подписывается истцом или его представителем. К исковому заявлению, поданному представителем, должна быть приложена доверенность или иной документ, удостоверяющий полномочия представителя. Исковое заявление представляется в суд с копиями по числу ответчиков. Судья может, в зависимости от сложности и характера дела, обязать истца представить копии документов, приложенных к исковому заявлению.

Работник, возбудивший трудовой спор в суде, в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации является истцом, а работодатель – ответчиком.[[38]](#footnote-38) Работодатель выступает в качестве истца по трудовому спору лишь в случае предъявления им иска о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

В судопроизводстве по трудовым делам допускается участие не только представителей сторон, но и представителей профессиональных союзов и трудовых коллективов.

Работники, а также выступающие от их имени и в защиту их прав профсоюзные органы, в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 89 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, при подаче заявлений в суд о разрешении индивидуальных трудовых споров освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и других судебных расходов). Если иск работника удовлетворен, то судебные расходы, в том числе государственная пошлина, взыскиваются с ответчика. Когда истцом является организация (по спорам о материальной ответственности работника), то судебные издержки взыскиваются с нее.

По общему правилу гражданин может обратиться в суд по достижении 18 лет. Однако возбудить дело по трудовому спору вправе и несовершеннолетние в возрасте от 14 лет, поскольку в соответствии с законодательством они могут состоять в трудовых отношениях.[[39]](#footnote-39)

Не могут выступать стороной трудового спора работники, не достигшие возраста 14 лет, поскольку согласно ст. 37 ГПК РФ способность своими действиями осуществлять процессуальные права, выполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела в суде представителю (гражданская процессуальная дееспособность) принадлежит в полном объеме гражданам, достигшим возраста восемнадцати лет. Исключение составляют дела, возникающие из трудовых правоотношений, когда в соответствии с п. 4 ст. 37 ГПК РФ несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет имеют право лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы. При этом суд вправе привлечь к участию в таких делах законных представителей несовершеннолетних.

При принятии заявления по трудовому спору судья определяет его подведомственность (подсудность) по предмету спора, территориальному признаку в соответствии со статьями 22-33 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации. Судья единолично вправе отказать в приеме заявления в случаях: если заявление не подлежит рассмотрению в судах; если заинтересованным лицом, обратившимся в суд, не соблюден установленный законом для данной категории дел порядок предварительного внесудебного разрешения дела; если имеется вступившее в законную силу, вынесенное по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение суда или определение суда о принятии отказа истца от иска или об утверждении мирового соглашения сторон; если в производстве суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям; если дело неподсудно данному суду; если заявление подано недееспособным лицом; если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим полномочий на ведение дела.[[40]](#footnote-40)

Перечень оснований, по которым может быть отказано в принятии заявления, является исчерпывающим. Судья, отказывая в принятии заявления, выносит об этом мотивированное определение. В определении судья обязан указать, в какой орган следует обратиться заявителю, если дело неподведомственно суду, либо как устранить обстоятельства, препятствующие возникновению дела.

Определение судьи об отказе в принятии искового заявления вручается заявителю одновременно с возвращением поданных им документов. На это определение может быть подана частная жалоба или принесен частный протест. Другими словами, эти определения могут быть обжалованы в вышестоящий суд путем подачи частной жалобы лицом, которому отказано в принятии заявления, или посредством принесения частного протеста соответствующим прокурором. При оставлении определения об отказе в принятии заявления без изменения в кассационной инстанции оно может быть обжаловано в надзорном порядке.

От правильно сформулированных требований в иском заявлении зависят правовые последствия рассмотрения дела в суде.

Так, Сорочинским районным судом в 2006 году было рассмотрено дело по иску Нефедовой Н.И. к ЗАО «Уран» о восстановлении на работе. Должность, которую она занимала, была сокращена, однако работодателем не был расторгнут трудовой договор с ней, поскольку предварительное согласие на ее увольнение не было дано вышестоящим выборным профсоюзным органом в соответствии с ч.1 ст.374 ТК РФ ( работник отдела кадров Нефедова одновременно являлась заместителем председателя профкома организации, не освобожденным от занимаемой долности). Суд, рассмотрев трудовое дело, вынес решение об отказе в удовлетворении заявленного требования, мотивируя тем, что Нефедова находится в трудовых отношениях с организацией.[[41]](#footnote-41)

Такое положение вызвано тем, что исковые требования истицей были сформулированы неверно. На самом деле Нефедова рассчитывала на то, что судом будут признаны действия работодателя незаконными, и она будет допущена до работы. В данном случае ей было необходимо обратиться в суд с другими исковыми требованиями, например, о невоспрепятствовании 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, нарушены.

Путем подачи искового заявления осуществляется также обжалование решения комиссии по трудовым спорам. Суд общей юрисдикции не наделен полномочиями отменять решение, принятое КТС, равно как передавать дело на новое рассмотрение в КТС. Следовательно, обжалование решения КТС есть не что иное, как одна из форм перенесения индивидуального трудового спора на рассмотрение суда путем подачи искового заявления, в котором истцом выступает работник.

После принятия заявления судья (приложение 2) производит подготовку дела к судебному разбирательству. Точное и неуклонное соблюдение требований закона о проведении надлежащей подготовки дела к судебному разбирательству является одним из основных условий правильного и своевременного его разрешения.

**В соответствии** со статьей 147 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судья обязан вынести определение о подготовке дела к судебному разбирательству (приложение 3) с указанием конкретных действий, которые следует произвести. Такое определение должно быть вынесено и в случае, если возникает необходимость в дополнительных действиях по подготовке дела к судебному разбирательству после отмены ранее состоявшегося судебного решения и направления дела на новое рассмотрение либо о приостановлении или прекращении производства по делу. Признав дело подготовленным, судья выносит определение о назначении его к разбирательству в судебном заседании (приложение 4) и извещает стороны и других участников процесса о времени и месте рассмотрения дела.[[42]](#footnote-42)

В соответствии со статьей 150 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, в порядке подготовки дела к судебному разбирательству судья производит следующие действия: опрашивает истца по существу заявленных им требований, выясняет у него возможные со стороны ответчика возражения, предлагает, если это необходимо, представить дополнительные доказательства, разъясняет истцу его процессуальные права и обязанности; в необходимых случаях вызывает ответчика, опрашивает его по обстоятельствам дела, выясняет, какие имеются возражения против иска и какими доказательствами эти возражения могут быть подтверждены, по особо сложным делам предлагает ответчику представить письменные объяснения по делу, разъясняет ответчику его процессуальные права и обязанности; разрешает вопрос о вступлении в дело соистцов, соответчиков и третьих лиц, а также решает вопрос о замене ненадлежащей стороны; разъясняет сторонам их право обратиться за разрешением спора в третейский суд и последствия такого действия; извещает о времени и месте разбирательства дела заинтересованных в его исходе граждан или организаций, не привлекаемых к участию в процессе; разрешает вопрос о вызове свидетелей в судебное заседание; назначает экспертизу, экспертов для ее проведения; по просьбе сторон истребует от граждан или организаций письменные и вещественные доказательства; в случаях, не терпящих отлагательства, про изводит с извещением лиц, участвующих в деле, осмотр на месте письменных и вещественных доказательств; направляет судебные поручения; разрешает вопрос об обеспечении иска; совершает иные необходимые процессуальные действия.

При подготовке к судебному разбирательству дела о восстановлении на работе суд выясняет и вопрос о необходимости привлечения к участию в деле должностного лица, виновного в увольнении или переводе работника с явным нарушением закона, для возложения на него материальной ответственности за ущерб, вызванный таким увольнением или переводом.

Также в процессе подготовки дела к судебному разбирательству судья направляет либо вручает ответчику копии искового заявления и приложенных к нему документов, обосновывающих требования истца, и предлагает представить в установленный им срок доказательства в обоснование своих возражений. Непредставление ответчиком письменных объяснений и доказательств в случае его неявки в судебное заседание не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в деле доказательствам.[[43]](#footnote-43)

После проведения подготовки дела к судебному разбирательству, суд, согласно ст.152 ГПК РФ, вправе назначить предварительное судебное разбирательство (приложение 5). 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.

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 обжалования 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.

На стадии предварительного судебного заседания производство по делу может быть приостановлено, прекращено или оставлено без рассмотрения на основаниях, предусмотренных нормами ГПК РФ, о чем выносится мотивированное определение суда, на которое может быть подана частная жалоба.

Делая выводы из данного пункта, необходимо отметить, что предъявление иска в суд является наиболее важной стадией судебного разбирательства для истца и ответчика. Истец должен соответственно подготовиться для подачи искового заявления, ему необходимо правильно и грамотно составить исковое заявление, приложить к нему необходимые документы и своевременно подать иск в суд. Это очень серьезный шаг для истца, особенно если он не сталкивался с подобным ранее. Стадия предъявления иска в суд является важной также и для ответчика, который узнает о том, что на него подан иск и соответственной начинает готовиться участвовать в разрешении индивидуального трудового спора. Подготовка дела к судебному разбирательству имеет не менее важное значение. На данной стадии судом совершаются необходимые процессуальные действия перед рассмотрением дела по существу, от правильного проведения которых зависит своевременность и плодотворность рассмотрения индивидуального трудового спора.

**§ 2.3 Приказное производство**

Рассматривая процедуру судебной защиты прав, свобод и законных интересов работников, нельзя не остановиться на приказном производстве, предусмотренном подразделом 1 раздела 2 ГПК РФ.

Применение правил приказного производства нельзя расценивать как разновидность процесса разрешения индивидуальных трудовых споров. Это объясняется тем, что в основе любого спора лежит разногласие. Приказное производство предусмотрено нормами ГПК РФ в целях восстановления нарушенных прав в упрощенном порядке, одним из условий применения которого является отсутствие разногласий и, следовательно, отсутствие спора между сторонами.[[44]](#footnote-44) Поэтому обращение в суд с заявление о выдаче судебного приказа – один из способов судебной защиты нарушенных субъективных прав. В случаях, когда заработная плата начислена, но не выплачена по каким-либо причинам, может быть выдан судебный приказ в соответствии с требованием ст.122 ГПК РФ.

Проблема задержек заработной платы в настоящее время уже не актуальна, но все-таки она еще существует. Так, в 2005 г. в судебные участки по г.Сорочинску и Сорочинскому району было подано заявлений об оплате труда - 535, в 2006 г. – 278, в 2007 г. – 247.

Возможность осуществления взыскания задержанной заработной платы на основании судебного приказа упрощает ситуацию.

Судебный приказ (приложение 6) – это судебное постановление, вынесенное судьей единолично на основании заявления о взыскании денежных сумм по требованиям, предусмотренным статьей 122 ГПК РФ, который является одновременно исполнительным документом.[[45]](#footnote-45)

Заявление о выдаче судебного приказа подается в суд по общим правилам подсудности с приложением к нему копий заявлений и документов по числу должников работником, интересы которого нарушены, либо согласно ст.45 ГПК РФ и ФЗ «О прокуратуре», прокурор в интересах работника вправе предъявить заявление о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы в случаях, если гражданин по уважительной причине не может сам обратиться в суд.

В соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации заявление подается в письменной форме и в нем должны быть указаны: наименование суда, в который подается заявление; наименование заявителя, его место жительства или место нахождения; наименование должника, его· место жительства или место нахождения; требование заявителя; перечень прилагаемых документов (приложение 7).

Заявление о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы не оплачивается государственной пошлиной, так как вытекает из трудовых правоотношений.[[46]](#footnote-46)

В тех случаях, когда суд отказывает в выдаче судебного приказа, разъясняет взыскателю, что заявленное им требование подлежит рассмотрению в порядке искового производства. Суд не вправе оставить заявление о выдаче судебного приказа без движения, предоставив взыскателю процессуальный срок для устранения недостатков.

В случае принятия заявления о выдаче судебного приказа судья выносит судебный приказ в течение пяти дней со дня его поступления в суд и высылает копию судебного приказа должнику, который в течение десяти дней со дня получения имеет право представить возражения относительно его исполнения.. При поступлении от должника возражений, судья отменяет приказ, после чего требование заявителя может быть рассмотрено в порядке искового производства. На определение об отказе в отмене судебного приказа может быть подана частная жалоба.

Учитывая, что такой порядок взыскания денежных сумм нельзя рассматривать как разновидность процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, поскольку такая форма защиты субъективных трудовых прав возможна только в отсутствие спора (разногласия) между должником и взыскателем, то рассмотрение такого вопроса в комиссии по трудовым спорам не является правильным. КТС – это орган, наделенный правом рассматривать индивидуальные трудовые споры, то есть выяснять существо разногласий.[[47]](#footnote-47)

Таким образом, приказное производство есть не что иное, как упрощенный порядок, используемый субъектами правоотношений, в том числе трудовых, при взыскании задолженности по заработной плате.

**§ 2.4 Процессуальные особенности разрешений трудовых споров по существу**

Трудовые дела обладают определенной спецификой, поэтому эту категорию дел относят к числу наиболее сложных дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции.

Такое положение обусловлено, в частности, тем, что отношения, складывающиеся в процессе применения несамостоятельного труда, регулируются не только федеральными законами, законами субъектов РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в конкретных организациях.[[48]](#footnote-48) Поэтому в каждом конкретном случае суд должен определить среди значительного числа источников трудового права тот акт, то положение, которым необходимо руководствоваться при разрешении индивидуального трудового спора. При отборе соответствующих положений, которыми регламентированы спорные отношения, приходится исходить из принципа неухудшения положения работника в сравнении с действующим законодательством. Таким образом, суд обязан дать соответствующую оценку локальному нормативному акту или коллективному договору, трудовому договору и определить, подлежит ли этот акт применению или его следует признать незаконным (необоснованным, ухудшающим положение работника в сравнении с действующим законодательством).

Нормы ГПК РФ не предусматривают особенности доказывания фактов, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела. В соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Пример. Маркова была уволена с работы по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением штата работников и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула, ссылаясь на незаконность увольнения. Решением Сасовского районного суда Рязанской области (оставленным без изменения судебной коллегией по гражданским делам Рязанского областного суда) в иске отказано. Заместитель Генерального прокурора PФ в протесте, внесенном в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда PФ из-за отсутствия кворума в президиуме областного суда, поставил вопрос об отмене судебных постановлений и направлении дела на новое судебное рассмотрение в связи с неполным исследованием фактических обстоятельств дела. Судебная коллегия протест удовлетворила по следующим основаниям. Признавая увольнение Марковой по сокращению штата законным, суд указал, что факт сокращения штатной численности работников имел место, никакого преимущества перед другими оставшимися продавцами, по деловым качествам, профессиональному уровню и опыту работы она не имеет, администрацией принимались меры к ее трудоустройству, но от перевода в торговые организации, расположенные в других населенных пунктах, истица отказалась. Однако в подтверждение данных выводов суд в нарушение требований статьи 19 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации на доказательства не сослался, отсутствуют они и в материалах дела. В частности, штатное расписание, действовавшее на день увольнения Марковой и после, суд не истребовал и при разбирательстве дела не исследовал. Поэтому выводы суда о том, что штат работников был сокращен и из-за отсутствия вакансий администрация не имела возможности трудоустроить Маркову, не подтверждены доказательствами и требуют дополнительной проверки. Не основаны на материалах дела и выводы суда о более низком профессиональном уровне и невысоких деловых качествах истицы по сравнению с другими оставшимися работниками, так как суд никаких данных на этот счет не истребовал и мер к проверке этих фактов не принимал. С учетом изложенного решение суда является незаконным и подлежит отмене. При новом рассмотрении дела судом с учетом принципа состязательности процесса администрация должна доказать обоснованность увольнения Марковой.[[49]](#footnote-49)

При рассмотрении гражданских дел, в том числе дел, возникающих из трудовых правоотношений, суд в ряде случаев сталкивается с противоречиями в законодательстве. Важное место занимают постановления Пленума Верховного Суда РФ, принятые на основании ст.126 Конституции РФ и содержащие разъяснения вопросов, возникающих в судебной практике при применении норм материального и процессуального права. Они не являются нормативными правовыми актами, но обязательны для применения судами, так как выполняют регулятивную функцию.

При рассмотрении трудовых дел судами имеет существенное значение в реализации права на судебную защиту так называемое судейское усмотрение. В процессе рассмотрения трудовых дел суд применяет правовые нормы на основе их толкования. Таким образом, создаются «правила применения норм, выработанные путем более или менее длительного многообразного их толкования, конкретизации, раскрытия смысла и содержания, а в некоторых случаях – их детализации».[[50]](#footnote-50) При этом необходимо отметить, что судейское усмотрение, как правило имеет место там, где нормы содержат оценочные понятия. Трудовое право содержит достаточно большое количество оценочных понятий, например понятия «уважительная причина», «тяжесть» совершенного проступка, другие понятия, с которыми связан ряд правовых последствий. Все это приводит к субъективному восприятию и различной оценке обстоятельств, имеющих существенное значение для объективного рассмотрения трудовых дел. Одним из наиболее многочисленных условий возникновения разногласий между работником и работодателем является наличие оценочных понятий в трудовом законодательстве.

Например, Иванова, работая бухгалтером в организации, оформила отпуск в связи с намерением проведать мать, проживающую в другом городе. В период отпуска мать вынуждена была лечь в больницу на операцию, где за ней требовался уход, в связи, с чем Иванова не смогла вовремя вернуться домой и приступить к работе. Когда Иванова вернулась, работодатель запросил у нее письменное объяснение, и не признав причину отсутствия Ивановой на работе уважительной, уволил ее за длительный прогул (Иванова отсутствовала на работе семь дней).

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

Анализ рассмотренного дела позволяет сделать следующие выводы. Понятие «отсутствие на работе без уважительных причин» является оценочным, которое субъективно уточняется и конкретизируется путем судейского усмотрения. Далеко не всегда возможно дать оценку понятиям, встречающимся в ходе применения норм трудового права, которая бы совпадала с оценкой других участников отношений.[[51]](#footnote-51) В связи с этим предопределить результат разрешения трудового спора в суде весьма затруднительно.

Нельзя не остановиться на проблеме доказывания, предусмотренного нормами ГПК РФ. Особенность трудовых дел требует иного, нежели предусмотренных гражданским процессуальным правом, подхода к доказыванию обстоятельств, на которые ссылаются стороны, к представлению таких доказательств, оценке их.

Под предметом доказывания в теории гражданского процесса традиционно понимается «совокупность различных по своему материально-правовому и процессуальному значению фактов (материально-правового характера, доказательственных фактов и фактов, имеющих исключительно процессуальное значение), установление которых необходимо для вынесения судом законного и обоснованного решения».[[52]](#footnote-52)

Суду принадлежит право определить, какие обстоятельства имеют значение для дела, а также, какой стороне надлежит их доказывать. При этом необходимо исходить из наличия зависимости и подчиненности одного субъекта (работника) другому (работодателю), что составляет специфику трудового правоотношения, правового положения его участников. Это предполагает иной подход к доказыванию обстоятельств, имеющих значение для объективного рассмотрения трудового спора. Не случайно Верховный Суд РФ сосредоточивает на этом внимание судов общей юрисдикции. В частности, разъясняя применение ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, Верховный Суд РФ указывает, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, необходимо возложить на работодателя. Вместе с тем, если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Применительно к разрешению индивидуальных трудовых споров это означает совокупность юридически значимых фактов, имеющих существенное значение для правильного разрешения спора, которые каждая из сторон обосновывает или опровергает представлением соответствующих доказательств, с тем, чтобы органы по разрешению индивидуальных трудовых споров на основании исследования представленных сторонами доказательств вынесли законное и обоснованное решение.

Отсутствие специализации судей по гражданским делам в ряде случаев не позволяет судам по объективным причинам в полной мере учитывать специфику индивидуальных трудовых споров. Особенность индивидуальных трудовых споров требует иного, нежели предусмотрено гражданским процессуальным правом, подхода к доказыванию обстоятельств, на которые ссылаются стороны, к представлению таких доказательств и их оценке.

Так, в ряде случаев 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 работодателя.

В случае отсутствия любых сведений об условиях оплаты труда, когда установить фактический размер заработной платы не представляется возможным, суд при рассмотрении трудовых дел применяет правила аналогии – расчет заработной платы по аналогичной должности. Признать такое судебное решение законным и обоснованным достаточно сложно, это скорее вынужденный выход из создавшейся ситуации, в которой находятся на сегодняшний день наемный работник, работодатель и юрисдикционный орган, призванный осуществлять правосудие.

Согласно части 1 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации каждая сторона должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Какие обстоятельства имеют значение для дела, какая из сторон должна их доказывать, определяет суд.

Стороны трудовых правоотношений не являются фактически равными, работник нередко не в состоянии защитить свои права, если суд не определит обязанность представления работодателем соответствующих доказательств.

В данном случае право распределить обязанности между сторонами по доказыванию тех или иных обстоятельств принадлежит суду. Однако при рассмотрении индивидуальных трудовых споров не всегда можно наблюдать объективность судей; в ряде случаев они применяют предусмотренный нормами Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации принцип равенства сторон в процессе доказывания обстоятельств, имеющих существенное значение для дела. Такой принцип, несомненно, присущ гражданскому процессу, установленному для рассмотрения гражданских дел, вытекающих из гражданских правоотношений, где стороны (участники) гражданских отношений равны.[[53]](#footnote-53) Однако этот принцип не в полной мере отвечает задачам рассмотрения гражданских дел, возникающих из трудовых правоотношений, где стороны (участники) трудовых правоотношений являются равными юридически, поскольку законом установлены дополнительные гарантии, позволяющие сбалансировать права и возможности сторон в процессе защиты трудовых прав.

По делам о восстановлении на работе на администрацию предприятия, учреждения, организации возлагается основная обязанность по доказыванию. Такое распределение вызвано тем, что все доказательства, как правило, находятся у администрации и работник часто просто лишен возможности предоставить их. Ведь именно у администрации, выступившей инициатором увольнения, хранятся докладные записки, объяснения работников, табели, графики работы. Однако работник должен доказывать факты, на которые ссылается.[[54]](#footnote-54)

По каждому делу судья определяет круг доказательств, исходя из характера предъявленных требований. Однако по каждой категории дел о восстановлении на работе существует установленных круг доказательств, которые необходимо собрать в порядке подготовки дела к судебному разбирательству.

Примером по данной категории дел может послужить случай признания незаконным увольнения работника по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

По делам о восстановлении на работе лица, уволенного за нарушение трудовой дисциплины, дополнительно прилагаются письменные документы о применении мер дисциплинарного взыскания, а также материалы, послужившие основанием для наложения этих взысканий: докладные записки, объяснения.

Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и тому подобное). К таким нарушениям в частности относятся: отсутствие работника без уважительных причин на работе в пределах трех часов в течение рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела и тому подобное либо на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где он должен выполнять трудовые функции, в том числе и более трех часов в течение рабочего дня; отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда, так как в силу трудового договора работник обязан выполнять обусловленную работу с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации; отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Так, рабочий Кантемировского райтопсбыта Дровалев уволен с работы по пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за систематическое неисполнение без уважительных причин возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка обязанностей – отказ от разгрузки вагонов. Считая увольнение незаконным, Дровалев предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием специальной одежды. Кантемировский районный суд Воронежской области в иске Дровалеву отказал. С решением суда согласились судебная коллегия по гражданским делам и президиум Воронежского областного суда. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в порядке надзора отменила судебные решения и дело направила на новое рассмотрение, указав следующее. Как видно из дела, из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений истец получил только каску и хлопчатобумажный костюм. Ссылку президиума областного суда на то, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств, Судебная коллегия Верховного Суда РФ признала необоснованной. Поскольку решением суда первой инстанции это обстоятельство установлено не было, в соответствии с частью 2 статьи 331 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации президиум областного суда не вправе был ссылаться на него в своем постановлении, непосредственным поводом к изданию приказа об увольнении истца послужил отказ истца от разгрузки вагонов 19 февраля 2005 года. Истец в судебном заседании утверждал, что в этот день его к работе не допустил директор райтопсбыта. Однако суд надлежаще не проверил этот факт. При таких обстоятельствах, когда судом не были установлены причины неисполнения истцом возложенных на него трудовым договором обязанностей, решение суда не может быть признано законным и обоснованным и на основании статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации подлежит отмене. [[55]](#footnote-55)

Верховный Суд РФ и ранее в своих определениях по конкретным делам обращал внимание на то, что при рассмотрении споров о законности расторжения трудового договора (контракта) на основании пункта 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации следует не только устанавливать факт систематического неисполнения работником своих трудовых обязанностей, но и выяснять причины этого. Увольнение по указанному основанию в соответствии со статьей 192 Трудового Кодекса Российской Федерации является взысканием, налагаемым на нарушение трудовой дисциплины, и, следовательно, может применяться лишь в случаях, когда трудовые обязанности не исполнялись по вине работника. Однако это обстоятельство не всегда учитывается судами, в результате чего выносятся необоснованные решения, которые впоследствии отменяются.

Если увольнение работника признается незаконным, резолютивная часть решения суда может иметь несколько вариантов. Чаще всего суд восстанавливает работника на прежней работе и взыскивает в его пользу с работодателя оплату времени вынужденного прогула.

Бывает, что работник ко дню рассмотрения дела в суде уже трудится у другого работодателя и не изъявляет желания вернуться на прежнюю работу. В этом случае суд по заявлению работника может принять решение об изменении формулировки основания его увольнения на увольнение по собственному желанию (ч.4 ст.394 ТК РФ), а может просто ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника оплаты вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения им нижеоплачиваемой работы (ч.ч. 3 и 2 ст.394 ТК РФ).

Еще один вариант восстановления справедливости касается неправильного увольнения работника, с которым заключен срочный трудовой договор. Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора ко дню рассмотрения дела судом истек, суд согласно ч.6 ст.394 ТК РФ обязан изменить формулировку увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Так, согласно ч.5 ст.394 ТК РФ в случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или несоответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировкой, имеющейся в ТК РФ или ином федеральном законе, со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Изменение формулировки увольнения в случаях, когда в силу разных причин вопрос о восстановлении на работе не стоит, влечет за собой изменение даты увольнения. В зависимости от того, трудится или нет уволенный работник на другом месте на день рассмотрения дела в суде, здесь также возможны варианты. Если он уже вступил в трудовые отношения с другим работодателем, то дата увольнения переносится на день, предшествующий дню начала работы у этого работодателя. Если истец другой работы не имеет, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения судом решения.

Статья 394 ТК РФ предусматривает взыскание в пользу работника, чье увольнение было признано неправильным, не только оплаты вынужденного прогула (разницы в заработной плате). Она также предоставляет суду возможность по требованию работника вынести решение о взыскании в его пользу денежной компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями работодателя. Размер компенсации определяет суд, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных и физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимание обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п.63 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Как и любое другое, требование о компенсации морального вреда должно быть указано в исковом заявлении. В таком случае суд выясняет, чем подтверждается факт причинения потерпевшему нравственных или физических страданий, при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействием) они нанесены, степень вины причинителя, какие нравственные или физические страдания перенесены потерпевшим, в какой сумме или иной материальной форме он оценивает их компенсацию и другие обстоятельства, имеющие значение для разрешения конкретного спора.

Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина.[[56]](#footnote-56)

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др.

На требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ.

Сегодня подавляющее большинство заявлений, поступающих в судебные органы по разногласиям, возникающим в сфере регулирования законодательства о труде, сопровождаются требованиями о возмещении морального вреда. При рассмотрении подобных требований суды должны рассмотреть следующие юридически значимые обстоятельства: причинение физических или нравственных страданий, факт нарушения работодателем личных неимущественных прав работника либо посягательства на принадлежащие ему нематериальные блага, неправомерность действий работодателя, причинивших моральный вред работнику, вина работодателя в причинении вреда работнику, за исключением случаев причинения физических или нравственных страданий в связи с причинением вреда жизни или здоровью работника, когда моральный вред возмещается независимо от вины, разумность и справедливость заявленных требований.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

Так, Б., мастер производственного обучения учебно-курсового комбината (УКК), была уволена с работы по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и компенсации морального вреда. Суд исковые требования Б. Удовлетворил. Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда (оставленным без изменений постановлением президиума того же суда) из решения исключено указание о взыскании с УКК в пользу Б. 50000 руб. в возмещение морального вреда.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила определение кассационной и постановление надзорной инстанций в части отказа компенсации морального вреда и оставила без изменения решение суда первой инстанции. [[57]](#footnote-57)

Суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п., поскольку такими действиями работодателя нарушаются личные неимущественные права работника и другие нематериальные блага.

Таким образом, рассмотрение дела по существу – центральная стадия гражданского процесса. Она заканчивается вынесением решения по делу, удовлетворением исковых требований истца или оставлением их без внимания. На этой стадии все участники индивидуального трудового спора встречаются «лицом к лицу» в судебном заседании. Там они могут предъявить свои требования, высказать возражения, ходатайствовать, предъявлять доказательства и тому подобное. Однако последнее слово принадлежит судье, который и решает дело по существу.

**§ 2.5 Окончание производства по делу**

Решение по индивидуальным трудовым спорам выносится судом на основании всестороннего изучения всех материалов, показаний сторон, других участников процесса. Оно должно быть мотивированным и обоснованным с точными ссылками на законодательство, иные нормальные правовые акты, коллективный договор, соглашение, трудовой договор (контракт). В решении формулируется вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. При удовлетворении исковых требований суд четко формулирует, какие действия следует произвести ответчику во исполнение решения. По денежным требованиям указывается конкретная сумма или предел взыскания с работника.

Суд не связан предшествующим решением КТС по данному спору, хотя обязательно анализирует среди прочих материалов и решение КТС. Суд может выйти за пределы требований истца, если это вытекает из оснований того же иска (например, взыскать заработную плату за вынужденный прогул при восстановлении незаконно уволенного работника, даже если заявление в суд такого требования не содержит).

В случае увольнения без законного основания или с нарушением порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу, работник должен быть восстановлен на прежней работе.

Так, Истец Пименов А.С. обратился в Сорочинский районный суд с иском о восстановлении на работе и взыскании средств за вынужденный прогул к ОАО «Оренбургнефть». Рассмотрев данный иск, суд вынес решение об удовлетворении исковых требований в полном объеме. Истец был восстановлен на рабочем месте и в его пользу были взысканы средства за время вынужденного прогула.[[58]](#footnote-58)

При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации предприятия, учреждения, организации суд признает увольнение неправильным, обязывает ликвидационную комиссию или орган принявший решение о ликвидации предприятия, учреждения, организации, а в надлежащих случаях правопреемника выплатить ему средний заработок за время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации. При необходимости суд ставит вопрос перед указанными органами об оказании помощи уволенному работнику в трудоустройстве. По просьбе работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула, и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что администрация имела основание для расторжения трудового договора, но в приказе дала неправильную формулировку причины увольнения или сослалась на несоответствующий закон, суд вправе привести формулировку причины увольнения в соответствие с действующим законодательством о труде, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации взыскиваемая с организации заработная плата за время вынужденного прогула выплачивается работнику не более чем за один год. Надо иметь ввиду, что гражданское законодательство не предусматривает ограничения взыскания по размеру, а только полное возмещение вреда. Если иметь в виду общий срок исковой давности, то он установлен статей 196 части 1 Гражданского кодекса Российской Федерации в три года. Кроме того, Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает общую норму об удовлетворении денежных требований работника. В ней установлено, что при рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм, но не более чем за три года. Однако из этого правила сделано исключение в отношении случаев, оговоренных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

В законодательстве отсутствуют нормы, прямо регулирующие порядок вынесения решений по спорам о незаконном отказе в приеме на работу. Однако согласно Конституции Российской Федерации право на судебную защиту не подлежит никаким ограничениям. Как уже упоминалось ранее, все конституционные нормы имеют верховенство над законами и подзаконными актами, в силу чего суды при разбирательстве конкретных дел должны руководствоваться Конституцией Российской Федерации, если нормы отраслевого законодательства содержат изъятия из этого принципа.

Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора (контракта) у работника возник вынужденный прогул, то его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы. Судебная практика на основании гражданского законодательства признает возможным возмещение незаконно уволенному или переведенному работнику не только материального, но и морального вреда. Установив, что увольнением или переводом работнику причинен моральный вред, суды взыскивают его с ответчиков. Размер возмещения каждый раз определяется судом, исходя из обстоятельств дела.[[59]](#footnote-59)

Решение районного (городского) суда может быть обжаловано сторонами спора в вышестоящий суд в течение 10 дней. В тот же срок оно может быть опротестовано прокурором. При уважительной причине пропуска указанного срока он может быть судом восстановлен. Вышестоящий суд, рассматривая дело в кассационном порядке, может оставить решение суда в силе, изменить или отменить его полностью или частично. В случае отмены решения районного суда вышестоящий суд может передать дело в тот же районный суд на новое рассмотрение по существу спора. Он может также прекратить производство по делу или оставить его без рассмотрения.

Решение районного суда может быть отменено в порядке надзора. В случае отмены решения суда в порядке надзора с работника, которому по этому решению выплачены определенные суммы, они обратно не взыскиваются. Исключение составляют случаи, когда решение суда было основано на подложных документах или ложных сведениях, представленных истцом. При тех же условиях не подлежат возврату суммы, выплаченные работнику на основании решения КТС.

В случае неявки ответчика, надлежаще извещенного о времени и месте судебного заседания, по делу может быть вынесено заочное решение, если истец против этого не возражает. О рассмотрении дела в таком порядке суд выносит определение. В деле должны быть сведения о надлежащем извещении ответчика.

При рассмотрении дела в порядке заочного производства суд ограничивается исследованием доказательств, представленных сторонами, учитывает их доводы и ходатайства и выносит заочное решение. Однако при заочном рассмотрении не могут быть изменены основания или предмет иска, увеличен размер исковых требований. В данном случае суд исследует только те исковые требования, с которыми ознакомлен ответчик. Если же истец настаивает на изменении основания или предмета иска или увеличении исковых требований, суд должен отложить разбирательство дела и направить не явившемуся ответчику копию заявления, в котором изложены новые исковые требования, а в необходимых случаях и копии документов, составляющих основу исковых требований, а также извещение о времени и месте нового судебного разбирательства.

Далее опять-таки при наличии у суда данных о том, что ответчик надлежащим образом извещен о времени и месте судебного заседания и ознакомлен с исковым требованием и основанием иска, суд может в новом заседании при неявке ответчика рассмотреть обновленные исковые требования в порядке заочного производства.

Содержание заочного решения практически ничем не отличается от решения, выносимого в порядке обычного судебного производства, но в резолютивной части должны быть указаны особенности его обжалования. В соответствии со ст.237 Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации, ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения суда в течение семи дней со дня вручения ему копии этого решения и обжаловано в течение десяти дней по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда.[[60]](#footnote-60)

Заявление о пересмотре заочного решения должно содержать: наименование суда, вынесшего заочное решение; наименование стороны, подающей заявление; перечень обстоятельств, свидетельствующих об уважительности причин неявки в судебное заседание, и доказательств, подтверждающих эти обстоятельства, а также доказательств, которые могут повлиять на содержание принятого заочного решения; просьбу стороны, подающей заявление; перечень прилагаемых к заявлению материалов.

Заявление о пересмотре заочного решения подписывается стороной или ее представителем и представляется в суд с копиями по числу лиц, участвующих в деле. Оно не подлежит оплате государственной пошлиной.

Заявление о пересмотре заочного решения рассматривается судом в судебном заседании в течение 10 дней со дня его поступления в суд. Неявка лиц, извещенных о времени и месте судебного заседания, не является препятствием для рассмотрения заявления. Суд, рассмотрев заявление, выносит определение. На определение суда, которым заявление оставлено без удовлетворения, может быть подана частная жалоба. Кроме того, заочное решение может быть обжаловано в апелляционном или кассационном порядке.

Заочное решение вступает в силу по истечении срока, установленного для обжалования, как самого решения, так и определения об отказе в его пересмотре, либо после оставления кассационной инстанцией заочного решения и определения об отказе в его пересмотре в силе. В случае отмены заочного решения производство по делу возобновляется и ведется по правилам, установленным Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации.

Процедура заочного решения дел, прежде всего, должна применяться по делам, возникающим из трудовых правоотношений. Это обусловлено тем, что законодатель, осознавая необходимость их скорейшего прохождения по лабиринтам судебных органов, установил сокращенные сроки для их рассмотрения. Прежде всего, это относится к делам о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Длительное нахождение данной категории дел в судах просто недопустимо, поскольку всегда связано с лишениями для уволенного работника.

Закрепление права работника требовать рассмотрения дела с применением процедуры заочного производства создает условия для скорейшего рассмотрения трудовых споров. Несмотря на то что, как правило, большинство доказательств по трудовым делам (в том числе и по спорам о восстановлении на работе находится именного у работодателя), суд вправе рассматривать такого рода споры. Он исследует имеющиеся доказательства, в том числе объяснения работника, и выносит на основании представленных доказательств заочное решение. Если доводы работника и представленные им доказательства позволяют суду сделать вывод, например, о незаконности увольнения работника, суд выносит заочное решение о его восстановлении на работе.

Получив такое решение, работодатель, не согласный с ним, может представить в суд свои возражения и заявление о пересмотре заочного решения. Установив, что представленные работодателем доказательства имеют существенное значение для правильного решения возникшего трудового спора, суд первой инстанции вправе отменить заочное решение и возобновить производство по делу.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации не ограничивает количество возможных случаев применения заочного порядка рассмотрения при производстве по одному делу. Поэтому в настоящее время у работника при уклонении работодателя от явки в судебное заседание и от представления доказательств есть возможность потребовать рассмотрения трудового спора в установленные сроки в порядке заочного производства.

Законодательство предусматривает две формы окончания производства по делу без вынесения решения: прекращение производства по делу и оставление заявления (иска) без рассмотрения. Основания окончания производства по делу, указанные в данных статьях, во многом совпадают.

Суд или судья прекращает производство по делу: если дело не подлежит рассмотрению в судах; если заинтересованным лицом, обратившимся в суд, не соблюден установленный для данной категории дел порядок предварительного внесудебного разрешения спора и возможность применения этого порядка утрачена; если имеется вступившее в законную силу, вынесенное по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение суда или определение суда о принятии отказа истца от иска или об утверждении мирового соглашения сторон; если истец отказался от иска и отказ принят судом; если стороны заключили мировое соглашение и оно утверждено судом; если состоялось решение товарищеского суда, принято е в пределах его компетенции, по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям; если между сторонами заключен договор о передаче данного спора на разрешение третейского суда; если после смерти гражданина, являвшегося одной из сторон по делу, спорное правоотношение не допускает правопреемства.[[61]](#footnote-61)

Суд или судья оставляет заявление без рассмотрения: если заинтересованным лицом, обратившимся в суд, не соблюден установленный для данной категории дел порядок предварительного внесудебного разрешения дела и возможность применения этого порядка не утрачена; если заявление подано недееспособным лицом; если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим полномочий на ведение дела; если в производстве этого же или другого суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям; если стороны, не просившие о разбирательстве дела в их отсутствие, не явились без уважительных причин по вторичному вызову, а суд не считает возможным разрешить дело по имеющимся в деле материалам; если истец, не просивший о разбирательстве дела в его отсутствие, не явился в суд по вторичному вызову, а ответчик не требует разбирательства дела по существу.

Оставление заявления без рассмотрения судом не лишает работника и работодателя права повторно обратиться с ним в судебные органы.

Делая выводы из данного пункта главы, можно выделить следующее. Решение по индивидуальным трудовым спорам выносится судом на основании всестороннего изучения всех материалов, показаний сторон, других участников процесса. Оно должно быть мотивированным и обоснованным с точными ссылками на законодательство, иные нормальные правовые акты, коллективный договор, соглашение, трудовой договор (контракт). В решении формулируется вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. При удовлетворении исковых требований суд четко формулирует, какие действия следует произвести ответчику во исполнение решения. По денежным требованиям указывается конкретная сумма или предел взыскания с работника.

Данная глава дает представление о том, как разрешаются индивидуальные трудовые споры в суде первой инстанции. Как можно заметить, не все процессуальные действия на сегодняшний день совершенны и дают сто процентную гарантию к справедливому и своевременному разрешению индивидуального трудового спора.

Действующие в настоящее время система и процессуальная форма судебной защиты в области трудовых правоотношений значительно отстают от требований оперативности, качественности рассмотрения трудовых споров, при разрешении которых в полной мере должны учитываться и находить свое воплощение все основополагающие принципы трудового права и права социального обеспечения. Без этого невозможна реальная защита прав и охраняемых законом интересов участников трудовых и иных связанных с ними правоотношений.

**Глава 3**

**ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ**

Найти механизм решения трудовых споров – одна из важнейших задач современного трудового законодательства. В Трудовом Кодексе РФ все нормы о рассмотрении индивидуальных трудовых споров нашли полное отражение в кодифицированном виде (глава 60).

За семь лет, что прошли со времени принятия Трудового кодекса, жизнь поставила много вопросов. Мы прошли через административную реформу, был принят 122-й закон, который внес огромное количество изменений во многие законодательные акты, в том числе и касающиеся работников бюджетной сферы. Наконец, пленум Верховного суда в марте 2004 года обобщил практику трудовых споров. Все это потребовало скорректировать трудовое законодательство. Концептуально Трудовой кодекс не менялся, этот закон очень неплохо зарекомендовал себя за минувший со времени его принятия почти пятилетний срок. Однако в ряде улучшений кодекс все же нуждался. Федеральный Закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ[[62]](#footnote-62) внес существенные изменения в действующий Трудовой Кодекс РФ, принятый Госдумой 21 декабря 2001 года.

Верховный Суд РФ периодически обобщает практику рассмотрения судами Российской Федерации гражданских дел, включая дела по трудовым спорам, и публикует обзоры по этим вопросам. По гражданским трудовым делам принимались постановления пленумов Верховного Суда РФ. Конституционный Суд РФ как судебный орган конституционного контроля в течение последнего времени принял ряд важных решений о признании не соответствующими Конституции РФ отдельных положений трудового законодательства, которые порождали трудовые споры. Причем эти споры не находили правильного разрешения при рассмотрении дел в судах общей юрисдикции, включая Верховный Суд РФ, в связи с тем, что при принятии судебных решений допускались отступления от Конституции РФ, имеющей высшую юридическую силу и прямое действие.

В связи с чем, Пленум Верховного Суда РФ своим Постановлением от 28 декабря 2006 г. внес изменения и дополнения в Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса РФ».[[63]](#footnote-63)

При разрешении трудовых споров очень важно правильно понимать законодательство. Начать, например, с такого, казалось бы, простого вопроса, куда именно и в какие сроки обращаться с заявлением об индивидуальном трудовом споре.

 В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Пленум ВС РФ разъясняет, что решая вопрос о подсудности дела, следует иметь в виду, что исходя из содержания пункта 6 части 1 статьи 23 ГПК РФ мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (часть вторая статьи 381, часть третья статьи 391 ТК РФ), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях.[[64]](#footnote-64)

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23-24 ГПК РФ.

Работник, считающий, что работодатель нарушил его права, может попытаться отстоять их двумя способами. Первый – сначала обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом) и, если спор разрешится не в его пользу, - в течение 10 дней обжаловать такое решение в суде (ст.382, ч.2 ст.390, ст.391 ТК РФ). Второй – прямиком обращаться в суд. И отказать принять его исковое заявление только потому, что он не прошел досудебной инстанции, ему не могут.

В соответствии со ст. 29 ГПК РФ работник должен обращаться в суд по месту нахождения ответчика, то есть работодателя – юридического или физического лица. В сегодняшней рыночной экономике юридические лица часто создают филиалы и представительства, территориально значительно удаленные от головной организации. И когда работник выполняет свою трудовую функцию не по месту регистрации юридического лица, для него становится весьма проблематичным обращение в суд за защитой своего нарушенного права.

Со сроками в разъяснениях масса любопытных нюансов. Например, судья не вправе отказать принять исковое заявление только потому, что человек не уложился без уважительных причин в оговоренные законом сроки – Трудовой кодекс не предусматривает такой возможности, а уже во время процесса вопрос о пропуске срока может возникнуть, только если этого потребует противоположная сторона.

Верховный суд конкретизирует и сроки рассмотрения трудовых дел. Если речь идет о восстановлении на работе, исковое заявление работника должно быть рассмотрено районным судом в течение месяца с момента обращения в суд, тогда как, согласно ч.1 ст.154 ГПК РФ гражданские дела рассматриваются и разрешаются судом до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. Другие трудовые дела, которыми занимаются мировые судьи, должны быть рассмотрены до истечения месячного срока со дня принятия заявления к производству.

Большой раздел документа разъясняет вопросы, связанные с восстановлением прав работника, которому отказали в приеме на работу. Верховный суд еще раз подтвердил норму, появившуюся в новом трудовом законодательстве впервые: место жительства, в том числе наличие или отсутствие регистрации, не может служить поводом для отказа в приеме на работу.

Что касается интересов не работника, а работодателя, то в соответствии с ТК работодатель вовсе не обязан заполнять вакантные должности немедленно. Поэтому при рассмотрении таких дел суд должен проверить, пытался ли работодатель принять кого-либо на эти вакансии, вел ли переговоры с заявителем о приеме на работу, передавал ли сведения о свободных ставках в службу занятости или давал объявления (то есть реально пытался найти профессиональных работников). Только взвесив все «за» и «против», суд может вынести решение в каждом конкретном случае.

Теперь работодатели-физические лица разделены на две большие группы: индивидуальные предприниматели и работодатели, которые такими предпринимателями не являются, то есть люди, которые нанимают работников не для ведения своего бизнеса, а для личного обслуживания и ведения домашнего хозяйства-садовников, гувернанток. Непредпринимателям закон оставил все льготы, которыми до этого пользовались работодатели-физические лица[[65]](#footnote-65).

А вот в отношении индивидуальных предпринимателей произошли изменения: теперь они обязаны вести на своих работников трудовые книжки и не имеют права заключать с любым из работников трудовой договор, в котором уже указана дата увольнения. Возможность заключения срочного договора остается, но только на тех же условиях, что действуют для крупных фирм, где работают более 35 человек (для торговли – больше 20 человек).

Был конкретизирован и сам список причин для заключения срочного трудового договора. Также устанавливается возраст, по достижении которого человек может выступать в качестве работодателя (в общем случае это 18 лет). В трудовые отношения в качестве работника можно вступать с 16 лет.

В новом варианте ТК усилена защита работников-совместителей. До сегодняшнего дня работающего по совместительству было несложно уволить, если ему на замену находился человек, готовый работать на постоянной основе. Не сможет теперь работодатель также переводить на срочные трудовые договоры работников, достигших пенсионного возраста.

Вступившая в силу редакция Трудового кодекса (ФЗ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ) изменила и некоторые нормы, касающиеся содержания трудового договора. Теперь условия, включающиеся в него, четко разделены на обязательные (место работы, режим трудового дня и так далее) и дополнительные, которые вносятся в документ по обоюдному желанию работника и работодателя. Раньше в ТК фигурировало понятие «существенные условия», которые работодатель не мог менять в одностороннем порядке, без письменного согласия работника. Однако это понятие было размытым, и в судах постоянно возникали споры, можно ли считать «существенным» тот или иной пункт договора. Теперь эти нормы прописаны четко.

Другой проблемой, является проблема фактического неравенства сторон в процессе рассмотрения возникшего между ними индивидуального трудового спора. Зависимость работника от работодателя выявляется и в ходе рассмотрения и разрешения трудовых дел, особенно, когда трудовой договор между сторонами процесса продолжает действовать. Решение этой проблемы – возложение судом на работодателя бремени доказывания во всех случаях при рассмотрении трудовых споров, а также в предоставлении суду права выходить за пределы заявленных работником требований с целью защиты нарушенных или оспариваемых трудовых прав.

Немало проблем возникает при обращении в суд прокурора в интересах работника. Согласно ст.45 ГПК РФ и ФЗ «О прокуратуре», прокурор в интересах работника вправе предъявить заявление о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы в случаях, если гражданин по уважительной причине не может сам обратиться в суд.

Из этой формулировки неясно – что подразумевается под «уважительными причинами»? Требуется ли гражданину доказывать прокурору свою финансовую несостоятельность, малограмотность и так далее, каковы критерии этой «уважительности», чтобы он предъявил иск (заявление)?

Так, прокурор Талицкого района Свердловской области в соответствии с ч.1 ст.45 ГПК РФ в интересах С. обратился в суд с заявлением к сельскохозяйственному кооперативу (СПК) «Катарачи» о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы.

Определением судьи Талицкого районного суда Свердловской области от 29 октября 2006 г., оставленным без изменения судебной коллегией по гражданским делам Свердловского областного суда 30 ноября 2006 г., в принятии заявления отказано на основании п.1 ч.1 ст.134 ГПК РФ ввиду отсутствия у прокурора полномочий на обращение в суд с заявлением в интересах С. Изучив доводы заявления прокурора, оценив причины невозможности самостоятельного обращения с заявлением самого С., судья пришел к выводу об отсутствии уважительных причин, препятствующих самостоятельному обращению им за судебной защитой.[[66]](#footnote-66)

В сравнении с комиссиями по трудовым спорам качество рассмотрения дел в судах значительно выше. Доказательством могут служить следующие данные: в кассационном порядке вышестоящими судами ежегодно отменяется не более 1-1,5% решений судов первой инстанции.

Однако и их работу нельзя назвать безукоризненной. Количество гражданских «трудовых» исков, рассматриваемых судами, очень велико, и суды, и без того перегруженные уголовными, гражданскими и административными делами, нередко допускают нарушения установленных законом сроков. Если в 2000 г. это коснулось 6,9% трудовых споров, то в 2004 г. – 11,5, а в 2005 и 2006 гг. – уже 14% дел. Между тем сама специфика трудовых дел, и в особенности дел о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы и т.д., требует оперативного принятия решений.

Нормы трудового и смежных с ним отраслей права, как носящие материально-правовой характер, не могут не влиять на процедуру разрешения трудовых споров. Причем это влияние настолько существенно, что содержание процессуальных особенностей разрешения дел по спорам, вытекающим из трудовых и связанных с ними отношений, в совокупности образует такое качественное состояние, которое уже не вписывается в общие положения гражданского процессуального законодательства.

Следует отметить, что ситуация не изменилась, а в определенной степени и обострилась в связи с принятием нового Гражданского процессуального кодекса РФ. Дело в том, что порядок рассмотрения и разрешения гражданских дел в судах общей юрисдикции, предусмотренный ГПК РФ, сориентирован, прежде всего, на споры, возникающие из материально-правовых отношений, для которых характерно равенство субъектов этих отношений, независимость и самостоятельность в принятии ими решений, влияющих на становление, развитие и содержание правоотношений, отсутствие элементов административного влияния одной стороны на другую.

В связи с этим возникает необходимость в создании такой процессуальной формы рассмотрения и разрешения трудовых споров в судах, которая позволила бы с наибольшей эффективностью применять нормы трудового законодательства. Прежде всего, речь идет о выработке и принятии отдельного кодифицированного процессуального акта – Трудового процессуального кодекса РФ. Однако немаловажно и реформирование самой судебной системы с образованием в ней отдельного звена, призванного осуществлять правосудие по делам, вытекающим из трудовых и иных связанных с ними правоотношений. И если принятие Трудового процессуального кодекса РФ с учетом новизны этого крупного нормативного акта, несомненно, требует значительного времени, то создание специализированного звена судебной системы может быть осуществлено в сравнительно короткие сроки.[[67]](#footnote-67)

Трудно обосновать целесообразность законодательного решения о передаче мировым судьям всех трудовых споров, за исключением дел о восстановлении на работе. При принятии этого решения, совершенно не учитывались цели и задачи, ставившиеся перед институтом мировых судей, а именно: регулировать конфликты семейного, бытового характера, разрешать мелкие имущественные споры, в основном несложные по фактическому и правоприменительному составу, защищать бесспорное право путем выдачи судебного приказа. Но характеристика содержания трудового спора совершенно иная. Если трудовой спор доходит до суда, то он, как правило, представляет значительную сложность и с фактической, и с правовой точки зрения.[[68]](#footnote-68)

Трудно найти причины и обосновать целесообразность такого законодательного решения. Скорее всего, здесь сработал формальный подход, заключающийся в следующем: раз ранее перечисленные в статье 113 Гражданского процессуального кодекса РСФСР гражданские дела подлежали рассмотрению судьей только единолично, а коллегиального рассмотрения у мирового судьи не предусматривалось, то все дела, разрешаемые судом лишь единолично, подлежат передаче в подсудность мировому судье. Представляется, что здесь совершенно не учитывались цели и задачи мировой юстиции, призванной урегулировать конфликты семейного, бытового характера, разрешать мелкие имущественные споры, в основном несложные по фактическому и правоприменительному составу, стремиться к мирному исходу на основе взаимных уступок спорящих сторон, защитить бесспорное право путем выдачи судебного приказа.

Естественно, такая характеристика не свойственна содержанию и разрешению индивидуального трудового спора. Если индивидуальный трудовой спор доходит до суда, он, как правило, представляет значительную сложность как с фактической, так и с правовой точки зрения. На взаимные уступки стороны трудового конфликта в ходе судебного разбирательства идут довольно редко, тем более что эти уступки не всегда вписываются в рамки закона, затрагивают интересы других лиц и не всегда могут быть принудительно исполнены, вследствие чего суд вынужден отказывать в утверждении условий такого мирового соглашения.

Не решается созданием мировой юстиции и проблема приближения рассмотрения трудового спора к месту нахождения (месту жительства) сторон трудового конфликта.

Содержание трудовых споров весьма многообразно. Поэтому указание в законе на подсудность мировым судьям всех споров, вытекающих из трудовых правоотношений, за исключением дел о восстановлении на работе, еще не приводит к четкости в разграничении подсудности между районными судами и мировыми судьями.

Споры между мировыми судьями и районными судами относительно подсудностиряда дел, вытекающих из трудовых правоотношений, отнюдь не способствуют своевременному и правильному разрешению этой категории дел. Следует отметить, что согласно гражданскому процессуальному законодательству при объединении нескольких связанных между собой требований, изменении предмета иска или предъявлении встречного иска, если новые требования становятся подсудны районному суду, а другие остаются подсудными мировому судье, все требования подлежат рассмотрению в районном суде. В подобной ситуации, когда подсудность дела изменилась в ходе его рассмотрения у мирового судьи, мировой судья выносит определение о передаче дела в районный суд. Такая «подвижность» в подсудности, в частности, трудовых споров также создает предпосылки для затягивания их рассмотрения, порой по инициативе заинтересованной в этом недобросовестной стороны.

Кроме того, в конечном итоге значительное количество трудовых споров, подсудных мировому судье, становятся предметом разрешения по существу районного суда. Это обусловлено тем, что районный суд, будучи апелляционной инстанцией по отношению к мировым судьям, рассматривает дела по апелляционной жалобе в полном объеме с использованием процедуры, свойственной суду первой инстанции. А поскольку решения, вынесенные по трудовым делам, достаточно часто обжалуются в вышестоящий суд, то трудовой спор, как правило, «обречен» на повторное рассмотрение по существу в районном суде. При этом следует иметь в виду, что гражданские дела мировым судьей рассматриваются в срок до одного месяца с момента принятия заявления к производству; срок на подачу апелляционной жалобы составляет десять дней, месячный срок установлен для рассмотрения дела в апелляционной инстанции со дня изготовления решения в окончательной форме. Таким образом, с учетом времени, затраченного на совершение мировым судьей действий по подготовке дела к рассмотрению в апелляционной инстанции, и времени на пересылку в районный суд период нахождения трудового спора в судебных органах составляет около трех месяцев.

Единоличное рассмотрение мировым судьей подсудных ему гражданских дел идет вразрез с таким принципом трудового права, который также должен быть учтен при рассмотрении и разрешении в суде трудового спора, как социальное партнерство.

Все сказанное подтверждает необходимость изъятия из ведения мировых судей всех трудовых споров и сосредоточения их для рассмотрения по существу в рамках одного звена судебной системы. Таким звеном должны стать суды районного (городского) масштаба, но сориентированные на рассмотрение и разрешение по первой инстанции только дел, возникающих из трудовых и иных связанных с ними правоотношений. Эта ориентация должна проявиться не только в четко определенном круге дел, отнесенных к их подсудности, но и, прежде всего, в процедурных вопросах, специфика которых подлежит отражению в Трудовом процессуальном кодексе Российской Федерации.

В конечном итоге речь должна идти о создании специализированных судов по трудовым делам, выделенных из действующей судебной системы общих судов, как сделано во многих государствах. Однако в силу обстоятельств экономического характера решение этого вопроса возможно в последующее время по мере развития экономики. В то же время предусмотреть в законодательном порядке особенности организации и процедуры рассмотрения дел, вытекающих из трудовых правоотношений, возможно и сейчас без каких-либо особых материальных затрат.

При передаче дел, возникающих из трудовых право отношений, районному суду будут созданы предпосылки для реализации принципа трехстороннего сотрудничества в разрешении трудового спора, поскольку может быть образован коллегиальный состав суда. Передача рассмотрения и разрешения трудового спора районным судам открывает возможность наделить Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда РФполномочиями суда надзорной инстанции по всем делам, вытекающим из трудовых и иных связанных с ними правоотношений.

Делая выводы из данной главы, следует отметить, что индивидуальные трудовые споры, разрешаемые в суде, являются основным видом восстановления нарушенных прав работников. Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров в суде является давно сложившейся и достаточно надежной, для того чтобы своевременно рассматривать и разрешать такие споры. Однако то, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются в основном по правилам гражданского процесса, а не трудового права, это влияет на качество и сроки разрешения споров

.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тема трудовых споров в настоящей работе поднята не случайно. Актуальность данной темы неоспорима, так как основана на осуществлении защиты нарушенных прав работником в суде. Защищая нарушенное право каждого человека, а в данном случае отдельно взятого работника, государство поддерживает порядок и законность во всем государстве.

Следует согласиться с высказанным в литературе мнением о том, что обеспечение права на разрешение индивидуальных трудовых споров лишь раскрывает более общий принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке.

Являясь регулятором общественных отношений, право активно проявляет себя обычно именно тогда, когда возникает тот или иной конфликт, в том числе и трудового характера. Именно во время конфликта проверяются и эффективность правовых норм, и способность государства и общества на деле гарантировать человеку реализацию его прав, в том числе и в сфере применения способностей к труду.

Сегодня российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения согласия и компромисса. Мы становимся свидетелями того, что участники трудовых отношений начинают постепенно поворачиваться в сторону переговорного процесса. Государство с помощью права создает механизм, нацеленный на взаимный учет интересов сторон –участников трудовых отношений. Тем не менее, нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

Действующие в настоящее время система и процессуальная форма судебной защиты в области трудовых правоотношений значительно отстают от требований оперативности, качественности рассмотрения трудовых споров, при разрешении которых в полной мере должны учитываться и находить свое воплощение все основополагающие принципы трудового права и права социального обеспечения. Без этого невозможна реальная защита прав и охраняемых законом интересов участников трудовых и иных связанных с ними правоотношений.

С одной стороны – трудовые права и обязанности закрепляются законодательством и обеспечиваются юридическими гарантиями, где центральное место занимает правосудие. Суды улучшили качество принимаемых решений, которые в основном соответствуют требованиям Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, являются мотивированными и ясно изложенными, что содействует дальнейшему укреплению законности и повышает воспитательную роль суда. Данные судебной статистики свидетельствуют о том, что подавляющее большинство индивидуальных трудовых споров, рассмотренных судами, решается в пользу работников. Это свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников.

Однако наряду с этим некоторые решения судов не отвечают требованиям законности и обоснованности и не дают достаточно 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.

Таким образом, можно сказать, что органы по разрешению трудовых споров, призванные быстро восстанавливать нарушенное право работника и принимать меры по устранению причин, порождающих нарушение законодательства о труде и о социальном обеспечении, отнюдь не всегда справляются с поставленной перед ними задачей. Также проблемой является то, что некоторые достаточно типичные конфликтные ситуации до сих пор остаются юридически неурегулированными, а иногда наблюдается полное отсутствие ответственности, в том числе и юридической. Безответственность – один из наиболее мощных двигателей разрастания конфликта.

Основными направлениями расширения права работников на судебную защиту в ближайшем будущем должны стать: во-первых, создание специализированной трудовой юстиции (трудовых судов) и, во-вторых, принятие Трудового процессуального кодекса.

В качестве основного аргумента создания специализированной трудовой юстиции (в форме трудовых судов) можно сослаться на то, что действующая в настоящее время система и процессуальная форма судебной защиты в области трудовых правоотношений значительно отстает от требований оперативности, качественности рассмотрения трудовых споров, при разрешении которых в полной мере должны учитываться и находить свое воплощение все основополагающие принципы трудового права.

В пользу создания трудовых судов достаточно убедительно свидетельствует позитивный опыт их функционирования во многих зарубежных странах, в которых специализированные трудовые суды успешно разрешают индивидуальные трудовые споры.

Основываясь на вышеприведенных выводах, необходимо отметить, что пробелы законодательства и недостатки судебной системы не единственные факторы невозможности законного разрешения индивидуального трудового спора, сам истец в наше нестабильное время должен более настойчиво и ревностно отстаивать свои нарушенные права, чтобы появилась необходимость исправить существующие пробелы и предоставить качественное, своевременное, а главное законное, решение индивидуального трудового спора.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Конституция РФ, принята всенародным голосование 12.12.1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ: принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года (с изменениями ФЗ от 24.07.2002 г. № 97-ФЗ; ФЗ от 25 июля 2002 г. № 116-ФЗ; ФЗ от 30.06.2003 г. № 86-ФЗ; 27.04.2004 г. № 32-ФЗ; ФЗ от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ; ФЗ от 29.12.2004 г. № 201-ФЗ; ФЗ от 09.05.2005 г. № 45-ФЗ; ФЗ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ; ФЗ от 18.12.2006 г. № 232-ФЗ; ФЗ от 30.12.2006 г. № 271-ФЗ). М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 208 с.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российский Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ. Принят Государственной Думой 23 октября 2002 г. Одобрен Советом Федерации 30 октября 2002 года (с последующими изменениями и дополнениями). М.: Изд-во Омега-Л, 2007 г. – 160 с.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая. М.: Юристъ.2007 г. – 480 с.
5. Налоговый кодекс РФ. М.: Юристъ, 2007 г.
6. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ (в ред. От 18 декабря 2006 г.) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. N 27. Ст. 2878.
7. ФЗ от 31.12.1996 «О судебной системе Российской Федерации»
8. ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации». 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ
9. ФЗ от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» ( с изм. и доп.)
10. Постановлением Пленума ВС РФ от 20 ноября 2003 г. N 17 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ».
11. Разъяснения Пленума ВС РФ от 10 октября 2003 г. N 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»
12. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. От 28 декабря 2006 г.) [[69]](#footnote-69) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
13. О судебной практике по делам о восстановлении на работе, об оплате труда за время вынужденного прогула. Постановление Пленума ВС РФ от 28.04.2006 г. № 3// БВС РФ.2007. № 7. С.23.
14. СЗ РФ. 1997-2007 г.г.
15. Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003-2007 гг.
16. Российская газета. 2006. 29 нояб. N 268., от 31.12.2006.
17. «Российская юстиция». 2004-2007 гг.
18. Конституция Российской Федерации: Научно-практический комментарий/под ред. Акад. Б.Н.Топорнина. – М.:Юристъ, 2007
19. Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России: Учебник – 3-е изд., перераб и доп. –М.: Юристъ, 2006
20. Комментарий к ТК РФ по ред. А.М.Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. Изд. «Юристъ», 2006 г.
21. Журавлев И.В. Комментарий последних изменений к ТК РФ. Юрайт, 2007.
22. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (под ред.Ананьевой К.Я.). – М.: Изд-во Омега-Л, 2007.
23. Комментарий к ГПК РФ/под ред. Г.П. Ивлиева. – М.: Юрайт-Издат, 2006. С. 256-257
24. Гражданское право России. Часть первая: Учебник/под ред. З.И.Цыбуленко. – М.:Изд.ЮРИСТЪ, 2007
25. Трудовое право: Учебник для Вузов/под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007 – 496
26. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. – 2006. – N 9.
27. А.В.Соловьев «Гражданство и право», № 4, 2007 г.
28. И.А.Костян «Законы России: опыт, анализ, практика», № 4, 2007.
29. Л.Н. Анисимов. Новое в трудовом законодательстве. – М.: ЗАО Юстицинформ, 2007. – 248 с.
30. А.К. Бондарев, «Законодательство», N 8, август 2003 г.
31. Мартыненко В.И. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. – М.; 2006 г. – 25 с.
32. Абрамова О.В. Судебная защита трудовых прав//Трудовое право. 2007 г. № 1. С.39.57
33. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб. 2000. С.185-186.
34. Проблемы защиты трудовых прав граждан: Матер.нау.-практ.конф. М., 2004.
35. Митрохина Н.В. Первые нормативные акты Советской власти о рассмотрении трудовых споров// История государства и права. 2000. № 4. С. 22-24
36. Ершова Е.А. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников/Трудовое право. 2006. № 14 – 78 с.
37. Комментарий к ТК РФ/ Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Шеломов Б.А., М.: Изд. «экзамен», 2004 . С.5
38. Кузнецов В.И. Некоторые проблемы предмета доказывания в гражданском процессе РФ// Арбитражный и гражданский процесс. 2007 г. № 10. С. 38-45
39. Архив Сорочинского районного суда.
40. www.rg/ru – сервер «РГ».
41. www.consuitant.ru – общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс).
42. www.garant.ru – система “Гарант”, правовые базы российского законодательства.

**Приложение 1**

# В Сорочинский районный суд

*Оренбургской области*

*Истец: Иванов Петр Михайлович*

*Г.Сорочинск, ул.Мира, 215*

*Ответчик: ООО «Импульс»*

*Г.Сорочинск, ул.Чапаева,26*

## ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

*(о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда)*

### С 1 августа 2007 г. я работал в ООО «Импульс», исполняя обязанности грузчика и сторожа. Руководствуясь положениями ст.61 Трудового кодекса РФ, считал, что со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя между мной, с одной стороны, и ООО «Импульс», с другой стороны, вступил в силу трудовой договор.

*Согласно достигнутой договоренности между нами с ответчиком работа имела посменный характер – сутки через сутки, с оплатой 320 рублей за отработанные сутки.*

С 17.09.2007 г. по 03.10.2007 г. я находился на стационарном лечении в Сорочинской ЦРБ, о чем мне была выдана справка. В этот период ответчиком был принят работник для исполнения аналогичных со мной обязанностей. 06.10.2007 г. в мою очередную смену работодатель не разрешил мне приступить к выполнению моих обязанностей. Также работодатель отказался произвести оплату отработанного мной времени за период с 03.09.2007 г. по 15.09.2007 г. за семь отработанных мной суток.

*В настоящее время я не работаю, не получил расчет за фактически отработанное время, а также работодатель не осуществил выплату мне пособия по временной нетрудоспособности.*

*На мои неоднократные обращения к ответчику о восстановлении нарушенных моих трудовых прав получаю отрицательный ответ. До настоящего времени существующие между мной и ответчиком трудовые отношения не приведены в соответствии с нормами трудового законодательства.*

*Помимо материального ущерба в результате неправомерных действий работодателя мне причинен моральный вред (нравственные и физические страдания), который я оцениваю в сумме 5000 рублей.*

*С учетом изложенного, руководствуясь ст.ст.61, 68, 183, 237, 393-395 ТК РФ, ст.ст.3, 22, 24, 131, 132 ГПК РФ,*

*ПРОШУ:*

Восстановить меня на работе в должности сторожа-грузчика в ООО «Импульс».

*Обязать ООО «Импульс» произвести надлежащее оформление приема на работу Иванова П.М.*

*Взыскать с ООО «Импульс» в мою пользу невыплаченную заработную плату в размере 2240 рублей в счет выплаты фактически отработанного мной времени в период с 03.09.2007 г. по 15.09.2007 г.*

*4. Обязать ООО «Импульс» произвести мне выплату пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом за период моей временной нетрудоспособности с 17.09.2007 г. по 03.10.2007 г.*

*5. Взыскать с ООО «Импульс» в мою пользу средний заработок за время вынужденного прогула с 06.10.2007 г. по день восстановления на работе.*

*6. Взыскать с ООО «Импульс» в счет возмещения морального вреда 5000 рублей.*

*Вызвать и допросить в качестве свидетелей:*

* *Митрофанова Александра Ивановича, прож.: г.Сорочинск, ул.Матросова, 23;*
* *Алкеева Василия Федоровича, прож: г.Сорочинск, ул.К.Маркса, 273, кв.5.*

*Приложение: копия искового заявления, справка ЦРБ.*

*13 ноября 2007 г. подпись Иванов П.М.*

**Приложение 2**

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

*О принятии искового заявления к производству*

*25 августа 2007 года г.Сорочинск Оренбургской области*

*Мировой судья судебного участка № 3 г.Сорочинска Оренбургской области М.И. Сидорова, рассмотрев поступившее исковое заявление Кочунц А.И. к ООО «Газсервис» о взыскании заработной платы,*

*УСТАНОВИЛ:*

*Кочунц Анна Игоревна обратилась с исковым заявлением к ООО «Газсервис» о взыскании заработной платы.*

*Предъявленное исковое заявление соответствует требованиям ст.ст.131, 132 ГПК РФ.*

*Руководствуясь ст.133 ГПК РФ,*

*ОПРЕДЕЛИЛ:*

Принять к своему производству исковое заявление Кочунц А.И. к ООО «Газсервис» о взыскании заработной платы.

# Мировой судья подпись М.И. Сидорова

**Приложение 3**

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ

*О подготовке дела к судебному разбирательству*

*25 августа 2007 года г.Сорочинск Оренбургской области*

*Мировой судья судебного участка № 3 г.Сорочинска Оренбургской области М.И. Сидорова, рассмотрев поступившее исковое заявление Кочунц А.И. к ООО «Газсервис» о взыскании заработной платы,*

*УСТАНОВИЛ:*

Подготовка к судебному разбирательству является обязательной по каждому гражданскому делу и проводится с участием сторон, других лиц, участвующих в деле, их представителей.

*Руководствуясь ст.ст.147 – 150 ГПК РФ,*

*ОПРЕДЕЛИЛ:*

1. В порядке подтотовки дела к судебному разбирательству произвести следующие действия:

* 1. *обязать истца Кочунц А.И. подготовить для ответчика экземпляры копий доказательств, обосновывающих фактические основания иска;*
	2. *обязать ответчика предоставить суду справку о задолженности по заработной плате Кочунц А.И.;*
	3. *обязать ответчика ООО «Газсервис» подготовить для предоставления истцу и суду возражения в письменной форме, если они имеются, а также подготовить для передачи истцу и суду доказательств, обосновывающие возражения относительно иска.*
1. *Совершить вышеперечисленные действия сторонам в срок до 09 сентября 2007 г.*
2. *Подготовку дела назначить на 10 час. 00 мин. 12 сентября 2007г.*

*Мировой судья подпись М.И. Сидорова*

**Приложение 4**

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

О назначении гражданского дела к судебному разбирательству

25 сентября 2007 года г.Сорочинск Оренбургской области

Мировой судья судебного участка № 3 г.Сорочинска Оренбургской области М.И. Сидорова

С участием истца Кочунц А.И. и ответчика ООО «Газсервис»

При секретаре В.Н.Беляевой,

При проведении предварительного слушания дела по иску Кочунц А.И. к ООО «Газсервис» о снятии дисциплинарного взыскания,

УСТАНОВИЛ:

Дело по иску Кочунц А.И. к ООО «Газсервис» о снятии дисциплинарного взыскания признать подготовленным к судебному разбирательству.

Руководствуясь ст.153 ГПК РФ,

ОПРЕДЕЛИЛ:

Назначить гражданское дело по иску Кочунц А.И. к ООО «Газсервис» о снятии дисциплинарного взыскания к слушанию на 9 час. 40 мин. 07 октября 2007 года. в помещении Сорочинского районного суда, каб № 5.

Известить стороны и лиц, участвующих в деле, о времени и месте его рассмотрения.

Мировой судья подпись М.И. Сидорова

**Приложение 5**

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ

*О назначении предварительного судебного заседания*

*12 сентября 2007 года г.Сорочинск Оренбургской области*

*Мировой судья судебного участка № 3 г.Сорочинска Оренбургской области М.И. СИДОРОВА, при секретаре В.Н. Беляевой, при проведении в открытом судебном заседании подготовки по гражданскому делу по иску Кочунц Анны Игоревны к ООО «Газсервис» о снятии дисциплинарного взыскания,*

*УСТАНОВИЛ:*

Кочунц А.И. обратилась в суд с вышеуказанным иском к ООО «Газсервис».

В судебном заседании при подготовке дела истец Кочунц А.И. заявила, что настаивает на своих исковых требованиях и просит их удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика – юрисконсульт ООО «Газсервис» Пронин И.Н., действующий на основании доверенности, с заявленными исковыми требованиями не согласен; дисциплинарное взыскание было наложено обоснованно.

Выслушав мнение присутствующих сторон, изучив материалы дела, суд приходит к выводу о том, что для вынесения законного и обоснованного решения, сторонам необходимо представить суду дополнительные доказательства по данному делу.

С учетом того, что представление дополнительных доказательств по делу, требует определенного времени, данное дело в течение месяца рассмотрено быть не может.

Дело судом признается сложным и, учитывая мнение присутствующих сторон, срок для проведения предварительного судебного заседания назначается выходящим за пределы установленных ГПК РФ.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст.ст.152, 224, 225 ГПК РФ,

ОПРЕДЕЛИЛ:

Назначить предварительное судебное заседание по гражданскому делу по иску Кочунц А.И. к ООО «Газсервис» о взыскании заработной платы на 09 час. 30 мин. 25 сентября 2007 года.

Известить стороны и лиц, участвующих в деле, о времени и месте его рассмотрения.

Мировой судья подпись М.И. Сидорова

**Приложение 6**

Дело № 2-2381/2007 г.

СУДЕБНЫЙ ПРИКАЗ № 1480

О взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы

г.Сорочинск Оренбургской области 26 ноября 2007 г.

Мировой судья судебного участка № 1 г.Сорочинска и Сорочинского района Оренбургской области Н.В. Остер, рассмотрев заявление Сорочинского межрайонного прокурора в интересах ЕГОРОВА Виктора Анатольевича, проживающего по адресу: Оренбургская область, Сорочинский район, с.Толкаевка, ул.Полевая, д.5, по защите его права, предусмотренного ст.136 ТК РФ по своевременному получению заработной платы, учитывая справку о размере начисленной, но не выплаченной заработной платы, на основании ст.136 ТК РФ, руководствуясь ст.ст.13, 23, 121 – 130 ГПК РФ,

ПОСТАНОВИЛ:

Взыскать с должника ООО «Совхоз Никольский», расположенного по адресу: Оренбургская область, Сорочинский район, с.Толкаевка, ул.Гречушкина, д.3, в пользу ЕГОРОВА ВИКТОРА АНАТОЛЬЕВИЧА начисленную, но не выплаченную заработную плату в сумме 16218 (шестнадцать тысяч двести восемнадцать) рублей 38 копеек, а также государственную пошлину в доход государства в сумме 293 рубля 27 копеек.

Мировой судья подпись Н.В. Остер

Судебный приказ может быть отменен мировым судьей, вынесшим его, если должник в течение 10 дней со дня получения копии приказа представит свои возражения относительно его исполнения.

Судебный приказ подлежит **немедленному** исполнению.

Отметка судебного пристава-исполнителя об исполнении судебного приказа………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Приложение 7**

Мировому судье

Судебного участка № 1

г.Сорочинска и Сорочинского района

Оренбургской области

Взыскатель: Сорочинский межрайонный

Прокурор в интересах

Егорова Виктора Анатольевича

Прож.: с.Толкаевка

Сорочинского района

Ул.Полевая, д.5

Должник: ООО «Совхоз Никольский»

с.Толкаевка Сорочинского района

Ул.Гречушкина, д.3

Цена иска: 16218 рублей 38 копеек

ЗАЯВЛЕНИЕ

О выдаче судебного приказа о взыскании начисленной,

но не выплаченной заработной платы

Егоров Виктор Анатольевич работает механизатором в ООО «Совхоз Никольский» на основании приказа № 106 с 09.07.2004 г. по настоящее время.

В Соответствии со ст.ст.22, 136 ТК РФ работодатель обязан выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца.

Согласно справке, предоставленной администрацией ООО «Совхоз Никольский», задолженность с 01.10.2007 г. и по настоящее время по заработной плате у Егорова В.А. составила 16218 рублей 38 копеек.

Судебный приказ, на основании ст.122 ГПК РФ, выносится в случае, если заявлено требование о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы.

Согласно ст.45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может сам обратиться в суд.

В связи с длительной невыплатой заработной платы семья Егорова В.А. имеет тяжелое материальное положение, что лишает Егорова В.А. возможности производить при необходимости оплату услуг адвоката, а для самостоятельного обращения в суд у Егорова В.А. отсутствует юридическое образование.

Совокупность всех вышеизложенных обстоятельств дает возможность сделать вывод о том, что Егоров В.А. самостоятельно в суд обратиться не может.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст.126-127 ГПК РФ,

ПРОШУ:

Вынести судебный приказ о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы с ООО «Совхоз Никольский» в пользу Егорова Виктора Анатольевича в сумме 16218 рублей 38 копеек.

Приложение: Копия заявления;

Справка о задолженности.

22 ноября 2007 г. подпись

1. Конституция Российской Федерации: Научно-практический комментарий/под ред. Акад. Б.Н.Топорнина. – М.:Юристъ, 2006. [↑](#footnote-ref-1)
2. Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России: Учебник – 3-е изд., перераб и доп. –М.: Юристъ, 2006. [↑](#footnote-ref-2)
3. Конституция Российской Федерации: Научно-практический комментарий/под ред. Акад. Б.Н.Топорнина. – М.:Юристъ, 2006 [↑](#footnote-ref-3)
4. Проблемы защиты трудовых прав граждан: Матер.нау.-практ.конф. М., 2004. [↑](#footnote-ref-4)
5. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб. 2000. С.185-186. [↑](#footnote-ref-5)
6. Митрохина Н.В. Первые нормативные акты Советской власти о рассмотрении трудовых споров// История государства и права. 2000. № 4. С. 22-24 [↑](#footnote-ref-6)
7. Там же. [↑](#footnote-ref-7)
8. . Митрохина Н.В. Первые нормативные акты Советской власти о рассмотрении трудовых споров// История государства и права. 2000. № 4. С. 22-24 [↑](#footnote-ref-8)
9. Митрохина Н.В. Первые нормативные акты Советской власти о рассмотрении трудовых споров// История государства и права. 2000. № 4. С. 22-24 [↑](#footnote-ref-9)
10. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. – М.: ЗАО Юстицинформ, 2007. – 248 с. [↑](#footnote-ref-10)
11. Мартыненко В.И. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. – М.; 2006 г. – 25 с. [↑](#footnote-ref-11)
12. А.К. Бондарев, заслуженный юрист РФ "Законодательство", N 8, август 2006 г. [↑](#footnote-ref-12)
13. Комментарий к ТК РФ/ Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Шеломов Б.А., М.: Изд. «экзамен», 2004 . С.5 [↑](#footnote-ref-13)
14. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. – М.: Юстицинформ, 2007 [↑](#footnote-ref-14)
15. Трудовой Кодекс РФ. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2007. – 208 с. [↑](#footnote-ref-15)
16. Комментарий к ТК РФ (под ред.Ананьевой К.Я.) «Омега-Л», 2007. [↑](#footnote-ref-16)
17. Журавлев И.В. Комментарии последних изменений к ТК РФ. «Юрайт», 2007. [↑](#footnote-ref-17)
18. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ/Под ред. Ананьевой К.Я./ «Омега-Л», 2007. [↑](#footnote-ref-18)
19. Ершова Е.А. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников//Трудовое право. 2006. № 14 – 78 с. [↑](#footnote-ref-19)
20. Трудовое право: Учебник для Вузов/под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007 – 496 с. [↑](#footnote-ref-20)
21. Конституция Российской Федерации: Научно-практический комментарий/под ред. Акад. Б.Н.Топорнина. – М.:Юристъ, 2006 [↑](#footnote-ref-21)
22. Конституция Российской Федерации: Научно-практический комментарий/под ред. Акад. Б.Н.Топорнина. – М.:Юристъ, 2006 [↑](#footnote-ref-22)
23. СЗ РФ. - 2001. - N 2. - Ст. 163. [↑](#footnote-ref-23)
24. Комментарий к ГПК РФ/под ред. Г.П. Ивлиева. – М.: Юрайт-Издат, 2006. С. 256-257 [↑](#footnote-ref-24)
25. Соловьев А.В. «Гражданство и право», № 4, 2007. [↑](#footnote-ref-25)
26. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. - 2006. - N 9. [↑](#footnote-ref-26)
27. СЗ РФ. - 1997. - N 10. - Ст. 1173. [↑](#footnote-ref-27)
28. СЗ РФ. - 1998. - N 51. - Ст. 6270. [↑](#footnote-ref-28)
29. Л.Н. Анисимов. Новое в трудовом законодательстве. – М.: ЗАО Юстицинформ, 2007. – 248 [↑](#footnote-ref-29)
30. И.А.Костян. Процессуальные особенности рассмотрнеия и разрешения ИТС. «Законы России: опыт, анализ, практика», 2007. [↑](#footnote-ref-30)
31. Ершова Е.А. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников//Трудовое право. 2006. № 14. С 26-27 [↑](#footnote-ref-31)
32. Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3. [↑](#footnote-ref-32)
33. Гражданское право России. Часть первая: Учебник/под ред. З.И.Цыбуленко. – М.:Изд.ЮРИСТЪ, 2006. с.112 [↑](#footnote-ref-33)
34. Комментарий к ГПК РФ/под ред. Г.П. Ивлиева. – М.: Юрайт-Издат, 2006. С. 256-257 [↑](#footnote-ref-34)
35. Комментарий к ГПК РФ/под ред. Г.П. Ивлиева. – М.: Юрайт-Издат, 2006. С. 256-257 [↑](#footnote-ref-35)
36. БВС РФ. 2003. № 12 [↑](#footnote-ref-36)
37. Российская газета.2006.29 ноября. № 268 [↑](#footnote-ref-37)
38. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ. Принят Государственной Думой 23.10.2002 г. Одобрен Советом Федерации 30.10.2002 // СЗ РФ. 2002. № 46. С.4532. С последующими изменениями и дополнениями [↑](#footnote-ref-38)
39. Комментарий к ТК РФ по ред. А.М.Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. Изд. «Юристъ», 2006 г. [↑](#footnote-ref-39)
40. Гражданское процессуальное право России: учебник, под ред.Шакарян М.С. – М.:Юристъ, 2007 [↑](#footnote-ref-40)
41. Гражданское дело № 2-257/2006. Архив Сорочинского районного суда. [↑](#footnote-ref-41)
42. Комментарий к ГПК РФ/под ред. Г.П. Ивлиева. – М.: Юрайт-Издат, 2006. С. 256-257 [↑](#footnote-ref-42)
43. Гражданское процессуальное право России: учебник, под ред.Шакарян М.С. – М.:Юристъ, 2007 [↑](#footnote-ref-43)
44. И.А.Костян. Процессуальные особенности рассмотрнеия и разрешения ИТС. «Законы России: опыт, анализ, практика», 2007. [↑](#footnote-ref-44)
45. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ. Принят Государственной Думой 23.10.2002 г. Одобрен Советом Федерации 30.10.2002 // СЗ РФ. 2002. № 46. С.4532. С последующими изменениями и дополнениями [↑](#footnote-ref-45)
46. Налоговый кодекс РФ. М.: Юристъ, 2007 г. [↑](#footnote-ref-46)
47. И.А.Костян. Процессуальные особенности рассмотрнеия и разрешения ИТС. «Законы России: опыт, анализ, практика», 2007. [↑](#footnote-ref-47)
48. О судебной практике по делам о восстановлении на работе. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.04.2005 г. № 3/Бюллетень ВС РФ. 2006 г. № 7. с.7 [↑](#footnote-ref-48)
49. О судебной практике по делам о восстановлении на работе. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.04.2005 г. № 3/Бюллетень ВС РФ. 2006 г. № 7. с.7 [↑](#footnote-ref-49)
50. Журавлева И.В. Комментарий последних изменений к ТК РФ «Юрайт», 2007. [↑](#footnote-ref-50)
51. И.А.Костян. Процессуальные особенности рассмотрнеия и разрешения ИТС. «Законы России: опыт, анализ, практика», 2007. [↑](#footnote-ref-51)
52. Кузнецов В.И. Некоторые проблемы предмета доказывания в гражданском процессе РФ// Арбитражный и гражданский процесс. 2007 г. № 10. с. 38-45 [↑](#footnote-ref-52)
53. Ершова Е.А. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников/Трудовое право. 2006. № 14 – 78 с. [↑](#footnote-ref-53)
54. Абрамова О.В. Судебная защита трудовых прав/Трудовое право. 2007. № 1. [↑](#footnote-ref-54)
55. О судебной практике по делам о восстановлении на работе. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.04.2006 г. № 3/Бюллетень ВС РФ. 2007 г. № 7. с.12 [↑](#footnote-ref-55)
56. Гражданское право России. Часть первая: Учебник/под ред. З.И.Цыбуленко. – М.:Изд.ЮРИСТЪ, 2006 [↑](#footnote-ref-56)
57. О судебной практике по делам о восстановлении на работе о оплате труда за время вынужденного прогула. Постановление Пленума ВС РФ от 28.04.2006 г. № 3// БВС РФ.2006. № 7. с.23. [↑](#footnote-ref-57)
58. Архив Сорочинского районного суда. 2006 г. Дело № 2-57. [↑](#footnote-ref-58)
59. Абрамова О.В. Судебная защита трудовых прав//Трудовое право. 2006 г. № 1. с.39.57 [↑](#footnote-ref-59)
60. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ. Принят Государственной Думой 23.10.2002 г. Одобрен Советом Федерации 30.10.2002 // СЗ РФ. 2002. № 46. С.4532. С последующими изменениями и дополнениями [↑](#footnote-ref-60)
61. Гражданское процессуальное право России: учебник, под ред.Шакарян М.С. – М.:Юристъ, 2007 [↑](#footnote-ref-61)
62. СЗ РФ. 2006. № 27. Ст.2878 [↑](#footnote-ref-62)
63. «Российская газета», 31 декабря 2006 г. [↑](#footnote-ref-63)
64. Л.Н. Анисимов. Новое в трудовом законодательстве. – М.: ЗАО Юстицинформ, 2007. – 248 [↑](#footnote-ref-64)
65. Журавлев И.В. Комментарий последних изменений к ТК РФ. Юрайт, 2007 [↑](#footnote-ref-65)
66. Бюллетень ВС РФ. № 12, 2006 г. [↑](#footnote-ref-66)
67. Журавлев И.В. Комментарий последних изменений к ТК РФ. Юрайт, 2007 [↑](#footnote-ref-67)
68. Мартыненко В.И. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. – М.; 2006 г. – 25 с. [↑](#footnote-ref-68)
69. Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3. [↑](#footnote-ref-69)