**О некоторых процессуальных трудностях судебной практики по трудовым делам**

Анализ законотворческих тенденций последнего времени свидетельствует о том, что государство в централизованном порядке устанавливает лишь минимум трудовых прав, который может быть повышен при заключении договоров о труде. Таким образом, на практике осуществляется в своей основе переход от централизованного к договорному методу регулирования трудовых отношений. Предполагалось, что его внедрение поможет снять множество проблем, в том числе и по защите трудовых прав работников. На деле же получается несколько иная картина.

Прежде всего от внедрения договорного способа регулирования трудовых отношений в большинстве случаев выигрывает лишь работодатель. Действительно, теперь в договоры о труде включаются и дополнительные основания увольнения, и возможность наложения на работников за нарушение трудовой дисциплины штрафных санкций, и полная материальная ответственность работников независимо от занимаемой должности, и запрет на обращение в судебные органы при нарушении трудовых прав работников. Ну, а ст. 5 КЗоТ РФ, спросите Вы? К сожалению, провозглашение недействительности условий договоров о труде, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, ничем не подкреплено и отнюдь не Мешает их практическому применению. Положение усугубляется еще и тем, что фактически не действует механизм ответственности работодателя и лиц, его представляющих, установленной в Законе РФ "О коллективных договорах и соглашениях". Как известно, там предусматривается три вида такой ответственности, в том числе и за нарушение условий коллективных договоров и соглашении. Но привлечение к ответственности в соответствии со ст. 28 этого Закона должно осуществляться в порядке административного производства. Однако до настоящего времени в КоАП РСФСР соответствующие изменения не внесены. В связи с этим остается открытым вопрос о том, кто при привлечении к ответственности должен составлять протокол об административном правонарушении, отбирать необходимые объяснения, собирать доказательства совершения административного проступка. Данный пробел в законодательстве в сущности делает невозможным привлечение к ответственности за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях. В связи с чем необходимо в оптимально короткие сроки внести соответствующие изменения в КоАП РСФСР. Также следует обеспечить действещплй контроль за соответствием условий коллективных договоров и соглашений требованиям законодательства о труде. Представляется, что органы Министерства труда должны осуществлять не уведомительную регистрацию соглашений и коллективных договоров, а проводить их правовую экспертизу, сверяя их соответствие требованиям законодательства и информируя об этом стороны. Это позволит и работнику знать, какие из положений являются недействительными и потому не могут применяться. За их применение должна наступать административная ответственность работодателя. Подобной же экспертизе, на наш взгляд, должны подвергаться и типовые трудовые договоры (контракты), разрабатываемые в рамках предприятий. Не имея экспертного заключения, работодатель не вправе внедрять типовые формы трудовых договоров (контрактов) у себя на предприятии. И, конечно же, необходимо создание действенной службы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, на которую могла бы быть возложена и обязанность контроля за соблюдением условий трудовых договоров. Наверное, было бы логичным возложить на эту службу составление необходимых документов для привлечения к административной ответственности лиц, виновных в нарушении таких условий.

Понятно, что и профсоюзам не следует оставаться в стороне от проверки выполнения условий договоров о труде, а также от процесса контроля за их исполнением. При обнаружении нарушений Трудовых прав сотрудников они, в соответствии со ст. 42ГПК РСФСР могут обратиться в суд с заявлением в свою защиту и охраняемых законом интересов граждан. '

Нельзя не заметить, что в настоящее время и сам характер трудовых отношений сильно изменился. Зачастую на практике стало очень трудно провести грань между трудовыми и гражданскими правоотношениями. Ярким примером этого служат отношения водителей бывших таксомоторных парков со своими предприятиями. Большинство шоферов заключили с предприятиями договор аренды автомашины с правом ее последующего выкупа. В то же время существует приказ об их зачислении в штат предприятия в качестве водителей линейных автомобилей. Итак, гражданин использует арендованное имущество для получения прибыли. А когда же он выполняет трудовую функцию водителя линейного автомобиля с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка? Судебная практика, насколько мне известно, твердо стоит на позициях оценки таких обстоятельств как трудовых отношений. Но если и есть в данном случае трудовые отношения, то они никак не соответствуют данному в ст. 15 КЗоТ РФ определению трудового договора (контракта). В приведенном примере провести разграничения между использованием арендованного имущества для извлечения прибыли и выполнением трудовой функции весьма затруднительно. Страдают в данной ситуации, пожалуй, больше всего судьи. И вот почему. Как правило, договор аренды заключается на одну машину с двумя водителями. По окончании аренды она передается в собственность одному из них. Второй водитель чаще всего увольняется, так как по общему правилу отказывается от выполнения другой работы. Увольнение в такой ситуации производится по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ. Коль скоро признается наличие трудовых отношений, такое увольнение представляется обоснованным и законным: имеет место сокращение численности работников, у предприятия нет больше в собственности машины, на которой увольняемый, как указано в приказе о приеме на работу, выполнял трудовую функцию. Других машин предприятие также не имеет. Ну, а можно ли в данном случае говорить о преимущественном праве на оставление на работе, а следовательно, и на приобретение автомобиля? По всей видимости нет, поскольку норма КЗоТ РФ, устанавливающая такое право, в нашем случае нарушает право собственника распорядиться принадлежащим ему имуществом по своему усмотрению.

Это одна из немногих коллизий, возникающих на практике, при рассмотрении дел об увольнении поп. 1 ст. 33 КЗоТ РФ. Для многих судей дела этой категории представляют наибольшую трудность. Связано это прежде всего с тем, что на большинстве негосударственных предприятий штатное расписание чаще всего отсутствует, а численность работников определяется по усмотрению собственника. Кроме того, налицо смыкание трудовых отношений и отношений собственности. При таких обстоятельствах проверить, имело ли место сокращение численности или штата работников, практически 'не представляется возможным. Объективных критериев оценки правильности увольнения по данному основанию на сегодняшний день, вероятнее всего, не существует. В связи с чем в законодательство следовало бы, на наш взгляд, внести изменения, обязывающие суды проверять соблюдение работодателями процедуры увольнения, не вникая в то, имело ли место сокращение численности или штата работников.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе возникают и другие сложности, например об оплате времени вынужденного прогула. Вспомним, что по этому поводу 27 января 1993 г. Конституционный суд принял Постановление, которым признал практику ограничения оплаты времени вынужденного прогула сроком в один год, складывающуюся на основании ст. 213 КЗоТ РФ, противоречащей ст. 67-2 Конституции РФ. Основной закон говорит, что каждый имеет право на возмещение государством всякого вреда. Это правило ряд судов начал применять и к оплате времени вынужденного прогула. Такая практика, на наш взгляд, была законна. 1(1 поскольку иное не установлено законодательством, ответственность в данном случае должен был нести работодатель, изначально нарушивший законодательство при увольнении работника. В настоящее время ст. 53 новой Конституции воспроизводит ст. 67-2 прежней Конституции, за исключением слова "всякого", предшествовавшего слову "ущерба". Данное изменение привело к тому, что суды уже не имеют достаточной правовой базы для оплаты времени вынужденного прогула в полном объеме. Таким образом, в настоящее время время вынужденного прогула, думается, должно оплачиваться не более чем за один год.

Сложным для судебных работников является и вопрос об увеличении среднего заработка, выплачиваемого за время вынужденного прогула. Обращает на себя внимание, что в .этом вопросе путаница царит даже в терминологии. Индексацией называют любое увеличение объектов индексации. Хотя индексация, по определению, данному в Законе,- это установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан с применением индекса цен ежеквартально, публикуемого в "Российской газете". Однако механизм проведения индексации до сих пор не разработан, в связи с чем на практике ее в сущности нет. В соответствии со ст. 1 Закона РСФСР "Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР" от 24 октября 1991 г. индексация в настоящее время заменяется иными методами государственного регулирования доходов населения, т.е. сейчас правильнее говорить об увеличении денежных доходов и сбережений граждан другими методами, а не путем индексации. Какой метод увеличения применим к суммам, выплачиваемым за время вынужденного прогула? Показательным в этом смысле является дело, рассмотренное Гагаринским райнарсудом г. Москвы в 1993 г. по иску Батурина к кооперативу "Гериатр" о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Суд восстановил истца на работе и увеличил среднюю заработную плату, выплачиваемую за время вынужденного прогула, пропорционально повышению минимального размера оплаты труда. Определением судебной коллегии по гражданским делам Мосгорсуда это решение в части оплаты времени вынужденного прогула было отменено на том основании, что оплата труда работников предприятий, самостоятельно определяющих цены на производимые товары и оказываемые услуги, не является объектом индексации. Хотя совершенно очевидно, что речь идет вовсе не об оплате труда, а о возмещении ущерба, причиненного незаконйым увольнением. Такая. формулировка в соответствии с ч3. ст. 2 Закона "Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР" позволяет говорить о том, что средний заработок, выплачиваемый за время вынужденного прогула, подлежит увеличению, независимо от того, на каком предприятии работал уволенный работник. По этому делу было представление в Президиум Мосгорсуда, который согласился с тем, что указанные суммы подлежат увеличению, но в порядке повышения заработной платы в названном кооперативе. Едва ли такая позиция убедительна. Действительно, если признавать, что данная выплата является объектом индексации, непонятно почему к ней не применимы государственные методы регулирования объектов индексации - ведь в соответствии с названным Законом они определяются государством. В своем ответе -на сделанное представление заместитель председателя Верховного суда РФ

Ц.Ю. Сергеева указала, что анализ нормативных актов позволяет сделать вывод, что законодатель последовательно придерживается принципа увеличения сумм платежей пропорционально повышению минимального размера оплату труда. Такой подход возможен и при возмещении ущерба при незаконном увольнении. Однако при .этом не исключается и возможность увеличения рассматриваемых сумм, исходя из роста заработной платы на предприятии, поскольку это может в большей степени соответствовать интересам незаконно уволенных работников. . >

Таким образом, сегодня судьи исходят из того, что суммы выплат за время вынужденного прогула с учетом интересов работника должны увеличиваться либо пропорционально повышению минимальной зарплаты, либо в зависимости от роста зарплаты на предприятии по работе, которую выполнял уволенный работник. При этом суд применяет больший коэффициент повышения. Такой подход полностью соответствует действующему законодательству. Здесь государство фиксирует защиту минимума трудовых прав уволенного работника. Этот уровень может быть повышен, исходя из возможностей предприятия. Сказанное полностью соответствует принципам регулирования трудовых отношений, закрепленным в ст. 5 КЗоТ РФ, Законе РФ "О коллективных договорах и соглашениях".

Судебная статистика свидетельствует, что перед судами все чаще и чаще возникает вопрос о выдаче трудовых книжек работникам при увольнении, это вызвано главным образом тем, что новые предпринимательские структуры не могут надлежащим образом организовать учет и выдачу трудовых книжек. Дела по поводу задержки трудовых книжек всегда примерно с одной и той же фабулой: работодатель доказывает, что работник принимался на работу без трудовой книжки, работник утверждает, что работодатель отказывается выдать ему трудовую книжку. В этой связи работник просит взыскать с работодателя средний заработок за время задержки трудовой книжки. Установить, кто говорит правду, практически невозможно и разрешить подобные споры довольно-таки сложно. Однако, на наш взгляд, при их разрешении следует исходить из того, что на работодателе лежит обязанность по выдаче трудовой книжки работнику при увольнении под роспись. Коль скоро он ее не выполнил, именно на него и должна быть возложена оплата времени ее задержки. Ссылки при таких обстоятельствах на то, что работник принимался на работу без трудовой книжки, полагаю, не должны иметь значения для разрешения спора. Ведь на работодателе, даже если он принял на работу гражданина без трудовой книжки, лежит обязанность завести трудовую книжку по истечении пяти дней со дня приема на работу. Следовательно, и эту обязанность работодатель не выполнил. При таких обстоятельствах законным и обоснованным видится решение по делу, обязывающее работодателя выдать работнику трудовую книжку или ее дубликат, а также оплатит время ее задержки. Думается, что сам процесс выдачи работнику трудовой книжки при увольнении, а может быть, и высылки ее почтой, должен быть более тщательно урегулирован в трудовом законодательстве.

Здесь мы коснулись лишь нескольких из множества повседневных процессуальных трудностей с реализацией норм законодательства о труде. В связи с этим предлагается следующее. В настоящее время разрабатываются новые нормативные акты о труде. Однако принятие даже самого совершенной) по содержанию закона отнюдь не гарантирует само по себе его практическое исполнение. Необходимы четкие процессуальные правила, обеспечивающие реализацию норм материального законодательства. Отсутствие их особо ощутимо при исполнении требований законодательства о труде. По этой причине, полагаю, назрела необходимость подготовки процессуального трудового кодекса. Такой подход полностью соответствует идее создания судов по трудовым делам. Ведь если предполагается, что будут существовать такие суды, должен быть и нормативный акт, регулирующий их деятельность.

Резонно возникает вопрос: нужен ли для каждой отрасли свой процессуальный кодекс? Конечно же, рет. Правоприменитель тогда просто запутается в процессуальных кодексах.

Однако в пользу создания трудового процессуального кодекса все же есть веские аргументы. Для начала обратим внимание на объект предполагаемого им регулирования. Это реализация норм законодательства о труде, который является основным источником существования большинства граждан. Думается, что данный объект предполагает наличие особых правил реализации норм права.

Да и ныне действующее законодательство и законодательство прошлых лет косвенным образом признавали необходимость создания трудового процессуального кодекса. Вспомним, что имелось и Положение о рассмотрении трудовых споров, устанавливающее особый порядок их разрешения, два союзных закона о разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Эти нормативные акты просто не могли в полном объеме вписаться в гражданский процессуальный кодекс. К тому же и современный порядок разрешения трудовых споров отнюдь не охвачен рамками гражданского процессуального кодекса. Напомним, что мы до настоящего времени при разрешении коллективных трудовых споров руководствуемся союзным законом, который предусматривает урегулирование данного вида споров примерительными комиссиями и трудовым арбитражем.

Более того, в настоящее время при Министерстве труда РФ создана служба, также занимающаяся вопросами урегулирования коллективных трудовых споров. А разрешение индивидуальных трудовых споров? Ведь о комиссии по трудовым спорам мы ничего не найдем в действующем гражданском процессуальном законодательстве. И ответы приходится искать в других нормативных актах. Едва ли такое положение оправдано. Таким образом, и действующее законодательство исподволь признает необходимость создания трудового процессуального кодекса. Сказанное подтверждает и тот факт, что действующее гражданское процессуальное законодательство устанавливает явно неисполнимый 10-дневный срок для рассмотрения трудовых дел.

Есть и другие аргументы. Вспомним, имеется множество органов надзора и контроля за соблюдением норм трудового законодательства. Процесс их деятельности .регламентируется подзаконными актами, о которых большинство граждан не имеют ни малейшего представления, следовательно, они лишаются возможности обратиться в компетентные органы за защитой своих трудовых прав. Многие просто не знают о существовании инспекции труда, переданной недавно Министерству труда РФ. Такое положение, безусловно, является одной из причин слабого контроля за соблюдением норм законодательства о труде. Думается, что и вопросы деятельности органов надзора и контроля в сфере трудовых отношений должны быть предметом регулирования трудового процессуального кодекса.

Как уже говорилось, идея его создания полностью вписывается и в принятую концепцию судебной реформы. Вспомним, что она предусматривает создание судов по трудовым делам. Но коль скоро предполагается создание этих судов, необходимо принятие и нормативного акта, регулирующего процесс их деятельности. Едва ли деятельность таких судов будет эффективной, если они будут осуществлять ее по общим правилам гражданского процесса. Ведь действующее процессуальное законодательство позволяет сторонам практически до бесконечности затягивать процесс разрешения спора. Каких-либо действенных рычагов улучшения положения дел пока не видно. По этой причине, на наш взгляд, трудовые суды должны иметь возможность действовать в менее жестких рамках процессуальных требований. В данном случае представляется приемлемым установление правила, что нарушение норм процессуального права не может служить основанием для отмены правильного по существу судебного решения.

**Список литературы**

В.И. Миронов. О некоторых процессуальных трудностях судебной практики по трудовым делам