**Содержание**

**Введение**………………………………………………………………………….….3

**Глава 1. Трудовые споры: общая характеристика**

§ 1. Понятие и причины трудовых споров………………………………..…7

§ 2. Классификация трудовых споров………………………………...........13

§ 3. Подведомственность трудовых споров………………………………..17

§ 4. Принципы рассмотрения трудовых споров……………………...........27

**Глава 2. Особенности рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах**

§ 1. Компетенция судов общей юрисдикции по рассмотрению индивидуальных трудовых споров…………………………………………………………..32

§ 2. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, связанных с восстановлением на работе, в суде…………………….………39

§ 3. Специфика рассмотрения судами дел по искам о восстановлении на работе………………………………………………………………..........................51

§ 4. Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам…………………………………………………………………………………...90

§ 5. Проблемы, возникающие при исполнении решений суда о восстановлении на работе и пути их преодоления…………………………………………..95

**Заключение**………………………………………………………………………...98

**Библиография**……………………………………………………………............103

**Введение**

Ведущая роль в регулировании общественных отношений (в том числе и в сфере труда) принадлежит праву. Конституция Российской Федерации 1993 года[[1]](#footnote-1) определяет Россию как демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления. Являясь базой для развития и совершенствования всего российского законодательства, Конституция закрепляет широкий спектр прав и свобод человека и гражданина.

Новое содержание получило в ней и традиционное право на труд, способы реализации которого в значительной степени характеризуют уровень развития общества. На сегодняшний день граждане РФ и иные лица, пребывающие на территории Российской Федерации, могут реализовать свое конституционное право на труд в самых разнообразных формах. Так, Конституция РФ закрепляет право каждого 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, а также право на защиту от безработицы. 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, поступая на работу в качестве работника и заключая трудовой договор. Они конкретизируются с учетом законов, иных нормативных актов (в том числе заключаемые в рамках конкретных организаций) в индивидуальном и коллективном трудовых договорах.

Исходя из требований Конституции РФ, общепризнанных принципов и норм международного права, государственные гаран­тии трудовых прав и свобод граждан, регулирование трудовых отно­шений (и иных непосредственно связанных с ними отношений) осуществляются Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ).[[2]](#footnote-2) ТК РФ содержит специальный раздел XIII «За­щита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. От­ветственность за нарушение трудового законодательства». Нормы этого института трудового законодательства предусмат­ривают защиту прав работников и работодателей как при помощи особых органов, созданных специально с целью разрешения трудо­вых споров, так и в суде.

Таким образом, закреплена 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 не только на квалифицированную юридическую помощь, но и, прежде всего, на судебную защиту. При этом в обязанность специальных юрисдикционных органов, рассматривающих трудовой спор, входит принудительное восстановление субъективных трудовых прав, а также возмещение материального ущерба и компенсация морально­го вреда и соответствии с действующим законодательством.

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.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют трудовые правонарушения, т. е. невыполнение или ненадлежащее выполнение субъектом (работником или работодателем) своей тру­довой обязанности. Следовательно, происходит нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Если действия обязан­ного субъекта были законными, а другой субъект считает их непра­вомерными, может возникнуть трудовой спор, хотя правонаруше­ния и не было. Наличие или отсутствие трудового правонарушения устанавливает юрисдикционный орган, рассматривающий трудовой спор.

Судебная защита – конституционное право каждого гражданина. Оно, в свою очередь, является гарантией защиты других его прав и свобод, закрепленных в Конституции РФ, Трудовом кодексе и иных законах и международных договорах. Право на судебную защиту не подлежит никаким ограничениям.

Судебная практика показывает, что трудовые споры между работодателем и работниками в области трудовых отношений в постсоветские годы стали массовым явлением в материа­лах судов различных инстанций. Реформирование органов исполнительной власти[[3]](#footnote-3) вылилось в массовые увольнения сотрудников этих учреждений и организаций. Отсюда в практике судов возникли дела по мас­совым незаконным увольнениям и переводам.

Вышесказанное определяет актуальность настоящей дипломной работы, целью которой является исследование особенностей рассмотрения в судах трудовых споров, связанных с незаконным увольнением работников и последующим восстановлением на работе.

Объектом исследования являются гражданские дела, вытекающие из трудовых отношений, а именно, индивидуальные трудовые споры, связанные с восстановлением на работе незаконно уволенных.

Предмет исследования – рассмотрение судами индивидуальных трудовых споров, связанных с восстановлением на работе.

Анализ проблем, связанных с рассмотрением судами дел о восстановлении на работе, будет происходить через толкование норм материальных и процессуальных отраслей права (метод исследования).

Представляется необходимым решение следующих задач:

1. показать правовую природу трудовых споров, порядок и принципы рассмотрения трудовых споров;
2. исследовать основные направления развития трудового и гражданского процессуального права в сфере разрешения индивидуальных трудовых споров;
3. проанализировать общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров;
4. определить специфику рассмотрения судами дел по искам о восстановлении на работе;
5. исследовать проблемы, возникающие при рассмотрении указанной категории дел, выработать пути их разрешения.

Проблема трудовых споров рассматривается с позиции Трудового Кодекса РФ, который закрепил ряд правовых новелл в сфере защиты прав трудящихся, некоторые из которых несколько отличаются из-за специфики российского законодательства от норм международного права в сфере трудовых споров.

В работе использованы тексты нормативных актов, комментарии к ним, а также учебная и монографическая литература, касающаяся вопросов индивидуальных трудовых споров, связанных с незаконным увольнением, и особенностей рассмотрения их в судах общей юрисдикции. Использованы теоретические исследования виднейших специалистов в области трудового права: Гусова К.Н,[[4]](#footnote-4) Куренного А.М.,[[5]](#footnote-5) Решетниковой И.В.[[6]](#footnote-6) и других.

Для более глубокого уяснения некоторых вопросов, рассматриваемых в работе, использованы также материалы судебной практики.

Практическая значимость работы состоит в том, что рассматривается вопрос индивидуальных трудовых споров, связанных с восстановлением на работе, по которому в правоприменительной практике имеется множество прецедентов, исчисляемых миллионами.

**Глава 1. Трудовые споры: общая характеристика**

**§ 1. Понятие и причины трудовых споров**

При возникновении или прекращении трудовых отношений, а также в про­цессе их действия нередко возникают разногласия между работниками и работо­дателями. Причиной их возникновения является, как правило, нарушение дейст­вующих норм законодательства.

Однако далеко не каждое разногласие перерастает в юридический спор. Участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт добровольно, мирным путем, посредством переговоров и не допустить перехода возникающих между ними разногласий на стадию трудового спора.

Кроме того, нельзя не учитывать чисто психологические факторы. Так, большин­ство работников, несмотря на недовольство неправомерными действиями рабо­тодателя, все же избегают обращения за защитой своих прав в компетентные ор­ганы, опасаясь негативных для себя последствий.

Но если конфликт не решается его участниками и возникает необходимость привлечения к его разрешению специальных уполномоченных на это органов, то он перерастает в трудовой спор.

Таким образом, трудовые споры – это разногласия между работником (работниками) и ра­ботодателем об установлении и применении действующих норм трудового и ино­го социального законодательства, которые не были урегулированы при непосред­ственных переговорах с работодателем и стали предметом разбирательства в спе­циально уполномоченных на это органах.

Термин «трудовые споры» появился лишь в 1971 г. в приня­том тогда третьем КЗоТ РСФСР. Его глава XIV названа была «Трудо­вые споры». Первые два КЗоТ России (1918 г. и 1922 г.) употреб­ляли термин «трудовые конфликты». Самостоятельная отрасль тру­дового права, получившая во многих западных странах развитие, особенно в послевоенные годы — в некоторых оно называется соци­альное право (например, во Франции), а также международно-правовое регулирование труда (которое многие ученые называют меж­дународным трудовым правом), все больше отходит от термина "трудовой конфликт» и применяет 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 согласительные про­цедуры для разрешения трудовых споров. Ныне действующий Трудовой кодекс РФ 2001 г. сохраняет термин «трудовые споры» И совсем не предусматривает старый термин «трудовой конфликт».

Ниже представлена схема трудового спора в развитии:

**Трудовое правонарушение**

**Разногласие**

(различная оценка трудового правонарушения субъектами правоотношений)

**Непосредственные переговоры спорящих сторон с целью самостоятельного урегулирования разногласия**

**Возникновение трудового спора**

(обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган)

Не надо смешивать трудовой спор с конфликтной ситуацией, которая может возникнуть до трудового спора при разногласиях сторон по тому или иному трудовому вопросу.

В литературе высказана точка зрения, что конфликт предшест­вует трудовому спору. Эта точка зрения смешала конфликтную ситуацию с трудовым спором, решаемым юрисдикционным органом.

Понятие трудовых споров надо отличать от предшествующих им разногласий сторон, а также от трудового правонарушения, являющегося непосредственным поводом для разногласий и одной из ступенек в динамике возникновения трудового спора.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых или иных отношений, которые являются непосредственным поводом (причиной) спора.

Трудовым правонарушением называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения.

Трудовые правонарушения сами по себе еще не являются трудовыми спорами. Одно и тоже действие может быть оценено каждой стороной по-своему. Расхождение в оценках и есть разногласие. Это разногласие работник мо­жет самостоятельно или с участием представляющего его интере­сы профкома урегулировать при непосредственных переговорах с администрацией. К сожалению, законодатель не установил по индивидуальным трудовым спорам порядок урегулирования этих разногласий самими спорящими сторонами, как он это сделал, например, по коллективным трудовым спорам в ст. 399 и 400 Трудового кодекса РФ.

Однако возможна и иная ситуация, когда разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор в том случае, если оно не урегулировано самими сторонами, а внесено на рассмотрение юрисдикционного органа, иными словами одна сторона оспаривает действие (бездействие) обязанной стороны, нарушившей ее трудовое право.

Условия возникновения споров - это та обстановка, обстоятельства, кото­рые непосредственно или опосредованно влияют на трудовые отношения, вызы­вая неурегулированные разногласия между работниками и администрацией. При­чиной возникновения трудовых споров служат юридические факты, непосредст­венно вызвавшие разногласия между работником (работниками) и администраци­ей. Даже общие для трудовых споров причины носят конкретный характер в кон­кретном правоотношении по разрешению трудового спора. Это – нарушения тех или иных прав работника или несоблюдение им обязанностей перед предприяти­ем (например, при его материальной ответственности за причиненный ущерб).

Условия возникновения трудового спора становятся причиной последнего. Например, незнание руководителем организации трудового законодательства или пренебрежение им ведет к нарушению прав работника и возникновению индиви­дуального трудового спора. Нередко трудовые споры возникают в результате сочетания нескольких условий (причин). Одни из них носят экономический, другие – социальный, третьи – юридический характер.

Так, например, условиями экономического характера являются финансовые трудности организаций, препятствующие полной и своевременной выплате зара­ботной платы, предоставлению полагающихся работникам гарантий и льгот (мо­локо на работах во вредных для здоровья условиях, лечебно-профилактическое питания и т. п.), отсутствие или недостаточность средств на охрану труда.

Условия возникновения споров экономического характера порождают серьезные социальные последствия, которые, в свою очередь или в сочетании с экономическими последствиями вызывают трудовые споры. Так, недостаток средств приводит к сокращению численности работников или ликвидации орга­низации, к растущей безработице. Высвобождаемые работники, отстаивая свое право на работу (рабочее место), нередко обращаются за разрешением тру­дового спора и защитой своих прав в судебные органы.

К условиям социального характера относится, например, растущий разрыв в уровне доходов низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников.

К условиям юридического характера можно отнести, в частности, слож­ность и противоречивость трудового законо­дательства для администрации и, особенно для работников, в результате – слабое знание работниками своих трудовых прав и обязанностей работодателей, спосо­бов защиты своих прав; нежелание соблюдать трудовое законодательство многи­ми руководителями организаций, должностными лицами администрации; слабая подготовленность профсоюзных лидеров, профсоюзных активистов к защите ра­ботников на основе трудового законодательства.

Переход к рыночной экономике обострил ситуацию во многих организаци­ях, усугубил причины возникновения трудовых споров. Из-за отсутствия средств многие организации вынуждены временно полностью или частично останавли­вать работу. Значительная часть предприятий ликвидирована. Немало работников оказалось высвобожденными. Безработица стала повсеместным явлением. Резко увеличились различия в условиях труда, в размерах его оплаты. С одной стороны, минимальный размер заработной платы оказался значительно ниже прожиточного минимума; с другой – заработная плата перестала ограничиваться максимальным размером. Этому способствовали и су­щественные изменения в трудовом законодательстве, произошедшие за послед­ние годы:

1. использование международных правовых актов и международных правовых норм в системе трудового законодательства РФ;[[7]](#footnote-7)
2. разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений, т. е. возможность регулирования трудовых отношений органами власти субъектов РФ;
3. расширение локального регулирования, а также установление условий труда с помощью индивидуальных трудовых договоров; ослабление централизованного способа регулирования трудовых отношений;

Профсоюзы, предназначен­ные законодательством представлять интересы работников и защищать их права, не всегда достаточ­но активно и эффективно способствуют разрешению разногласий между работ­никами и администрацией, не используют с этой целью все имеющиеся в их рас­поряжении средства.

Ослабление надзора и контроля за соблюдением трудового законодательст­ва также сыграло свою негативную роль. Создание новых государственных орга­нов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства - Гострудинспекции[[8]](#footnote-8) (согласно Указу Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 Министерство труда и социального развития Российской Федерации упраздняется после вступления в силу соответствующего федерального закона; функции по принятию нормативных правовых актов передаются образованному Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации, функции по контролю и надзору и функции по оказанию государственных услуг - Федеральной службе по труду и занятости[[9]](#footnote-9)) и т.п. - сопровождается изъятием из компетенции инспекции труда, на­ходящейся в ведении профсоюзов, государственно-властных полномочий (выда­чи обязательных к исполнению предписаний, наложения штрафов). В результате резко возросло число нарушений трудовых прав работников, снизилась юридиче­ская ответственность должностных лиц администрации за такие нарушения.

Для устранения причин трудовых споров должны использоваться средства и способы, воздействующие на каждую из них и комплексно. Однако даже если все необходимые меры будут приняты, полностью устранить причины трудовых споров нереально. Трудовые споры не исчезнут. Может уменьшиться их общее число. Может не быть споров по каким-то определенным вопросам, причины ко­торых полностью устранены. Могут возникнуть споры по другим вопросам, ко­торых раньше не было. Следовательно, в обозримом будущем трудовые споры будут существовать.

**§ 2. Классификация трудовых споров**

Выяснение вида трудового спора помогает правильно определить его первоначальную подведомственность и порядок его разрешения.

Классифицировать все трудовые споры на виды можно по следующим трем основаниям:[[10]](#footnote-10)

1) по спорящему субъекту:

а) индивидуальные,

б) коллективные;

2) по характеру спора;

3) по виду спорного правоотношения.

Например, споры о переводе, повышении работнику квалификационного разряда, увольнении и т. д. — это индивидуальные, а споры профкома или трудового коллектива с работодателем, его администрацией, возникающие при заключении коллективного договора, при утверждении пре­миальных положений или других локальных нормативных актов, — это споры коллективного значения.

Индивидуальный трудовой спор отличен от коллективного (ст. 398 ТК) как субъ­ектным его составом, так и содержанием предмета спора. В индивидуальных спорах оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, его законный интерес. В коллективных же спорах оспариваются и защищаются права, полномо­чия и интересы всего трудового коллектива (или его части), права профкома как представителя работников данного производства по вопросам труда, быта, культуры. В коллективных спорах защищаются и полномочия трудовых коллективов, их жизненные интересы от волевого диктата административ­но управленческого аппарата, в том числе министерства, ведомства как вышестоящего органа управления данным трудовым коллективом.

Коллективные споры могут возникнуть из трех правоотношений: правоотношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией, включая и вышестоящий орган управления, и из правоотношения профкома с администрацией, и также новых, появившихся в последние годы социально-партнерских правоотношений представителей работников и работодателей с участием органов исполнительной власти на федераль­ном, региональном, территориальном и отраслевом уровнях. Поэтому коллективные споры делятся по субъекту на споры трудового коллектива с работодателем и споры профкома с работодателем, а на указанных более высоких четырех уровнях, где спорящие субъекты иные, возникают также споры по партнерским соглашениям.

Трудовые споры и порядок их разрешения являются одной из важнейших форм самозащиты работником (работниками) сво­их трудовых прав и интересов, ибо без их инициативы на обра­щение в юрисдикционный орган за разрешением не решенных самими сторонами разногласий трудовой спор не возникнет, и эту форму надо прямо указать в ст. 379 ТК РФ в соответствии со ст. 45 Конституции РФ и ст. 21 Трудового кодекса, преду­смотревших право каждого защищать свои трудовые права и за­конные интересы всеми не запрещенными законом способами.

Таким образом,по характеру спора все трудовые споры под­разделяются на два вида:[[11]](#footnote-11)

1) споры о применении норм трудового законодательства, ус­тановленных им, коллективными или трудовыми договорами, со­глашениями прав и обязанностей. Такие споры могут возникать из всех правоотношений сферы трудового права, т. е. как из трудовых, так и из всех других производных от них. В таких спорах защищается и восстанавливается нарушенное право ра­ботника или профкома либо полномочие трудового коллектива. Это споры о правах, и их абсолютное большинство среди инди­видуальных трудовых споров;

2) споры о законных интересах, т.е. об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством. Споры это­го вида могут возникать из трудового правоотношения — об уста­новлении работнику в локальном порядке новых условий труда (нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда); и из всех правоотношений (социально-партнерских) коллективного организационно-управленческого характера.

Трудовой кодекс предусмот­рел единый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, как о трудовых правах, так и о законных интересах.

По правоотношениям, из которых может возникнуть спор, все трудовые споры делятся на споры, вытекающие из:[[12]](#footnote-12)

1) трудовых правоотношений (их абсолютное большин­ство);

2) правоотношений по трудоустройству (например, не принятого по брони инвалида или другого лица, с которым ад­министрация обязана заключить трудовой договор);

3) правоотношений по надзору и контролю за соблюдени­ем трудового законодательства и правил охраны труда (напри­мер, оспариваются действия санитарного инспектора, закрывшего участок работы, технического или правового государственного инспектора Гострудинспекции, наложившего штраф на должност­ное лицо, и др.);

4) правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве (например, о качестве обучения вторым профессиям и т.д.);

5) правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятию (например, оспаривается размер произведенного администрацией удержания из заработной платы за нанесенный ущерб);

6) правоотношений по возмещению работодателем ущерба в связи с повреждением его здоровья на работе или на­рушением его права на занятость;

7) правоотношений профсоюза с работодателем по вопро­сам труда, быта, культуры (например, о сроках пересмотра норм выработки, принятии работодателем локального нормативного акта при возражении профсоюза);

8) правоотношений трудового коллектива с работодате­лем, администрацией (например, при выборах и утверждении хо­зяйственных руководителей, планов работы);

9) социально-партнерских правоотношений.

Классификация индивидуальных трудовых споров по ука­занным основаниям необходима для того, чтобы по каждому трудовому спору правильно определить его подведомствен­ность, характер и предмет спора. А для этого надо уяснить, индивидуальный это или коллективный спор, о применении трудового законодательства или об установлении новых условий труда, изменении существующих и из какого правоотно­шения он возник.

**§ 3. Подведомственность трудовых споров**

Вопрос о подведомственности трудовых споров — это опреде­ление формы защиты данного трудового права или интереса.

Правильное и быстрое разрешение трудовых споров способст­вует охране трудовых прав граждан и их трудовых коллективов, восстановлению нарушенных прав и укреплению законности, правопорядка в области труда. На это направлено и верное оп­ределение подведомственности трудовых споров, которую надо обязательно проверить при принятии заявления по спору.

Подведомственность трудовых споров и компетенция органа, рассматривающего споры — это два тесно связанных понятия, но не идентичные и не равнозначные.

Компетенция органа — это правовая сфера деятельности, оп­ределяемая различными его функциями в области трудовых спо­ров. В компетенцию включается как правомочие по принятию спора к рассмотрению, так и правомочие рассматривать споры с соблюдением определенного процессуального порядка и выносить решение по спорам и т. д. Компетенция характеризуется комплексом трех ее элементов: правами, обязанностями, ответст­венностью. Подведомственность же споров затрагивает лишь первое из указанных правомочий органа, т. е. правомочие при­нять спор к рассмотрению, и именно подведомственный данному органу спор. Подведомственность спора определяется законом. Но закон не установил, к сожалению, научно обоснованные кри­терии, почему одни трудовые споры подведомственны этому ор­гану, а другие — нет. Первоначальная подведомственность трудо­вого спора определяется по свойствам и содержанию спора.[[13]](#footnote-13)

Подведомственность — это определение по свойствам и со­держанию трудового спора, в каком органе первоначально дол­жен решаться данный спор. Таким указателем в индивидуаль­ных спорах является характер спора и то правоотношение, из которого вытекает спор, а также в некоторых случаях субъект и объект спора. Поэтому, определяя подведомственность каждого конкретного трудового спора, надо сначала вы­яснить, какого вида спор, т. е. индивидуальный или коллектив­ный. Если индивидуальный, то определить его характер: о при­менении трудового законодательства или об установлении новых условий труда, и далее установить, из какого правоотношения он вытекает. Если же не выяснить указанные свойства конкретного трудового спора, то можно не­правильно определить его подведомственность. Необходимо учесть, что решение по спору, не подведомственному данному органу, подлежит отмене.

Подведомственность трудовых споров надо отличать от права граждан на жалобу, которую они приносят в вышестоящий орган по отношению к тому, на который жалуются. Установлен­ный порядок рассмотрения трудовых споров, включая их подве­домственность, не лишает работника права обратиться в выше­стоящий орган или администрацию с жалобой на действия (без­действие) конкретного руководителя. Например, спор об увольнении водителя предприятия по сокращению штата подведомствен непо­средственно суду. Но водитель может обратиться и к вышестоящей администрации с жалобой на незаконное увольнение. И если администрация откажет в восстановлении на работе, а суд, решая этот спор, восстановит его, то будет исполняться решение суда. Когда трудовой спор подведомствен иному органу, то при обращении работника с жалобой в вышестоящую администрацию она решается уже не в про­цессуальной форме рассмотрения трудового спора.

Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора имеет большое практическое значение, посколь­ку решение спора неправомочным на то органом не имеет юри­дической силы и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Все индивидуальные трудовые споры по их подведомствен­ности тому или иному органу можно разделить на следующие четыре группы:

1) рассматриваемые в общем порядке, когда КТС (комиссия по трудовым спорам) является обязательной первичной инстанцией, после кото­рой спор может поступить на рассмотрение суда. В общем по­рядке, начиная с КТС и далее в суде, рассматриваются споры, вытекающие лишь из трудового правоотношения. Споры из при­мыкающих к трудовым правоотношениям в этом порядке не рас­сматриваются, так как КТС их решать не могут;

2) рассматри­ваемые непосредственно судом;

3) решаемые вышестоящим орга­ном в специальном порядке (затем они могут решаться и судом);

4) споры с альтернативной по выбору работника подве­домственностью: в вышестоящем органе или в суде.

Коллектив­ные споры имеют единую подведомственность и рассматривают­ся, начиная с примирительной комиссии, далее посредником и трудовым арбитражем.

Отнесение спора к одной из указанных групп означает в то же время, что другие органы или неправомочны рассматривать данный спор, или могут его рассмотреть лишь после того, как он прошел первоначальную (необходимую) для данной группы споров стадию разбирательства. Рассмотрим каждую из указан­ных групп споров.

Индивидуальные споры, как о применении трудового законо­дательства, так и об установлении новых условий подведомст­венны различным органам, указанным выше, в зависимости от содержа­ния спора и вида правоотношений.

В общем порядке, начиная с КТС, рассматриваются боль­шинство индивидуальных споров, вытекающих из трудовых правоотношений, но не все. Так, КТС рассматривает подведомственные ей споры об оплате труда, применении норм выработки и установленных рас­ценок, возврате незаконно удержанных из заработной платы сумм и другие споры работника с работодателем, его админист­рацией. Все остальные споры между субъектами трудовых право­отношений, если для них не предусмотрено иного порядка, рас­сматриваются также КТС.

Иной порядок установлен законом для споров, рассматривае­мых или непосредственно судом (т. е. без рассмотрения в КТС), или вышестоящим органом.

Подведомственность споров по возмещению материального ущерба определяется в зависимости от того, какой стороне пра­воотношения нанесен ущерб. Так, споры о возмещении ущерба, причиненного работником работодателю, рассматриваются непо­средственно в суде по иску работодателя. Если же администра­ция удержала из заработной платы работника суммы в возмеще­нии ущерба, а работник считает это незаконным, то предметом спора будет уже незаконное удержание, и подведомствен он КТС, куда обращается работник за возвратом удержанных сумм. Непосредственно в суде решаются споры о коллективной мате­риальной ответственности, поскольку это всегда полная матери­альная ответственность.

Непосредственно судом рассматриваются все споры о возме­щении работодателем вреда, нанесенного работнику в связи с его трудовым увечьем или иным повреждением здоровья на ра­боте, когда работник не согласен с решением работодателя или не получил в установленный 10-дневный срок ответа работодате­ля на свое заявление. Исковая давность по этим спорам не при­меняется.

Альтернативная подведомственность некоторых трудовых споров — это подведомственность по выбору работника в выше­стоящем органе или в суде. Она появилась с принятием Феде­рального закона 1995 г. о федеральной государственной службе, п. 2 ст. 9 которого установил такую подведомственность трудо­вых споров для государственных служащих. Это можно объяс­нить тем, что в органах государственной власти и управления КТС не создаются. В то же время международные нормы требу­ют, чтобы работник имел право опротестовать ту процедуру, ко­торую прошел, возражая против действий работодателя. Вторая категория трудовых споров с альтернативной подведомственно­стью — это трудовые споры о возмещении вреда работнику (его семье) в случае несчастного случая на производстве. С ними по­терпевший (его семья) могут обратиться в орган Гострудинспекции или в суд.

Трудовой кодекс 2001 г. расширил еще альтернативную под­ведомствен­ность трудовых споров, установив в части седьмой ст. 193, что споры о нало­жении дисциплинарных взысканий на работников рассматривает орган Гострудинспекции или орган по рассмотрению индивидуальных трудовых спо­ров.

Но российский законодатель до сих пор не издал закона о по­рядке рассмотрения вышестоящим органом трудовых споров, хотя, как видим, все бо­лее расширяет альтернативную подведомственность трудовых спо­ров. Поэтому до принятия российского закона следует здесь руководствоваться разделом IV Закона СССР от 11 марта 1991 г. «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров».[[14]](#footnote-14)

С созданием Гострудинспекции и ее органов на местах споры о возмещении работодателем работнику вреда в связи с несчаст­ным случаем на производстве имеют право рассматривать и эти органы. И как показывает практика, многие потерпевшие от не­счастного случая на производстве обращаются в орган Гострудинспекции. Поэтому можно говорить, что здесь существует по выбору потерпевшего работника (семьи погибшего) альтернатив­ная подведомственность таких споров: непосредственно в суде или сначала как досудебная стадия — в органе Гострудинспекции.

Вышестоящие органы (вышестоящая администрация) вправе и обязаны рассматривать любые поступившие от работников жа­лобы на действия нижестоящих органов, в том числе и по тру­довым спорам, подведомственным КТС и суду. Однако специ­альные федеральные законы установили, что вышестоящие орга­ны рассматривают трудовые споры судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты вынужденного прогула или выполнения нижеоп­лачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий, ат­тестации их.

Так, споры судей согласно Федеральному закону от 26 июня 1992 г. «О статусе судей в Российской Федерации»[[15]](#footnote-15) рассматривают вышестоящие квалификационные коллегии судей, а споры о прекращении полномочий судьи — Верховный Суд РФ. Споры же прокуроров, их заместителей и помощников, а также следователей прокуратуры по этим трем вопросам решает согласно Федеральному закону от 17 января 1992 г. «О прокура­туре Российской Федерации» (в ред. от 23 декабря 1998 г.) Ге­неральный прокурор или прокурор, вышестоящий над тем, кто их увольнял, переводил или налагал взыскание. После рассмот­рения их споров вышестоящими органами все эти категории ра­ботников вправе обратиться и к судебной защите.

Государственный служащий вправе обратиться в соответст­вующие государственные органы или в суд со спорами, в том числе о проведении квалификационных экзаменов и аттеста­ции, их результатах, содержании выданных характеристик, прие­ме на государственную службу, ее прохождении, переводе, дис­циплинарной ответственности, а также связанные с нарушением его прав и гарантий.

Все споры по социальному страхованию — это область права социального обеспечения. КТС их не решает. Например, спор о праве на пособие между работником и комиссией социального страхования разрешает профсоюз, а спор между работником и профсоюзом о путевке разрешается вышестоящим профсоюзным органом, а о пособиях — органом социальной защиты.

Только вышестоящим профсоюзным органам подведомствен­ны споры должностных лиц администрации с техническими и правовыми инспекциями труда профсоюзов. Действия государственных инспек­ций (санитарной и др.) обжалуются в их вышестоящий орган, а о наложении штрафа — в суд по месту жительства. Решения ин­спекторов Гострудинспекции могут быть обжалованы руководи­телю государственной инспекции труда по подчиненности, Глав­ному инспектору Гострудинспекции или в суд, т.е. это тоже споры с альтернативной подведомственностью.

Подведомственность коллективных трудовых споров единая как о применении трудового законодательства, так и об установлении новых условий труда и быта работников. Она определена Законом о коллективных трудовых спорах и главой 61 Трудово­го кодекса РФ.

При споре между советом трудового коллектива и админист­рацией и при несогласии администрации с решением СТК, во­прос решается на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Спор профсоюза с работодателем об установлении в локальном порядке новых условий труда (например, при пере­смотре новых норм труда, при утверждении графика отпусков и т. д.) решает теперь орган Гострудинспекции или суд (см. час­ти четвертую и пятую ст. 372 ТК), т.е. это единственный кол­лективный трудовой спор с альтернативной подведомственно­стью и профсоюз может начать процедуру рассмотрения коллек­тивного спора примирительной комиссией. Следует иметь в виду, что администрации не предоставлено право обжаловать куда-либо отказ профсоюза в даче согласия на те или иные ее правоприменительные действия.

Нетрудно заметить, что разрешать трудовые споры в соответствии с российским законодательством призваны постоянно действующие органы.

Речь идет о национальной системе специализированных органов по разрешению трудовых споров. Мы не включаем в нее Конституционный Суд РФ и конституционные (уставные) суды субъектов Федерации, которые высказываются о праве, а не о факте, вышестоящие в порядке подчиненности органы, Федеральную инспекцию труда, а также Европейский Суд по правам человека. Последний может рассматривать споры, возлагая при этом обязанности не на стороны трудовых правоотношений, а на государство. Но существуют еще и неспециализированные органы, в компетенцию которых в силу определенных обстоятельств может входить рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Речь идет о судебном порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров в ходе осуществления процедуры банкротства предприятия.

К числу неспециализированных органов, рассматривающих трудовые споры в ходе процедуры банкротства, следует отнести арбитражные суды.[[16]](#footnote-16)

Разногласия, возникающие между работниками предприятия-должника и арбитражным управляющим, ведущим реестр требований кредиторов, по специально предусмотренным п.11 ст.16 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)"[[17]](#footnote-17) вопросам о составе и размере требований об оплате труда и выплате выходных пособий лицам, работающим по трудовым договорам (данный перечень является исчерпывающим) - рассматриваются арбитражным судом в порядке, предусмотренном ст.60 названного Закона. Работник при наличии указанных разногласий на любой стадии производства по делу о несостоятельности вправе обратиться в арбитражный суд с заявлением или жалобой о нарушении его прав и интересов, которые рассматриваются в заседании суда не позднее чем в месячный срок со дня получения. С заявлением по разногласиям может обратиться в суд и арбитражный управляющий.

Закон не устанавливает каких-либо специальных требований к форме такого заявления. Оно, во всяком случае, должно содержать указание на арбитражный суд, в который подается дело, наименование заявителя и его адрес, изложение оснований, по которым представитель работников считает неверным определение арбитражным управляющим состава и размера требований, а также указание на то, почему требования трудящихся являются законными и обоснованными. При разногласиях по размеру требований желательно представление соответствующего расчета. Кроме того, следует четко сформулировать само требование, например, какие конкретно суммы неправомерно не включены арбитражным управляющим в реестр требований кредиторов. К заявлению необходимо приложить доказательства наличия у лица, его подписавшего, соответствующих полномочий, например справку с места работы, копию трудовой книжки и т.д. Для представителя работников должника таким документом будет протокол (выписка из протокола) собрания работников организации по его избранию, подписанный председателем и секретарем собрания, в случае если такими требованиями обращается группа работников при условии, что их требования носят идентичный характер. В этом случае суд данные требования рассмотрит вместе в одном судебном заседании.

У суда отсутствуют правовые основания к возврату такого заявления или оставлению без движения по формальным основаниям, к примеру, тем, что предусмотрены ст.128 АПК РФ[[18]](#footnote-18) для искового заявления. Тем не менее, арбитражный суд не сможет рассмотреть заявление, которое объективно невозможно назначить к слушанию, например, когда из его содержания неясно, в рамках какого дела оно заявлено, отсутствуют наименование, адрес и подпись заявителя.

Что касается порядка рассмотрения названных разногласий арбитражным судом, то соответствующей специальной процедуры законодательством не предусмотрено. Поэтому в силу ст.32 Закона о банкротстве, ст.223 АПК применим порядок вынесения определений, установленный АПК РФ. При таких обстоятельствах, в отличие от принятия решения по делу о несостоятельности, рассмотрение названных разногласий может осуществляться судьей единолично.

Определение, вынесенное по результатам рассмотрения заявления или жалобы, также должно соответствовать по форме и содержанию требованиям ст.185 АПК РФ. До недавнего времени судебная практика шла по пути невозможности обжалования таких актов. Однако Конституционным Судом РФ были признаны не соответствующими Конституции РФ нормы названного закона, исключающие право обжалования определений.[[19]](#footnote-19) Арбитражные суды при этом по заявлениям заинтересованных лиц вправе воспользоваться процедурами апелляционного пересмотра судебных актов, пересмотра по вновь открывшимся обстоятельствам либо пересмотра в порядке надзора. Теперь соответствующее правило закреплено в ст. 60 Закона о банкротстве.

Практика рассмотрения соответствующих заявлений арбитражным судом свидетельствует о том, что последний признает установленными требования по оплате труда в размере, определенном решением суда общей юрисдикции, и не принимает дополнительные доказательства и доводы лиц, участвующих в арбитражном процессе по делу о несостоятельности.[[20]](#footnote-20)

**§ 4. Принципы рассмотрения трудовых споров**

Принципы трудового права (или его институтов) – это закрепленные в зако­нодательстве основополагающие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правово­го регулирования отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда. Можно сформулировать ряд прин­ципов и для такого института трудового права, как трудовые споры. К ним от­носятся:

* обеспечение защиты трудовых прав работников;
* равенство сторон спора перед законом;
* участие представителей работников (демократизм);
* доступность обращения в органы, рассматривающие трудовые споры;
* обеспечение законности при разрешении трудовых споров;
* обеспечение объективности и полноты исследования материалов и доказа­тельств;
* бесплатность;
* принцип быстроты рассмотрения трудовых споров;
* обеспечение реального исполнения решений по трудовым спорам;
* ответственность должностных лиц за неисполнение таких решений.

Теперь дадим характеристику каждому принципу рассмотрения трудовых споров в отдельности.

Принцип обеспечения защиты трудовых прав работников означает право и обязанность юрисдикционных органов (уполномоченных на разрешение трудовых спо­ров) на основе закона прекратить нарушение этих прав, восстановить их. (Например, при отказе администрации выплатить полагающуюся работнику зара­ботную плату – обязать ее это сделать; при незаконном увольнении – восстановить работника на работе и оплатить вынужденный прогул). Касательно темы настоящей работы этот принцип будет звучать как "обеспечение судебной защиты трудовых прав работников". Право на судебную защиту не подлежит никаким ограничениям. Закрепленное в Кон­ституции Российской Федерации положение о высшей юридической силе и пря­мом действии Конституции Российской Федерации означает, что 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.[[21]](#footnote-21)

Принцип равенства сторон перед законом означает, что и работник (работ­ники), и администрация в равной мере обязаны соблюдать трудовое законодатель­ство, подчиняться ему и воле юрисдикционного органа при разрешении трудовых споров. Решение юрисдикционного органа обязательно для сторон спора.

Принцип демократизма (участия представителей работников) при разреше­нии трудовых споров выражается:

во-первых, в том, что органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организациях (комиссии по трудовым спо­рам) формируются трудовым коллективом из его состава;

во-вторых, в уча­стии профсоюзов как представителей работников на их стороне в процессе раз­решения трудовых споров;

в-третьих, в органах по рассмотрению коллективных споров (примирительные комиссии, трудовой арбитраж) участвуют представите­ли работников организации (трудового коллектива) или профсоюза.

Доступность обращения в органы по рассмотрению трудовых споров обес­печивается созданием таких органов непосредственно в организациях (например, КТС, примирительных комиссией), близостью расположения судов к месту рабо­ты обращающегося туда работника.

Принцип обеспечения законности при разрешении трудовых споров выра­жается в использовании юрисдикционными органами законов, иных норматив­ных правовых актов и вынесении только на их основе решений по спорам. Руко­водствоваться соображениями целесообразности (нецелесообразности), иными мотивами, кроме нормативной правовой основы, юрисдикционные органы не вправе.

Принцип обеспечения гласности означает открытость заседаний всех рас­сматривающих трудовые споры органов, возможность присутствия на них всех желающих. Так называемые «закрытые» заседания возможны только, если при разрешении трудового спора встает вопрос о сохранении государственной или коммерческой тайны.

Принцип обеспечения объективности и полноты исследуемых материалов и доказательств требует от юрисдикционных органов рассматривать дело исключи­тельно на основе всестороннего рассмотрения и в полном объеме всех имеющих­ся материалов и доказательств, соотносить их только с законодательством, не до­пускать субъективного подхода к делу и его сторонам.

Принцип бесплатности прямо закреплен в законе. При подаче заявлений в органы, рассматривающие трудовые споры непосредственно в организациях, в другие органы по индивидуальным и коллективным трудовым спорам закон не предусматривает какой-либо оплаты их услуг. При обращении с исковым заявле­нием в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работни­ки освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства. Члены профсоюза не платят за услуги, оказываемые профсоюзами (службами правовой защиты, профсоюзными юридическими консультациями и др.) при защите их трудовых прав и интересов в процессе разрешения трудовых споров. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут получить от них помощь на условиях, определяемых по договоренности (как правило, такие услу­ги носят платный характер).

Принцип быстроты рассмотрения требует от органов, разрешающих трудо­вые споры, соблюдения тех сжатых сроков, которые предусмотрены законода­тельством для совершения всех действий, связанных с рассмотрением таких дел (как правило, трудовой спор должен быть рассмотрен в течение 10 дней). Зако­ном установлены и сроки обращения (подачи заявления) в юрисдикционные ор­ганы. Пропуск сроков подачи заявлений по трудовым спорам не лишает работни­ков права искать защиты в юрисдикционных органах. Они могут быть восстановлены этими органами.[[22]](#footnote-22)

Принцип обеспечения реального исполнения решений по трудовым спорам реализуется с помощью закрепленного в законе специального механизма прину­дительного воздействия на администрацию, если она добровольно не выполняет решение по трудовому спору, а также привлечения виновных в том руководите­лей, должностных лиц к ответственности. Принудительное исполнение решений юрисдикционных органов обеспечивается выдачей ими особых удостоверений и приведением их в исполнение с помощью судебных приставов.

Ответственность должностных лиц за неисполнение решений органов, рас­сматривающих трудовые споры, как принцип рассмотрения трудовых споров проявляется в возможности привлечения виновных должностных лиц к различ­ным видам юридической ответственности (дисциплинарной, материальной, ад­министративной).

Итак, в первой главе дипломной работы была дана общая характеристика трудовых споров, позволившая выявить понятие и причины возникновения трудовых споров, их разновидности, подведомственность, а также принципы рассмотрения и разрешения трудовых споров различными специализированными органами. Анализ общих вопросов, касающихся трудовых споров, позволяет перейти к непосредственно поднятой в данной курсовой работе проблеме – рассмотрения судами дел о восстановлении на работе.

В следующей главе будут выявлены особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции, при этом наиболее подробно остановимся на специфике рассмотрения и разрешения в судах дел о восстановлении на работе. Также последний параграф второй главы поможет узнать о том, чем же всё-таки заканчивается судебное разбирательство при вынесении решения судом, т.е. будет дана характеристика завершающей стадии судебного рассмотрения – исполнительному производству.

**Глава 2. Особенности рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах**

**§ 1. Компетенция судов общей юрисдикции по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

Статья 382 ТК устанавливает органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры, возникающие главным образом из трудового правоотношения. Она указывает два юрисдикционных органа, правомочных рассматривать трудовые споры между работником и администрацией (работодателем): комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд.[[23]](#footnote-23)

Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс (Трудовой кодекс РФ) не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ).

Если спор рассматривается первоначально в КТС, а затем его рассмотрение может быть перенесено в суд (т.е. решение КТС обжалуется в суде), такой порядок принято называть общим порядком рассмотрения трудовых споров.

Трудовые споры о переводе на другую работу и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула; о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия; о применении дисциплинарных взысканий; споры, возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке о приеме на работу, переводе на другую работу, основаниях увольнения, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или другим документам, рассматриваются в судах с соблюдением установленного законодательством предварительного внесудебного порядка их разрешения. Однако указанные споры, если у работодателя не создана комиссия по трудовым спорам, а также при ликвидации предприятия и прекращения в связи с этим деятельности комиссии по трудовым спорам, подведомственны непосредственно суду.

В тех случаях, когда обязанность по установлению определенных условий труда работнику законодательством возложена на работодателя, и он отказывает в этом, работник может оспорить такой отказ в комиссию по трудовым спорам, а при несогласии с решением комиссии – обратиться в суд с иском об установлении определенных законом условий труда.

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (часть вторая статьи 387, часть первая статьи 390 ТК РФ).

Статья 391 Трудового кодекса РФ определяет, что в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

* работника:

- о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора,

- об изменении даты и формулировки причины увольнения,

- о переводе на другую работу,

- об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

* работодателя *-* о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Часть 3 ст. 391 ТК предусматривает, что суд непосредственно рассматривает также споры:

* об отказе в приеме на работу;
* лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;
* лиц, считающих, что они подвергались дискриминации.

Таким образом, круг трудовых споров, рассматриваемых судами общей юрисдикции, значительно шире круга трудовых споров, подведомственных КТС.

Запрещены отказ в приеме на ра­боту и увольнение на основании наличия ВИЧ-инфекции (ст.17 ФЗ «О предупре­ждении распространения ВИЧ-инфек­ции»).[[24]](#footnote-24) Нельзя также отка­зывать в приеме на прежнюю работу реабилитирован­ному работ­нику, а также депутатам, профсоюзным активистам по оконча­нии их полномочий по выборной работе.[[25]](#footnote-25) Та­кой отказ также может быть оспорен в суде.

Необходимо при этом учесть тот факт, что кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Что касается работников у работодателей - физических лиц, то суд и раньше решал все трудовые споры домашних работников, обслуживающих семьи граждан (поводырей у слепых, нянь, домработниц и т.д.). Теперь же физические лица имеют по десять и более таких работников, и с каждым годом количество работников у работодателей - физических лиц растет. У них нет профсоюзов, и единственной защитой от произвола хозяина для них является суд.

Споры о дискриминации законодатель впервые прямо отнес к трудовым спорам, не указав "в сфере труда".[[26]](#footnote-26) Поскольку такие споры возможны и до того, как лицо стало работником, т.е. дискриминация при приеме на работу, когда по мотиву национальности или наличия малолетних детей гражданам отказывают в приеме на работу.

Однако действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу. Поэтому вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона (например, наличие российского гражданства, являющееся в соответствии со ст. 13 и ст. 16 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ[[27]](#footnote-27) обязательным условием для принятия на государственную гражданскую службу, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственным соглашением), либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Причины отказа работодатель по требованию лица, кому он отказал в приеме на работу, обязан дать в письменном виде (ст. 64 ТК).

Статья 3 Трудового кодекса запрещает дискриминацию в труде и закрепляет ее понятие. Часть 4 ст. 3 ТК установила альтернативную подведомственность трудовых споров о дискриминации в сфере труда - по выбору лица (работника) он может обратиться в орган федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации",[[28]](#footnote-28) а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

Итак, в силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ[[29]](#footnote-29) и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судье необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

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. 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.

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.

Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (часть первая статьи 71 ТК РФ), подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Районные суды являются своего рода апелляционной инстанцией, рассматривая спор, если одна из его сторон не согласна с решением КТС. Они же в апелляционном порядке пересматривают акты мировых судей. Областные и приравненные к ним суды, судебные коллегии по гражданским делам которых рассматривают жалобы на решения и определения районных судов, выступают в качестве кассационной инстанции. Областные же суды и Верховный Суд РФ пересматривают судебные акты по трудовым спорам в порядке надзора. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, предоставляет реальные гарантии объективной оценки всех существенных обстоятельств, предотвращает и исправляет судебные ошибки и, как следствие, обеспечивает законное и справедливое разрешение разногласий между субъектами трудовых правоотношений.

**§ 2. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных**

**трудовых споров, связанных с восстановлением на работе, в суде**

Статья 383 Трудового кодекса РФ регулирует общий порядок рассмотрения трудовых споров.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров-это последовательные действия юрисдикционных органов, наделенных государством властными полномочиями решать трудовые споры путём принятия их к своему рассмотрению; подготовка его к рассмотрению, действия в процессе рассмотрения, вынесение решения по спору и контроль за исполнением этого решения, и если оно не выполняется добровольно, то проведение действий по его принудительному исполнению.

Каждый юрисдикционный орган: КТС, суд, вышестоящий орган для споров с альтернативной подведомственностью является самостоятельным органом со своим порядком рассмотрения трудовых споров. Хотя возможность последовательного рассмотрения спора сначала в КТС, затем в суде и называется общим порядком, но порядок у каждого из этих двух органов свой, по-разному законодательно регулируемый. Так, порядок рассмотрения трудовых споров в КТС регулируется главой 60 Трудового кодекса РФ (ст.ст. 383-390) и иными федеральными законами. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде регулируется ст.ст. 390-397 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами, а также гражданским процессуальным законодательством. Под иными федеральными законами для КТС и суда имеются в виду законы, которые устанавливают альтернативную подведомственность некоторых трудовых споров, т.е. работник сам решает, куда обратиться - в вышестоящий орган или в суд.

Согласно ч.1 ст. 383 ТК порядок рассмотрения трудовых споров определяют только Трудовой кодекс и иные федеральные законы. Никакие подзаконные акты не могут его изменять. Не могут его изменять и законы субъектов Федерации. Однако последние на практике принимают ряд законов, которые устанавливают также альтернативную подведомственность трудовых споров муниципальных служащих - право на обращение за разрешением возникшего трудового в органы местного самоуправления или в суд.[[30]](#footnote-30)

Статья 392 Трудового кодекса РФ регламентирует сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора:

«Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом».

Однако, установив указанные сроки, Трудовой кодекс не определил правовые последствия пропуска этих сроков.[[31]](#footnote-31)

Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - мировому судье в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК РФ, пункт 6 части 1 статьи 23, статья 24 ГПК РФ).

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первого части 6 статьи 152 ГПК РФ, а также части 1 статьи 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.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Трудовые споры в судебном заседании рассматриваются по общим правилам гражданского судопроизводства.

По общему правилу все исковые заявления подаются в суд по месту нахождения или жительства ответчика (ст.28 ГПК РФ).

Но есть и исключение, касающееся рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Часть 6 ст.29 ГПК предусматривает подачу исков о восстановлении трудовых, пенсионных и жилищных прав также в суд по месту жительства истца.

Место нахождения юридического лица определяется по правилам, установленным ст. 54 ГК РФ.[[32]](#footnote-32) Этим местом является (по общему правилу) место его государственной регистрации, если в соответствии с законом в учредительных документах юридического лица не установлено иное. В частности, в федеральных законах об акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью предусмотрено, что в учредительных документах может быть указан фактический (почтовый) адрес нахождения постоянно действующих органов юридического лица.

Следует учесть, что филиалы и представительства не являются юридическими лицами (ст. 55 ГК). В соответствии с ч.2 ст.29 ГПК РФ иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства.

На основании ст. 20 ГКместом жительства признается место, где гражданин постоянно или преимущественно проживает. Местом жительства несовершеннолетних, не достигших 14 лет, или граждан, находящихся под опекой, признается место жительства их законных представителей - родителей, усыновителей или опекунов.

ГПК РФ устанавливает следующий порядок подачи иска в суд: «исковое заявление подается в суд в письменной форме, в нем должны быть указаны:

1) наименование суда, в который подается заявление;

2) наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;

3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;

4) в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;

5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;

6) цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;

7) сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;

8) перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца».

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд. К исковому заявлению, поданному представителем, прилагается доверенность, выданная представляемым лицом. Право представителя на совершение определённого круга процессуальных действий (напр., подписание искового заявления, предъявление его в суд, предъявление встречного иска и т.д.) должно быть специально оговорено в этой доверенности.

К исковому заявлению по трудовому спору прилагаются следующие документы:

* копии искового заявления в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;
* доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;
* документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;
* доказательство, подтверждающее выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен федеральным законом или договором;
* расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.

По смыслу статьи 89 ГПК РФ и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от уплаты судебных расходов, включая и государственную пошлину.

Судья в течение пяти дней со дня поступления в суд искового заявления по трудовому спору обязан рассмотреть вопрос о его принятии к производству. О принятии заявления судья выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции.

Поскольку в настоящее время допускается возвращение принятого судьей заявления (ст. 135 ГПК), оснований для непринятия его, предусмотренных ст. 134 ГПК, стало меньше. Перечень оснований к отказу в принятии искового заявления является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит. Отказ оформляется определением с обязательным указанием мотивов, по которым в принятии заявления отказано. Это определение (за исключением определений мировых судей) может быть обжаловано в кассационном порядке путем подачи частной жалобы лицом, которому отказано в принятии заявления, или посредством принесения частного протеста соответствующим прокурором.

После принятия заявления судья производит подготовку дела к судебному разбирательству, о чём выносит соответствующее определение. Точное и неуклонное соблюдение требований закона о проведении надлежащей подготовки дела к судебному разбирательству является одним из основных условий правильного и своевременного его разрешения. Как правило, суды Российской Федерации приступают к судебному разбирательству только после того, как выполнены все необходимые действия, предусмотренные гл. 14 ГПК РФ. Вместе с тем в целом ряде случаев подготовка дела к судебному разбирательству не проводится, либо носит формальный характер. Это приводит к отложению судебного разбирательства, волоките, а нередко и к вынесению необоснованных решений.

В порядке подготовки дела к судебному разбирательству судья производит следующие действия:

1) разъясняет сторонам их процессуальные права и обязанности;

2) опрашивает истца или его представителя по существу заявленных требований и предлагает, если это необходимо, представить дополнительные доказательства в определенный срок;

3) опрашивает ответчика по обстоятельствам дела, выясняет, какие имеются возражения относительно иска и какими доказательствами эти возражения могут быть подтверждены;

4) разрешает вопрос о вступлении в дело соистцов, соответчиков и третьих лиц без самостоятельных требований относительно предмета спора, а также разрешает вопросы о замене ненадлежащего ответчика, соединении и разъединении исковых требований;

5) принимает меры по заключению сторонами мирового соглашения и разъясняет сторонам их право обратиться за разрешением спора в третейский суд и последствия таких действий;

6) извещает о времени и месте разбирательства дела заинтересованных в его исходе граждан или организации;

7) разрешает вопрос о вызове свидетелей;

8) назначает экспертизу и эксперта для ее проведения, а также разрешает вопрос о привлечении к участию в процессе специалиста, переводчика;

9) по ходатайству сторон, других лиц, участвующих в деле, их представителей истребует от организаций или граждан доказательства, которые стороны или их представители не могут получить самостоятельно;

10) в случаях, не терпящих отлагательства, проводит с извещением лиц, участвующих в деле, осмотр на месте письменных и вещественных доказательств;

11) направляет судебные поручения;

12) принимает меры по обеспечению иска;

13) разрешает вопрос о проведении предварительного судебного заседания, его времени и месте;

14) 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.

Одно из действий судьи при подготовке дела к судебному разбирательству - решение вопроса о проведении предварительного судебного заседания (п. 13 ч. 1 ст. 150 ГПК). Нормы о предварительном заседании суда направлены на объективное разрешение дела без неоправданной потери времени. Последнее случается в результате непонимания сторонами своей роли на стадии подготовки дела к судебному разбирательству. Истец и ответчик не всегда могут четко обосновать свои требования и возражения или оформить ходатайства об истребовании доказательств, которые невозможно получить без содействия суда. С учетом этого законодатель предусмотрел возможность судье еще на стадии подготовки дела определить достаточность доказательственного материала.

Другая задача предварительного судебного заседания - исследование фактов пропуска сроков обращения в суд и сроков исковой давности, т.е. сроков, в течение которых лицо, чье право нарушено, может требовать принудительного осуществления или защиты своего права.

Предварительное судебное заседание проводится судьей единолично. Стороны извещаются о времени и месте предварительного судебного заседания. Стороны в предварительном судебном заседании имеют право представлять доказательства, приводить доводы, заявлять ходатайства. О проведенном предварительном судебном заседании составляется протокол.

Признав дело подготовленным, судья выносит определение о назначении его к разбирательству в судебном заседании и извещает стороны и других участников процесса о времени и месте рассмотрения дела.

Дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, рассматриваются судом первой инстанции до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд, а мировым судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству. Однако дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются до истечения месяца.

Хотелось бы отметить, что соблюдение этой нормы ГПК остаётся под большим вопросом, т.к. в судах сплошь и рядом можно встретить нарушение сроков рассмотрения дел. Несмотря на то, что Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.[[33]](#footnote-33) обязывает суды обратить внимание на необходимость строгого соблюдения установленных статьей 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. В практику практически любого судьи вошло объяснение данного обстоятельства загруженностью другими не менее важными делами.

Вместе с тем в силу части 3 статьи 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

Решение суда, вынесенное по трудовому спору, должно быть законным и обоснованным.

Если трудовой спор рассматривался в КТС, в решении должны быть указаны результаты рассмотрения спора в этом органе. Резолютивная часть судебного решения должна содержать ясный и полный ответ на все заявленные исковые требования.

Решения районных судов по трудовым спорам могут быть обжалованы в кассационном порядке (а решения мировых судей – в аппеляционном) сторонами и другими лицами, участвующими в деле, либо опротестованы прокурором в 10-дневный срок со дня вынесения решения.

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. Имеющиеся в этом деле недостатки (особенно значительно возросшие сроки прохождения трудовых споров в судах) препятствуют успешному осуществлению судами государственной защиты прав и интересов граждан.

Несколько иначе выглядит практика дел, связанных с восстановлением нарушенных прав работников в бюджетных организациях и правоохранительных органах, где ответчиками выступают представители этих организаций и учреждений, занимающие высокооплачиваемые должности и, естественно, не желающие терять их. Это обусловлено также и определённой субординацией, когда «сверху» поступает указание нижестоящим руководителям разбираться с возникшими «недоразумениями» своими силами. Суды, как известно, также относятся к государственным органам со своей структурой. И, несмотря на принцип независимости судов от других органов государственной власти, всё-таки в действительности зависят от них и в материальном плане, и в моральном.

В подтверждение вышесказанного, хотелось бы привести реальный пример из практики рассмотрения судами г. Брянска ряда дел, связанных с незаконными увольнениями, а также с невыплатой сотрудникам упразднённого в марте 2003 г. Управления Федеральной службы налоговой полиции по Брянской области компенсации на санаторно-курортное лечение за период с 1993 г. по 2003 г. По данному делу в качестве истцов проходит свыше 400 человек и общая сумма невыплаченных средств составляет порядка 40 млн. рублей (без учёта темпов роста инфляции). Судебное разбирательство идёт уже почти два с половиной года (с июля 2003 г. по сегодняшний день). Тенденции к положительному для истцов исходу дела пока не наблюдается. Зато наглядно демонстрируется нежелание руководства вновь созданного Управления ФСКН по Брянской области, представителей Министерства Финансов РФ, а также самих судебных органов в скорейшем разрешении возникшей проблемы и выплате всех необоснованно удержанных денежных сумм.

Похожая ситуация возникла и с недоплатой Министерством Обороны пайковых выплат военнослужащим.

Следовательно, построение в Российской Федерации полноценного правового государства остаётся пока пустой декларацией, несмотря на закрепление данного принципа в Основном Законе – Конституции РФ.

Рассматривая трудовые споры, суд руководствуется нормами как трудового, так и гражданского процессуального права. Суд должен соблюдать руководящее Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". В нем судам разъясняется единообразный порядок принятия ими спора к рассмотрению и применения при разбирательстве трудового спора отдельных норм, регулирующих прием, перевод и увольнение работников.

В целях защиты материальных интересов работника допускается немедленное исполнение решений КТС и суда по этим делам (ст. 396 ТК РФ). Суд, принявший решение о восстановлении незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработке за время задержки исполнения решения.

В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса РФ оплата за время вынужденного прогула производится за все время прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Т.о., можно сделать вывод, что общий порядок рассмотрения судами общей юрисдикции дел о восстановлении на работе даётся в кодифицированных нормативно-правовых актах РФ, в частности в ГПК и ТК РФ (хотя ТК РФ собственно и отсылает при разрешении такого рода вопросов именно к ГПК). Однако помимо указанных кодексов существуют и иные правоприменительные источники такие, как Постановления Пленума Верховного Суда РФ. В судебной практике всё чаще можно заметить, что судьи при вынесении решений о восстановлении на работе обращаются помимо кодексов, иных ФЗ и к данному виду подзаконных актов. Исходя из этого, следующий параграф будет посвящён анализу Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", а также будет дана характеристика некоторых дел из судебной практики о восстановлении на работе в зависимости от основания увольнения.

§ 3. Специфика рассмотрения судами дел

по искам о восстановлении на работе

Суды рассматривают большое количество трудовых споров. Ежегодно разрешается немало дел о восстановлении на работе. Чтобы наглядно показать процент рассмотренных дел указанной выше категории, обратимся к статистике федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей в 2004 году.[[34]](#footnote-34)

За 2004 год районные суды приняли к производству 2 млн. 30 тыс. дел, или на 5,4% меньше, чем за аналогичный период 2003 года (2 млн. 147 тыс. дел), что обусловлено увеличением числа приступивших к исполнению обязанностей мировых судей.

Дела, возникающие из трудовых правоотношений, составили 6,1% в структуре общего числа оконченных производством дел, в 2003 году - 7,1%, в том числе:

- об оплате труда - 3,2% (65,4 тыс.), в 2003 году - 4,1% (88,8 тыс.);

- о восстановлении на работе - 1,7% (34,0 тыс.), в 2003 году - 1,5% (33,7 тыс.);

- о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей - 0,2% (4,6 тыс.), в 2003 году - 0,2% (4,9 тыс.).

Практически не изменилось число рассмотренных споров о восстановлении на работе - 34 тыс. (в 2003 году - 33,7 тыс.).

Общая сумма, присужденная к взысканию по судебным решениям, вынесенными судами всех уровней по гражданским делам за 2004 год, составила 84 млрд. 165 млн. 309 тыс. руб., в том числе по трудовым спорам о восстановлении на работе - 309 млн. 398 тыс. руб., или 0,4% от общей суммы, присужденной к взысканию, что составляет в среднем 22,8 тыс. рублей на один удовлетворенный иск.

Правильное рассмотрение судами этих дел способствует укреплению законности в трудовых отношениях, защите прав и охраняемых законом интересов граждан, предприятий, учреждений и организаций, воспитанию трудовой дисциплины, уважительного отношения к труду. При разрешении конкретных дел о восстановлении на работе нельзя не учитывать, что незаконное расторжение трудового договора нередко создает трудности в трудоустройстве в соответствии с профессиональной квалификацией, снижение жизненного уровня в связи с потерей заработка порою на длительное время.

В судах возникают спорные вопросы в применении правовых норм, регулирующих правоотношения, связанные с расторжением трудовых договоров. Многие разъяснения по ним даны в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. "О применения судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации". Помимо этого нормативного акта вопросы доказывания и доказательств по делам, вытекающим из трудовых правоотношений, и, в частности, по делам о восстановлении на работе достаточно подробно изложены и в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 14 апреля 1988 г. N 2 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству".[[35]](#footnote-35) В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. N 2 "О некоторых вопросах, возникающих в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации"[[36]](#footnote-36) разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации по вопросам, возникающим при судебном разбирательстве гражданских дел, данные в других постановлениях, применяются в той части, в которой они не противоречат ГПК.

В предмет доказывания по делам о восстановлении на работе включается достаточно широкий круг обстоятельств, который определяется основанием увольнения и обстоятельствами конкретного дела.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе могут быть использованы все средства доказывания, но особенно часто используются письменные доказательства, объяснения сторон и третьих лиц, свидетельские показания; реже, в зависимости от конкретных обстоятельств дела и оснований увольнения, могут быть использованы вещественные доказательства и заключения экспертов. По делам о восстановлении на работе доказательственная информация может быть получена и из заключения прокурора, участвующего в деле на основании ч. 3 ст. 45 ГПК.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе с учетом того, что, как правило, большая часть необходимых для рассмотрения дела доказательств находится в распоряжении ответчика, истцам на самых ранних стадиях процесса необходимо заявлять ходатайство об истребовании доказательств, необходимых для рассмотрения дела, а суду, в соответствии с ч. 1 ст. 57 ГПК РФ, оказывать содействие в собирании и истребовании доказательств.

При рассмотрении практически всех дел о восстановлении на работе действует общее правило распределения обязанностей по доказыванию - каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений (ч. 1 ст. 56 ГПК), т.е. ответчик доказывает в суде правомерность увольнения работника, а работник доказывает незаконность его увольнения.[[37]](#footnote-37)

Ниже хотелось бы остановиться на специфике рассмотрения в судах общей юрисдикции индивидуальных трудовых споров по искам о восстановлении на работе в зависимости от основания увольнения.

Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения существенных условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 73 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение существенных условий трудового договора не может быть признано законным (п.20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).[[38]](#footnote-38)

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть третья статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из части второй статьи 373 Кодекса, увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа данной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также, в случае если профсоюзный орган представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника (п.23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).[[39]](#footnote-39)

В случаях, когда участие выборного (соответствующего вышестоящего выборного) профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного профсоюзного органа данной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по подпункту "б" пункта 3 статьи 81 Кодекса, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

Поскольку в силу части пятой статьи 373 Кодекса работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока.

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника (п.24-27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).[[40]](#footnote-40)

При предъявлении в суд иска о восстановлении на работе, когда работник был уволен по ст. 80 ТК РФ (увольнение по собственному желанию), суд, в зависимости от конкретных обстоятельств дела, выясняет:

* при каких обстоятельствах было написано заявление об увольнении по собственному желанию,
* намеревался ли работник в действительности прекратить трудовые отношения по собственной инициативе,
* причины увольнения, не было ли увольнение вынужденным (совершенным под давлением администрации предприятия-работодателя),
* не имело ли место нарушение трудовых прав работника,
* не было ли увольнение обусловлено созданием для работника неблагоприятных условий труда,
* устанавливался ли работнику двухнедельный срок,
* не отзывал ли работник свое заявление об увольнении по собственному желанию в течение указанного срока и т.д.

Такая ситуация, т.е. предъявление искового заявления о восстановлении на работе при увольнении по собственному желанию, вполне возможна. Например, на некоторых предприятиях сложилась незаконная практика: при приеме на работу работника сразу просят написать заявление об увольнении по собственному желанию (такое заявление составляется без даты), и при желании администрация в любое время может избавиться от неугодного работника, поставив в заявлении необходимую дату и подготовив приказ об увольнении работника.

Необходимыми доказательствами будут:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

- заявление работника об увольнении по собственному желанию;

- заявление работника об отзыве ранее поданного заявления об увольнении и другие доказательства перечисленных выше фактов.

Ниже рассмотрим конкретный пример из судебной практики при увольнении по вышеуказанному основанию (по ст. 80 ТК РФ).

Булава А.А. с 01.07.1999 работал на должности ведущего специалиста филиала N 1 отделения Фонда. 22.07.2004 Булава А.А. в письменном виде предупредил работодателя о расторжении трудового договора с 05.08.2004 по собственному желанию. 03.08.2004 истец, во изменение и в дополнение к заявлению от 22.07.2004, подал работодателю заявление о том, что просит считать последним рабочим днем 12.08.2004, указав, что 12.08.2004 является последним днем полагающегося ему отпуска. Приказом управляющего отделением Фонда N 325-К от 02.08.2004 Булава А.А. уволен с 05.08.2004 по пункту 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) по собственному желанию. С приказом об увольнении истец ознакомлен 05.08.2004.

Как следует из материалов дела, заявление Булава А.А. о расторжении трудового договора от 22.07.2004 поступило работодателю в день составления заявления, истец просил расторгнуть трудовой договор 05.08.2004, то есть предупредил работодателя о прекращении трудового договора за две недели, а именно в срок, установленный законом. При этом работодатель обязан был расторгнуть с работником трудовой договор в срок, установленный законом. Заявлением от 03.08.2004 Булава А.А. подтвердил свое намерение расторгнуть трудовой договор, просил считать днем увольнения последний день полагающегося ему отпуска - 12.08.2004, заявление об увольнении не отозвал. Данная просьба об изменении даты увольнения работодателем не принята, трудовой договор расторгнут в срок, установленный законом, - по истечении двух недель со дня подачи заявления об увольнении. Работник не вправе требовать уволить его за пределами срока, установленного законом, со дня подачи заявления об увольнении, а может только договориться об этом с работодателем. Следовательно, изменить дату увольнения на дату за пределами установленного законом двухнедельного срока увольнения можно только по соглашению сторон, в данном случае такого соглашения не достигнуто, истец уволен в установленные законом сроки после подачи заявления об увольнении.

При увольнении истца его права и законные интересы не нарушены, в связи с чем требования о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании денежной компенсации морального вреда за незаконное увольнение и почтовых расходов несостоятельны и удовлетворению не подлежат.

Несостоятельны доводы истца о том, что он уволен в период полагающегося ему отпуска, поскольку в день увольнения истец не находился в отпуске.

В вынесенном по делу решении Северодвинский городской суд Архангельской области постановил в исковых требованиях Булавы А.А. к филиалу N 1 Государственного учреждения - Архангельского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда и почтовых расходов отказать.[[41]](#footnote-41)

Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом (пункт 1 статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или работодателя - физического лица. В соответствии с ч. 4 ст. 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Также суду необходимо выяснить, был ли работник своевременно предупрежден под расписку о его освобождении от должности в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом или, если такое предупреждение не делалось в связи с наличием письменного согласия работника на расторжение трудового договора, то выплачена ли ему дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность работодателя - физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 2 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности (п.28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

К числу необходимых доказательств относятся:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

- штатное расписание организации на момент увольнения и после увольнения истца (выписки из штатных расписаний до и после увольнения работника);

- другие документы, подтверждающие факт увольнения истца в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом (например, копии документов, подтверждающие обращение в соответствующий орган с заявлением о ликвидации, копии определений, решений, постановлений судов общей юрисдикции или арбитражных судов по делам о ликвидации предприятия и проч.);

- письменное предупреждение работника о предстоящей ликвидации организации либо прекращении деятельности работодателем - физическим лицом;

- справки о среднем заработке истца.

В соответствии с частью второй статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по данному основанию, в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) было ли произведено в действительности сокращение численности или штата работников организации;

2) соблюдены ли нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работника;

3) получено ли согласие профсоюзного комитета на увольнение работника, если последний являлся членом профсоюза (в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ);

4) был ли предупрежден выборный профсоюзный орган о предстоящем сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий (в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ);

5) принимались ли администрацией меры для перевода работника с его согласия на другую работу, соответствующую роду его деятельности;

6) были ли на момент увольнения фактически заняты рабочие места и штатные единицы, имелись ли вакантные должности и, если имелись, то какие;

7) был ли работник своевременно предупрежден под расписку о его освобождении от должности в связи сокращением численности или штата работников либо, если такое предупреждение не делалось в связи с наличием письменного согласия работника, то выплачена ли ему дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка;

8) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске;

9) обладало ли уволенное лицо преимущественным правом на оставление на работе: наличие у семейного работника двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); отсутствие в семье работника других работников с самостоятельным заработком; факт получения в данной организации трудового увечья или профессионального заболевания; является ли работник инвалидом Великой Отечественной войны или инвалидом боевых действий по защите Отечества; факт повышения работником квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы. Если коллективным договором предусмотрены другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, то судом должны быть исследованы соответствующие обстоятельства.

К числу необходимых доказательств относятся:

- копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

- копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

- штатное расписание на момент увольнения и после увольнения истца (выписки из штатных расписаний до и после увольнения работника);

- другие документы, подтверждающие факт увольнения истца по сокращению численности или штата (например, копия приказа о сокращении численности или штата);

- копия постановления профсоюзного комитета о согласии на расторжение с истцом трудового договора, иные документы, связанные с получением согласия профсоюзного органа;

- копия заявления администрации в соответствующий выборный профсоюзный орган о даче согласия на увольнение;

- письменное предупреждение работника о предстоящем сокращении численности или штата работников;

- доказательства, которые подтверждают или опровергают наличие у истца преимущественного права на оставление на работе (например, копии свидетельств о рождении детей, справки, подтверждающие наличие иждивенцев, заключение МСЭК и проч.);

- производственная характеристика истца;

- доказательства, подтверждающие отказ истца от перевода на другую работу;

- доказательства отсутствия у ответчика возможности перевести истца на другую работу;

- справка о длительности трудового стажа (трудовая книжка);

- справка о средней заработной плате истца.

Ниже рассмотрим конкретный пример из судебной практики при увольнении по вышеуказанному основанию (по п. 2 ст. 81 ТК РФ).

К., уволенный 2 марта 2002 г. из ОАО "Завод точных приборов" (далее - ОАО) по сокращению численности работников, был восстановлен на прежней работе решением районного суда от 11 апреля 2002 г. Во исполнение решения суда приказом по ОАО от 12 апреля 2002 г. К. был восстановлен на работе в той же должности, которую занимал до увольнения, для чего эта должность вновь была введена в штатное расписание ОАО. При восстановлении на работе ему была выплачена компенсация за время вынужденного прогула.

Областной суд, рассмотрев 10 июля 2002 г. кассационную жалобу ОАО на решение районного суда, оставил его без изменения.

Решение районного суда, вступившее в законную силу, 2 марта 2003 г. было обжаловано прокурором области в порядке надзора в президиум областного суда. В своем представлении прокурор просил пересмотреть решения районного и областного судов на том основании, что они были приняты с существенным нарушением трудового законодательства. Суть дела заключалась в следующем.

К. работал в ОАО в должности инженера-программиста. В связи с сокращением этой должности ему были предложены другие имеющиеся в организации вакантные должности (работы), в том числе слесаря-сборщика, электромеханика, контролера ОТК, гардеробщика. От предложенных должностей К. отказался, в связи с чем был предупрежден об увольнении по сокращению штата (т.е. на основании п. 2 ст. 81 ТК), а по истечении срока предупреждения уволен. В период срока предупреждения об увольнении в ОАО образовалась еще одна вакантная должность - старшего кладовщика, которая К. не предлагалась. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, полагая, что работодатель был обязан предложить ему все имеющиеся на момент увольнения вакантные должности.

В свою очередь ответчик пояснил в суде, что не счел возможным предложить К. должность старшего кладовщика, поскольку он не имел опыта работы в складских хозяйствах с материальной ответственностью, не знаком с правилами инвентаризации, отпуска и хранения материальных ценностей.

Районный суд (решение которого было оставлено без изменения областным судом) признал увольнение незаконным и восстановил К. на прежнем месте работы. В своем решении суд указал, что работодатель нарушил ч. 2 ст. 81 и ч. 1 ст. 180 ТК, не приняв всех необходимых мер для трудоустройства К., не предложил имевшуюся на момент увольнения вакантную должность старшего кладовщика, которую, будучи грамотным работником, К. мог бы выполнять после соответствующего обучения.

В надзорном представлении прокурор указал, что в соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК работодатель обязан предлагать работнику, подлежащему увольнению в связи с сокращением численности или штата работников, только те вакантные должности (работы), которые соответствуют его квалификации, или вакантные нижестоящие должности (нижеоплачиваемые работы), которые работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Должность старшего кладовщика не соответствовала той, которую К. занимал до увольнения, а его образование, квалификация и опыт работы не позволяли ему работать в этой должности без соответствующего обучения. Обязанность работодателя обучать или переобучать работников, подлежащих сокращению, действующим законодательством не предусмотрена. В связи с этим К., по мнению прокурора, был уволен с работы по сокращению штата работников ОАО правомерно, так как от всех других предлагаемых ему вакантных должностей он отказался.

Суд надзорной инстанции с доводами прокурора согласился. Определением президиума областного суда от 29 сентября 2003 г. судебные постановления районного и кассационного судов о восстановлении К. на работе были признаны не основанными на законе и отменены.[[42]](#footnote-42)

При рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности (пункты 1, 2 статьи 81 ТК РФ), ответчик обязан доказать обстоятельства, свидетельствующие о том, что им был соблюден порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений статьи 16 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации".[[43]](#footnote-43)

В связи с этим ответчиком должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии - хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о государственной службе.

При этом под предложением вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности.

Доказательствами по делам данной категории, в частности, могут являться:

- копии актов о назначении государственного служащего на государственную должность государственной службы и его увольнении с этой должности,

- копия акта о ликвидации государственного органа либо сокращении его штата (численности),

- копия предупреждения о высвобождении государственного служащего,

- копия акта (справки) о предложении вакантной должности,

- штатные расписания подразделения государственного органа, в котором государственный служащий занимал должность, на день предупреждения государственного служащего об увольнении и на день увольнения,

- справка о денежном содержании (вознаграждении) государственного служащего (п.30 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

Если работник был уволен по пункту 3 (подпункты "а" и "б") статьи 81 Кодекса в связи с несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе, судами при рассмотрении дел учитываются следующие обстоятельства.

В случае расторжения трудового договора по подпункту "а" пункта 3 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей. При этом следует иметь в виду, что, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан, в силу части второй статьи 72 Кодекса при отказе работника от перевода на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствие в организации соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Кодекса.

В силу подпункта "б" пункта 3 статьи 81 Кодекса увольнение по этому основанию допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по пункту 3 статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации.

При рассмотрении дел при увольнении по пункту 4 статьи 81 Кодекса суды учитывают, что увольнение в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по пункту 4 статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (п.п. 31, 32 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).[[44]](#footnote-44)

При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, суд при рассмотрении должен учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

Неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ);

в) 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 охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (п.п. 33-37 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).[[45]](#footnote-45)

Ниже рассмотрим конкретный пример из судебной практики при увольнении по вышеуказанному основанию (по п. 5 ст. 81 ТК РФ).

М. работала вахтером в ОАО "Елецкий табак". Приказом директора от 3 июля 2002 г. она была уволена в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Считая свое увольнение неправомерным, М. обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении ее на работе, утверждая, что примененные к ней дисциплинарные взыскания были незаконны. Решением Елецкого городского суда М. в удовлетворении иска было отказано. Судебная коллегия по гражданским делам Липецкого областного суда, рассмотрев кассационную жалобу М., отменила решение Елецкого городского суда, вынесла новое решение, которым удовлетворила требования М.

Судебная коллегия признала, что 6 марта 2002 г. истица была подвергнута дисциплинарному взысканию за то, что 28 февраля 2002 г. без разрешения начальника смены вахтеров оставила свое рабочее место. Суд установил, что ее отсутствие было кратковременным, поскольку ей необходимо было взять воду для приема лекарства. Действия истицы содержали признаки дисциплинарного проступка (виновное неисполнение требований должностной инструкции), так как она оставила свое рабочее место без уведомления начальника смены вахтеров. Кассационная инстанция, рассматривая дисциплинарный проступок М., оценила его как малозначительный ввиду того, что ее отсутствие на рабочем месте было кратковременным (3 мин.).

Формально действия М. следует рассматривать как дисциплинарный проступок, но в силу характера совершенного проступка, т.е. его малозначительности, судебная коллегия по гражданским делам признала неправомерным применение к М. дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Второе нарушение, за которое ее подвергли дисциплинарному взысканию, состояло в ведении личных телефонных переговоров по служебному телефону. На основании должностной инструкции, утвержденной директором ОАО "Елецкий табак", определяющей права и обязанности вахтера, установлен запрет на ведение личных разговоров с телефонного аппарата, расположенного на рабочем месте вахтера.[[46]](#footnote-46)

Судебная коллегия по гражданским делам Липецкого областного суда не согласилась с выводом Елецкого городского суда о правомерности применения к М. данного дисциплинарного взыскания, приняв во внимание причину, по которой М. вела телефонные переговоры. Ее малолетняя дочь находилась одна дома, и М. беспокоилась о состоянии ее здоровья и безопасности.

Поводом к увольнению послужило то обстоятельство, что М. 2 июля 2002 г. покинула свое рабочее место. Материалами дела установлено, что это произошло в силу необходимости взять лекарство в аптечке. Елецкий городской суд рассмотрел действия истицы как совершение дисциплинарного проступка ввиду того, что она никого не поставила в известность о намерении покинуть свой пост на непродолжительное время. Кассационная инстанция согласилась с оценкой поведения истицы, установленной судом первой инстанции, но в силу малозначительности проступка признала нецелесообразным применение к ней дисциплинарного взыскания в виде увольнения в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК.

Судебная коллегия пришла к общему выводу, что действия М. можно формально рассматривать как дисциплинарные проступки, но в силу их малозначительности у работодателя нет оснований для привлечения М. к дисциплинарному взысканию в виде увольнения.

Приведенный пример показывает, что при рассмотрении трудового спора суд принял во внимание тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, в частности (перечень исчерпывающий):

а) прогул (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72, 74 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным (п.п. 39-41 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).[[47]](#footnote-47)

Ниже рассмотрим конкретный пример из судебной практики при увольнении по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

С., работавшая младшим фармацевтом в ООО "Дейн", из-за неявки на работу 13 и 14 июня была уволена 14 июня в соответствии с подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК за прогул без уважительных причин. Считая действия работодателя незаконными, она обратилась в районный суд с исковым заявлением о восстановлении на работе. Истица указала, что работодатель нарушал трудовое законодательство - своевременно не выплачивал заработную плату, поэтому она 16 мая подала заявление об увольнении по собственному желанию. В последний день срока предупреждения об увольнении директор ООО "Дейн" не выполнил возложенные на него обязанности, а именно не издал приказа об увольнении и не ликвидировал задолженность по заработной плате. Требуя прекращения трудового договора, С. продолжала выполнять свои трудовые обязанности и по истечении срока предупреждения, но, не получив трудовой книжки, прекратила выходить на работу.

Районный суд требование истицы удовлетворил, признав, что С. уволили незаконно. Она была восстановлена на работе со взысканием среднего заработка за время вынужденного прогула.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что после подачи заявления об увольнении по собственному желанию С. и по истечении двух недель со дня предупреждения об увольнении требовала прекращения трудового договора, выплаты задержанной заработной платы и продолжала выполнять свои обязанности. Причина, по которой работник выразил желание прекратить трудовой договор, - задержка заработной платы - сохранилась и после окончания срока предупреждения об увольнении.

Продолжение выполнения работником своих обязанностей после окончания срока предупреждения свидетельствует о фактическом продолжении трудовых отношений. Устное обращение к работодателю с требованием прекратить трудовой договор и выдать трудовую книжку не порождает правовых последствий и не влечет со стороны работодателя обязанности прекратить трудовой договор. На этом основании президиум Липецкого областного суда решение районного суда отменил и в иске о восстановлении на работе отказал.[[48]](#footnote-48)

При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом (п.п. 42-44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

В случае оспаривания работником увольнения по подпункту "в" пункта 6 статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту "г" пункта 6 статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статьи 81 TK РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса. Расторжение трудового договора может быть произведено и в случае, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Вместе с тем при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по этим основаниям, судам необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка или виновных действий работника, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора (п.20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).[[49]](#footnote-49)

Ниже рассмотрим конкретный пример из судебной практики при увольнении по вышеуказанному основанию (по п. 8 ст. 81 ТК РФ).

Во время проведения школьной спартакиады 28 апреля 2003 г. учитель физкультуры К. попросил заместителя директора школы по хозяйственным вопросам В. принести переходящий кубок для награждения победителя соревнований по бегу, который хранился в стеклянной витрине в кабинете директора. В. отказался выполнить просьбу К., объяснив, что замок витрины заедает и, открыв ее, можно сломать ключ. В присутствии школьников 5 - 8-х классов и их родителей К. и В. начали оскорблять друг друга, между ними вспыхнула серьезная ссора, перешедшая в драку. Возмущенные родители школьников в этот же день подали директору школы письменную жалобу на действия учителя физкультуры и заместителя директора школы по хозяйственным вопросам с просьбой наказать виновных. Контролировать ситуацию было поручено родительскому комитету.

Директор школы затребовал письменные объяснения у В. и К. по поводу случившегося, и 2 июня 2003 г. (по окончании учебного года) был издан приказ об увольнении учителя физкультуры К. и заместителя директора школы по хозяйственным вопросам В. по п. 8 ст. 81 ТК РФ за совершение аморального проступка.

В. и К. обратились в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Рассмотрев дело по существу, суд признал увольнение В. необоснованным, поскольку должностная инструкция заместителя директора школы по хозяйственным вопросам не предусматривала непосредственного осуществления воспитательных функций и трудовой договор с ним не мог быть расторгнут по указанному основанию. Суд принял решение о восстановлении В. на работе с оплатой времени вынужденного прогула, и это решение следует, безусловно, признать правильным.

Увольнение же учителя физкультуры К. суд признал вполне обоснованным, поскольку должностная инструкция учителя физической культуры предусматривает выполнение воспитательных функций, и вынес решение об отказе в иске о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.[[50]](#footnote-50)

Учитывая позицию Пленума Верховного Суда Российской Федерации относительно расторжения трудового договора с работником по п. 8 ст. 81 ТК РФ, данное решение суда следует признать не совсем правильным, поскольку данный проступок был совершен учителем физкультуры при исполнении трудовых обязанностей, а согласно п. 47 указанного Постановления, если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (по п. 8 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Кодекса. В данном случае порядок увольнения был нарушен, поскольку не был соблюден месячный срок, предусмотренный для применения дисциплинарного взыскания. Решение суда было вынесено до принятия Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г., однако сегодня можно сделать вывод о существовании формальных оснований для восстановления К. на работе с оплатой времени вынужденного прогула. Вместе с тем в п. 47 Постановления указывается, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по этим основаниям, судам необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

Расторжение трудового договора по пункту 9 статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

При решении вопроса о том, являлось ли принятое решение необоснованным, учитывается, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным (п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

По делам о восстановлении на работе руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя, уволенных в связи с однократным грубым нарушением своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) факт занятия истцом должности руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя.

Руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию;

2) в чем выражались трудовые обязанности руководителя организации (филиала, представительства), его заместителя;

3) в чем выразилось однократное грубое нарушение истцом своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации;

4) не был ли проступок, положенный в основу приказа об увольнении, в действительности отказом работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, вызванным изменением в организации производства и труда (в этом случае необходимо установить, был ли работник согласен на продолжение работы в новых условиях), либо отказом работника приступить к выполнению работы, на которую работник был переведен в нарушение закона;

5) соблюдение срока наложения дисциплинарного взыскания;

6) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске; иные обстоятельства.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

копия объяснительной, истребованной у работника при проведении в отношении него служебной проверки, докладные записки, акты и проч.;

копия трудового договора, должностные инструкции;

иные доказательства.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с представлением работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ), в предмет доказывания входят следующие обстоятельства:

1) факт заключения трудового договора с работником;

2) факт представления подложных документов или заведомо ложных сведений;

3) влияют ли представленные подложные документы или заведомо ложные сведения на возможность заключения трудового договора с работником;

4) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске; другие обстоятельства.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

копия объяснительной, истребованной у работника при обнаружении подложных документов или факта представления заведомо ложных сведений;

анкета, личный листок по учету кадров, приложения к ним, представленные работником при приеме на работу;

вступивший в законную силу приговор, постановление об отказе в возбуждении уголовного дела и иные документы, полученные работодателем при обращении в соответствующие органы; и другие доказательства.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне (п. 12 ст. 81 ТК РФ), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) необходимость допуска к государственной тайне по характеру выполняемой истцом до увольнения работы;

2) факт допуска работника к государственной тайне;

3) факт прекращения допуска к государственной тайне;

4) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

копия трудового договора с работником;

должностные инструкции, иные документы, свидетельствующие о характере выполняемой работы;

документы, подтверждающие допуск работника к сведениям, составляющим государственную тайну, и документы, подтверждающие отказ соответствующих органов в предоставлении работнику допуска к государственной тайне;

иные необходимые документы.

По делам о восстановлении на работе руководителя организации, членов коллегиального исполнительного органа организации, уволенных в связи с наличием оснований, предусмотренных трудовым договором с ними (п. 13 ст. 81 ТК РФ), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) являлся ли работник руководителем организации или членом коллегиального исполнительного органа организации;

2) какие основания увольнения работника предусмотрены трудовым договором с истцом и какое из них конкретно послужило причиной для увольнения;

3) соответствует ли основание увольнения истца основаниям увольнения, предусмотренными трудовым договором с истцом;

4) не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период его нахождения в отпуске;

5) иные обстоятельства, связанные с конкретным основанием увольнения.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);

копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);

копия трудового договора с работником; и иные доказательства.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с наличием обстоятельств, не зависящих от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) имели ли место в действительности обстоятельства, не зависящие от воли сторон:

* призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу,
* восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу,
* неизбрание работника на должность,
* осуждение работника к уголовному наказанию, исключающему продолжение прежней работы,
* признание работника полностью нетрудоспособным,
* смерть работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим и т.д.;

2) препятствовали ли выявленные обстоятельства выполнению работником трудовых обязанностей;

3) в случае если основанием увольнения послужило восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, то предлагалось ли работнику перевестись с его согласия на другую работу;

4) иные обстоятельства, связанные с конкретным основанием увольнения.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

* копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
* копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
* копия трудового договора с работником;
* доказательства, подтверждающие или опровергающие наличие обстоятельств, не зависящих от воли сторон (справки призывной комиссии, иные документы из военкоматов, приказ о восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, решения государственной инспекции труда или суда, итоговые заключения, протоколы комиссий по избранию работников на должность, результаты конкурсов на замещение вакантной должности, вступивший в законную силу приговор суда, заключение МСЭК, свидетельства о смерти, вступившие в законную силу судебные решения о признании работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим и иные доказательства);
* иные необходимые доказательства.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора (ст. 84 ТК РФ), в предмет доказывания включаются следующие обстоятельства:

1) имели ли место в действительности нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора, перечисленных в ст. 84 ТК РФ (заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом, и др.);

2) исключает ли нарушение правил при приеме на работу возможность продолжения работы;

3) предлагалось ли работнику перевестись с его согласия на другую работу;

4) вина работника в нарушении правил при приеме на работу. Вина работника влияет на обязанность работодателя выплатить выходное пособие по правилам ч. 3 ст. 84 ТК РФ;

5) иные обстоятельства, связанные с конкретным основанием увольнения.

Необходимыми доказательствами по делу будут выступать:

* копия приказа о приеме истца на работу (выписка из приказа о приеме истца на работу);
* копия приказа об увольнении истца с работы (выписка из приказа об увольнении истца с работы);
* копия трудового договора с работником, должностные инструкции и иные документы, позволяющие установить характер выполняемых трудовых обязанностей;
* личный листок по учету кадров и иные заполненные документы (поданные работником при приеме на работу);
* доказательства, подтверждающие или опровергающие нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора, перечисленных в ст. 84 ТК РФ (вступивший в законную силу приговор суда о лишении истца права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, медицинские справки, карты и иные документы, подтверждающие состояние здоровья истца, медицинское заключение, отсутствие документа об образовании и др.);
* отказ работника от перевода на иную работу; иные необходимые доказательства.[[51]](#footnote-51)

Обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения судами дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению 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 (части третья и четвертая статьи 394 ТК РФ).

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью шестой статьи 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

В силу части седьмой статьи 139 Кодекса исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с учетом Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. N 213.[[52]](#footnote-52)

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

В соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью седьмой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.[[53]](#footnote-53)

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом:

* объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий,
* степени вины работодателя,
* иных заслуживающих внимания обстоятельств,
* требований разумности и справедливости.

Разбирательство в судах дел по искам, связанным с незаконным увольнением и восстановлением на работе, не заканчиваются вынесением решения суда о восстановлении на работе и взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула или об отказе в удовлетворении данных требований. Завершающей стадией гражданского процесса по индивидуальным трудовым спорам, связанным с восстановлением на работе незаконно уволенных, будет являться исполнительное производство.

**§ 4. Исполнение решений суда о восстановлении на работе**

В соответствии с Федеральным законом «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 года[[54]](#footnote-54) исполнение судебных актов, а также актов других юрисдикционных органов, подлежащих принудительному исполнению, возлагается на Федеральную службу судебных приставов при Министерстве Юстиции РФ.[[55]](#footnote-55)

Индивидуальный трудовой спор, рассмотренный в суде, прекращается исполнением судебного решения, т.е. реальным осуществлением содержащихся в нем предписаний (фактическим восстановлением на работе незаконно уволенного работника, выплатой присужденных работнику сумм и т.д.).

Решения судов по индивидуальным трудовым спорам подлежат обязательному исполнению по вступлению их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

Законодательством предусмотрено, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит немедленному исполнению (ст. 211 ГПК, 396 ТК). Это означает, что после принятия решения суд должен немедленно выдать взыскателю исполнительный лист или направить его по просьбе взыскателя непосредственно для исполнения (ст. 428 ГПК).

В случае неисполнения решения суда добровольно, возбуждается исполнительное производство. Его инициаторами могут быть: истец, прокурор, профсоюзный комитет, выступающий в защиту работника. Если решение суда по индивидуальному трудовому спору не исполнено в установленный законом или судом срок, то заинтересованный работник вправе подать в тот же суд заявление о неисполнении его решения и принуждении к тому ответчика. Когда неисполнением решения суда нарушаются права и интересы работника, в его защиту в суд вправе обратиться профсоюзный орган.

Принудительное исполнение решений судов по индивидуальным трудовым спорам осуществляется через судебного пристава-исполнителя. Судебный пристав-исполнитель, получив исполнительный документ о восстановлении на работе, выносит постановление о возбуждении исполнительного производства. В постановлении указывается, что исполнительный документ подлежит немедленному исполнению.

Приступая к исполнению решения, судебный пристав-исполнитель посылает должнику предложение о добровольном исполнении решения в срок до пяти дней. Такое предложение представляет собой попытку восстановления нарушенных прав без применения принудительных мер. Оно вручается должнику под расписку на втором экземпляре документа, приобщаемого к исполнительному производству. В необходимых случаях одновременно с вручением предложения судебный исполнитель может наложить арест на имущество должника.

В п. 2 ст. 73 Закона «Об исполнительном производстве» четко устанавливается момент исполнения исполнительного документа о восстановлении на работе.

Исполнение считается завершенным с момента:

а) фактического допуска работника к исполнению прежних обязанностей;

б) издания приказа администрации об отмене своего незаконного распоряжения об увольнении или переводе этого работника.

Для надлежащего исполнения исполнительного документа о восстановлении на работе необходимо, чтобы эти два условия существовали в совокупности.

Если исполнительный документ невозможно исполнить, то судебный пристав-исполнитель выносит постановление о возвращении исполнительного документа в суд или иной орган, его выдавший. Данное постановление утверждается старшим судебным приставом и подлежит обжалованию в соответствующий суд в 10-дневный срок.

Невыполнение требований судебного пристава и действия, препятствующие исполнению возложенных на него обязанностей, влекут ответственность в порядке, установленном законом.

В ст. 74 ФЗ «Об исполнительном производстве» предусмотрены меры воздействия на должника в случае неисполнения им исполнительного документа о восстановлении на работе.

К этим мерам относятся:

1) наложение штрафа в размере до 200 минимальных размеров оплаты труда;

2) при последующих нарушениях должником без уважительных причин сроков исполнения исполнительного документа - наложение штрафа в двойном размере;

3) при повторном неисполнении без уважительных причин исполнительного документа - внесение судебным приставом-исполнителем в соответствующие органы представления о привлечении к административной или уголовной ответственности должностного лица, которое в силу своих обязанностей должно исполнить исполнительный документ.

Помимо указанных мер судебный пристав-исполнитель обращается в суд общей юрисдикции с утвержденным старшим судебным приставом заявлением о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время со дня вынесения решения о восстановлении работника по день исполнения исполнительного документа. Заявление подается в суд, принявший решение. В результате рассмотрения заявления судом выносится определение (ст. 203 ГПК, ст. 396 ТК).

Обязанность по возмещению понесённых взыскателем убытков возлагается на должника-организацию, в которой работник работал до увольнения или перевода. Убытки, которые в данном случае несет организация, являются следствием виновного поведения конкретных лиц, не выполнивших требования исполнительного документа о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника.

В качестве меры защиты от таких действий ст. 93 Закона «Об исполнительном производстве» предоставляет право организации предъявить регрессный иск руководителю или иному работнику этой организации, виновным в неисполнении исполнительного документа, с требованием о взыскании с них ущерба, причиненного организации выплатой незаконно уволенному или переведенному работнику денежных сумм. Такой иск предъявляется в суд общей юрисдикции и рассматривается в порядке, определенном гражданским процессуальным законодательством.

При наличии в действиях должника признаков состава преступления он может быть привлечен к уголовной ответственности. Так, например, в ст. 315 УК РФ[[56]](#footnote-56) закреплена ответственность за злостное неисполнение вступивших в законную силу судебных актов, а равно воспрепятствование их исполнению лицами, которые обязаны в пределах предоставленных им полномочий исполнять предписания судебного акта.

В свою очередь законодатель предусмотрел и ответственность взыскателя на стадии исполнительного производства. Ответственность взыскателя возможна в случае, если он нарушает законодательство об исполнительном производстве и не подчиняется законным требованиям судебного пристава-исполнителя. На основании ст. 83 Закона «Об исполнительном производстве» она выражается, прежде всего, в частичной утрате уплаченного взыскателем авансового взноса (взыскателю возвращается часть авансового взноса, превышающая расходы по совершению исполнительных действий), связанного с расходами по совершению исполнительных действий, если он своими действиями (бездействием) препятствовал исполнению исполнительного документа или безосновательно отказался от получения предметов, изъятых у должника, при исполнении соответствующего исполнительного документа. При наличии в действиях взыскателя признаков состава преступления он привлекается к уголовной ответственности.

Т.о., видно, что существует довольно обширная юридическая база для применения судебными приставами мер воздействия в случае уклонения от исполнения решений судей о восстановлении на работе. Однако, несмотря на это, всё же существуют некоторые проблемы, возникающие на стадии исполнительного производства.

**§ 5. Проблемы, возникающие при исполнении решений суда**

**о восстановлении на работе и пути их преодоления**

В настоящее время проблема реализации норм Трудового кодекса вызывает определённые затруднения скорее не на стадии рассмотрения соответствующих трудовых споров органами судебной власти или Федеральной инспекцией труда, а при исполнении решений судов и предписаний Федеральной инспекции труда. В частности, в качестве примера подобных затруднений следует привести ряд дел, рассмотренных в качестве первой инстанции Людиновским городским судом Калужской области и прошедших соответствующую процедуру рассмотрения в Калужском областном суде.

Данными судебными актами были удовлетворены иски ряда работников Людиновского тепловозостроительного завода к администрации предприятия о восстановлении на работе. Судебные инстанции признали увольнения граждан незаконными и обязали работодателя восстановить в полном объеме нарушенные права истцов, а именно восстановить их на работе и выплатить компенсацию за время вынужденного прогула. Вместе с тем администрация предприятия отказалась исполнять указанные судебные решения, издав приказы о восстановлении работников, не на их рабочих местах, а на местах, расположенных в другом субъекте РФ (г. Москва). Попытки граждан решить вопрос о доступе к их рабочим местам в г. Людиново ни к чему не привели. Попытки органов прокуратуры обязать работодателя исполнить судебное решение также наткнулись на злостное уклонение работодателя от восстановления работников на прежних должностях.

Исходя из сложившейся ситуации, работники вынуждены были обратиться в Службу судебных приставов по поводу принудительного восстановления их на рабочих местах, указанных в судебных постановлениях. Вместе с тем, судебный пристав отказывается исполнять решение суда, ссылаясь на то, что работодатель не создаёт условия для восстановления работников на указанных в решении рабочих местах.

В связи с этим, представляется необходимым внесение изменений в действующее федеральное законодательство с целью недопущения в дальнейшем подобного рода нарушения прав граждан. Для этого необходимо внести соответствующие изменения в ФЗ «Об исполнительном производстве», а именно необходимо включение в него подробной регламентации действий судебного пристава в случаях неисполнения судебных решений о восстановлении на работе.

В частности, следует детально прописать такие полномочия судебного пристава, как:

а) доступ на территорию предприятия, где ранее работал работник,

б) действия судебного пристава в случае издания фиктивного приказа о восстановлении на работе, не обеспеченного реальным доступом к исполнению трудовых обязанностей,

в) действия судебного пристава по безакцептному списанию денежных средств, указанных в решении суда и т.д.

Помимо всего этого, значительной гарантией защиты прав граждан в сложившихся случаях могло быть ужесточение административной ответственности за неисполнение решения суда о восстановлении на работе и выплаты заработной платы. В частности, целесообразно было бы увеличить размеры штрафных санкций за подобные правонарушения и применять их не только в отношении руководителя предприятия, но и в отношении юридических лиц, которые злостно не исполняют судебные решения и не обеспечивают доступ работников на их рабочие места.

Указанные выше проблемы, возникающие на стадии исполнения решения суда о восстановлении на работе, зачастую приводят к тому, что после вынесения решения суда восстанавливаемый на работе гражданин автоматически снимается с учёта в Службе занятости.

Учитывая подобного рода факты, было бы необходимым и правильным внесение поправок в ФЗ «О занятости населения в РФ».[[57]](#footnote-57) В частности, необходимо включить в данный закон правовую норму, которая не допускала бы снятие безработного с учёта до момента фактического восстановления его на работе по решению суда, т.к. в противном случае сложившаяся правоприменительная практика сводится к тому, что после вынесения решения о восстановлении на работе человек автоматически считается утратившим статус безработного. Это на самом деле приводит к тому, что работник, восстановленный на работе де-юре, де-факто теряет статус безработного и зачастую на работу работодателем не восстанавливается.

Итак, в заключительном параграфе настоящей дипломной работы было заострено внимание на проблемах, возникающих чаще всего на стадии исполнительного производства после вынесения судом решения о восстановлении незаконно уволенного работника на работе, а также даны субъективные рекомендации по совершенствованию российского законодательства в данной области.

**Заключение**

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.

В связи с ломкой старых производственных отношений, которые сложились в условиях плановой экономики и в связи с переходом к рыночной системе хозяйствования перед обществом встали проблемы обусловленные противоречиями между интересами работодателей, выраженных в получении максимальной прибыли и интересами работников, заинтересованных в максимальной оплате своего труда и получения благ, предусмотренных трудовым законодательством. Однако реализация всех этих гарантий ложится на работодателей дополнительным финансовым бременем, которое они не желают брать на себя.

Нарушения трудового законодательства встречаются сплошь и рядом. Они начинаются ещё до момента заключения трудовых договоров, когда соискателю на вакансию выставляются заранее противозаконные условия заключения трудового договора. От него работодатель зачастую требует отказаться от отпуска, выходных, требует работать сверх норм рабочего времени. В результате трудовой договор заключается на заранее противозаконных условиях.

Российская действительность показывает, что в экономике на сегодняшний день сложилось два правовых режима регулирования трудовых отношений - писанное трудовое право для государственных (бюджетных) организаций и «обыденное» право для нового коммерческого сектора. Если в государственных организациях Трудовой кодекс РФ в большей части соблюдается, то в коммерческом секторе он практически вообще не работает. На предприятиях малого и среднего бизнеса распространены гражданско-правовые отношения, так как это удобно работодателю (нет необходимости соблюдать минимум гарантий, установленных в трудовом законодательстве). Рост числа малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных прав наемных работников. На этих предприятиях обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам,то есть отсутствуют органы, которые должны представлять и защищать интересы работников. Юридическая незащищенность плюс правовая неосведомленность заставляет людей принимать любые условия работодателя. Число кабальных договоров растет, а значит, растет и число социально незащищенных работников.

Именно такая ситуация способствует возникновению трудовых споров как индивидуальных, так и коллективных.

Как видно из содержания работы, законодатель достаточно детально регламентировал процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров. Трудовой кодекс РФ определяет два органа, которые уполномочены рассматривать трудовые споры. Это комиссия по трудовым спорам и суд.

Что касается комиссии по трудовым спорам, то, как показывает практика, она не может реально защитить права работника, т.к. её состав (как члены КТС, назначенные работодателем, так и члены, выбранные работниками) фактически зависит от работодателей и проводит их линию. Поэтому реально свои права работник может защитить только в суде.

В сложившейся экономической ситуации работники не рискуют открыто защищать свои права, вступать в конфликт с работодателем. Обращение с жалобой на "хозяина" грозит потерей работы. Поэтому очень часто пострадавшему выгоднее отказаться от реализации предоставленных законом прав, чем вступать в спор. Любое обращение работника в суд (например, о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула) рассматривается работодателем как нежелательное и ненормальное явление, и чаще всего такой "смутьян" преследуется им.

Такая ситуация явно не соответствует провозглашенному в Конституции РФ равенства всех перед законом и судом и принципам соблюдения прав человека и гражданина в цивилизованном демократическом обществе.

Тезис о равенстве сторон трудового договора справедливо подвергался критике многими авторами. Отношения между сторонами трудовых правоотношений фактически строятся на основе подчинения работника работодателю. В этих условиях необходима эффективная система юридических гарантий, обеспечивающих защиту прав и интересов наемных работников от неправомерных действий работодателей. По этой же причине допускается более широкое, чем в других сферах, вмешательство государства в отношения наемного труда. Работник заинтересован в том, чтобы органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства устраняли нарушения по собственной инициативе. Однако правовые предпосылки для их самостоятельных инициативных действий по защите работников отсутствуют. В данном случае необходимо пересмотреть роль Федеральной службы по труду и занятости, как специализированного органа в области трудовых правоотношений. Необходимо её наделить большими полномочиями в этой сфере с целью повышения эффективности работы. Данный орган должен самостоятельно проводить мероприятия по контролю за соблюдением трудового законодательства и принимать меры к устранению нарушений в этой сфере. Для этого требуется расширение штатов указанной Федеральной службы, внесение в Трудовой кодекс изменений, расширяющих её полномочия и обязывающих осуществлять широкомасштабную контролирующую деятельность в области соблюдения норм трудового законодательства.

Обращает на себя внимание и то, что при незаконных увольнениях потерпевшие далеко не всегда обращаются в суд с иском о восстановлении на работе. Они знают, что велика реальность быть уволенным вновь, но уже по какому-то другому основанию. Необходимо внести в Трудовой кодекс РФ нормы, устанавливающие такой порядок - вместо восстановления на работе уволенному выплачивается денежная компенсация за ее потерю.

Положительная судебная практика по искам работников о восстановлении на работе и преодоление правовой безграмотности, несомненно, будут способствовать тому, что незаконно уволенные работники станут чаще обращаться в суд, а это, в свою очередь, заставит работодателя соблюдать их права. В связи с этим целесообразно проводить регулярные обобщения практики контроля за соблюдением трудовых прав.Их результаты должны в обязательном порядке доводиться до законодателя, ведь последнему необходимо принимать меры, направленные на устранение препятствий на пути реализации норм с отрицательным правоприменительным балансом.

Реализуя конституционное право на судебную защиту, человек обращается за помощью к правосудию. Усиление правозащитной функции судов требует расширения их компетенции, внесения необходимых изменений в действующее законодательство, совершенствования судебной системы и судебных процедур.

С 1995 года суд освободили от обязанности сбора доказательств по делу, бремя доказывания целиком ложится на стороны. Российская состязательность с новым ее содержанием фактически обеспечивает защиту той стороны, которая в состоянии обратиться за помощью к дорогостоящему адвокату.

Производство по гражданскому делу (трудовому спору) часто затягивается, либо исполнения вынесенного и вступившего в законную силу судебного решения приходится ждать длительное время. Поэтому приходится признать, что правосудие в России на сегодняшний день во многих случаях не достигает своей конечной цели, а это в свою очередь требует действенных мер, обеспечивающих реальную защиту прав человека.

Для осуществления в полном объеме конституционного права на судебную защиту и учитывая огромное количество судебных дел по трудовым спорам, необходимо создать специализированные суды, рассматривающие исключительно трудовые споры. Это позволит сократить сроки рассмотрения дел и восстановления нарушенных прав, устранить множественность юрисдикционных органов по разрешению трудовых споров, усовершенствовать правовой механизм реального и быстрого исполнения судебных решений. Создание таких судов особенно актуально в настоящее время в связи с усилением роли локальных актов, регулирующих трудовые отношения.

Необходимо помнить, что эффективный процесс развития трудовых отношений возможен только в условиях правопорядка и дисциплины на производстве, уважения к трудовому закону. Он нацеливает на правовое воспитание и непри­миримость к любым нарушениям законности и правопорядка, на предупрежде­ние любых трудовых правонарушений и устранение порождающих их причин. Активное проведение этого в жизнь способствует сокращению и ликвидации причин и условий трудовых споров.

**Библиография**

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Принят 30 ноября 1994 г. (ред. от 21.07.2005) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 09.05.2005) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ (с изм. и доп. от 21.07.2005) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

Арбитражный процессуальный кодекс РФ от 24 июля 2002 г. N 95-ФЗ (ред. от 31.03.2005) // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.

Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 118-ФЗ «О судебных приставах» (ред. от 22.08.2004) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3590.

Федеральный закон от 21 июля 1997 года № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» (ред. от 12.10.2005) // СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3591.

Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» (ред. от 14.11.2005) // СЗ РФ. 2004. № 11. Ст. 945.

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 28. Ст. 2901.

Постановление Правительства РФ от 28 января 2001 г. № 78 «О Федеральной инспекции труда» // СЗ РФ. 2001. № 6. Ст. 760.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. N 2 "О некоторых вопросах, возникающих в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 3.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 3.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 апреля 1988 г. N 2 "О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству" (ред. от 25.10.1996) // Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1988. № 7.

Приложение к ПИСЬМУ ФСС РФ N 02-18/07-6203 от 11.07.2005 "Обзор N 12 судебных решений по обязательному социальному страхованию" // СПС КонсультантПлюс. Версия 3000.02.06.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. М., 2005.

О. Абрамова, М. Бочарникова. Комментарий судебной практики. Выпуск 10. М., 2004.

А. Гаврилина, Л. Чиканова, Т. Коршунова, М. Бочарникова. Комментарий судебной практики. Выпуск 9. М, 2004.

Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. М., 2003.

Коршунов Ю.Н., Снигирева И.О. Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров. М., 1996.

Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2004.

Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2002.

Трудовое право. / Под ред. Смирнова О.В. М., 2001.

Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / Под ред. Решетниковой И.В. М, 2005.

Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М., 2004.

Губенко М.И. Практика разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров: Соционика: Тексты лекций. Челябинск, 2003.

Завгородный А.В. Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федерации. С.-Пб., 2003.

Обзор деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей в 2004 году // Российская юстиция. 2005. № 6.

К.Ю. Лебедева. Применение исковой давности в судебной практике // Журнал российского права. 2003. № 7.

Сосна Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. 2003. № 7.

Б. Чижов. Кто и как разрешит трудовой спор // Кадровое дело. 2003. № 6.

Г. Титова. Трудовые споры // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2003. № 14.

Власова В.И., Крапивин О.В. Разрешение индивидуальных трудовых споров // Гражданин и право. М. 2002.

Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // Российская юстиция. 2001. № 11.

Жданова Т.В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность // Право и экономика. 2001. № 4.

В. Анисимов. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих // Российская юстиция. 2001. № 3.

П. Трубников. Рассмотрение судами дел по искам о восстановлении на работе // Законность. 1996. №№ 1, 2.

1. Российская газета. 1993. 25 дек. № 237. [↑](#footnote-ref-1)
2. Российская газета. 2001. 31 дек. № 256. [↑](#footnote-ref-2)
3. Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // СЗ РФ. 2004. № 11. Ст. 945. [↑](#footnote-ref-3)
4. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2004. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовые споры: Практический комментарий / Под ред. Куренного A.M. М., 2003.; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. М., 2005. [↑](#footnote-ref-5)
6. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / Под ред. Решетниковой И.В. М., 2005. [↑](#footnote-ref-6)
7. Трудовое право / Под ред. Смирнова О.В. М., 2001. С. 114. [↑](#footnote-ref-7)
8. Постановление Правительства РФ от 28 января 2001 г. № 78 «О Федеральной инспекции труда» СЗ РФ. 2001. № 6. Ст. 760. [↑](#footnote-ref-8)
9. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СЗ РФ. 2004. № 28. Ст. 2901. [↑](#footnote-ref-9)
10. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М., 2004. С. 237. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров. М., 1999. С. 53. [↑](#footnote-ref-11)
12. Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М., 2004. С. 12. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ставцева А.И. Подведомственность тру­довых споров. Комментарий судебной практики. М., 1995. С. 97. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1991. № 21. Ст.Ст. 593, 599. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 30. Ст. 1792. [↑](#footnote-ref-15)
16. Сосна Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. 2003. № 7. [↑](#footnote-ref-16)
17. Российская газета. 2002. 2 нояб. № 199. [↑](#footnote-ref-17)
18. Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3012. [↑](#footnote-ref-18)
19. Постановление Конституционного Суда РФ от 12 марта 2001 г. № 4-П "По делу о проверке конституционности ряда положений Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)", касающихся возможности обжалования определений, выносимых арбитражным судом по делам о банкротстве, иных его положений, статьи 49 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций" // СЗ РФ. 2001. №12. Ст. 1138. [↑](#footnote-ref-19)
20. Сосна Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. 2003. № 7. С. 38-44. [↑](#footnote-ref-20)
21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. №1. [↑](#footnote-ref-21)
22. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256. [↑](#footnote-ref-22)
23. Чижов Б. Кто и как разрешит трудовой спор // Кадровое дело. 2003. № 6. С. 78-91. [↑](#footnote-ref-23)
24. Федеральный закон от 24 февраля 1994 г. «О предупре­ждении распространения ВИЧ-инфекции» // СЗ РФ. 1995. № 14. Ст. 1212. [↑](#footnote-ref-24)
25. СЗ РФ. 1996. № 34. Ст. 4029. [↑](#footnote-ref-25)
26. Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // Российская юстиция. 2002. № 11. С. 43-57. [↑](#footnote-ref-26)
27. Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215. [↑](#footnote-ref-27)
28. Российская газета. 1993. 10 авг. № 1523. [↑](#footnote-ref-28)
29. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532. [↑](#footnote-ref-29)
30. А.М. Куренной. Грядут перемены // Юрист. 2003. № 24. [↑](#footnote-ref-30)
31. Куренной А.М. Трудовые споры. Практический комментарий. М., 2003. С. 142. [↑](#footnote-ref-31)
32. Гражданский кодекс РФ. Часть первая. Принят 30 ноября 1994 г. // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301. [↑](#footnote-ref-32)
33. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6. [↑](#footnote-ref-33)
34. «Обзор деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей в 2004 году» // Российская юстиция. 2005. № 6. [↑](#footnote-ref-34)
35. Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1988. № 7. [↑](#footnote-ref-35)
36. Бюллетень Верховного Суда РФ. 2003. № 3. [↑](#footnote-ref-36)
37. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / Под ред. Решетниковой И.В. М., 2005. С. 12-16. [↑](#footnote-ref-37)
38. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. [↑](#footnote-ref-38)
39. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. [↑](#footnote-ref-39)
40. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. [↑](#footnote-ref-40)
41. Приложение к ПИСЬМУ ФСС РФ № 02-18/07-6203 от 11.07.2005 "Обзор № 12 судебных решений по обязательному социальному страхованию" // СПС КонсультантПлюс. Версия 3000.02.06. [↑](#footnote-ref-41)
42. А. Гаврилина, Л. Чиканова, Т. Коршунова, М. Бочарникова. Комментарий судебной практики. Выпуск 9. М., 2004. С. 98-105. [↑](#footnote-ref-42)
43. Утратил силу в связи с принятием ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ. [↑](#footnote-ref-43)
44. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. [↑](#footnote-ref-44)
45. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. [↑](#footnote-ref-45)
46. А. Гаврилина, Л. Чиканова, Т. Коршунова, М. Бочарникова. Комментарий судебной практики. Выпуск 9. М., 2004. С. 23-35. [↑](#footnote-ref-46)
47. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. [↑](#footnote-ref-47)
48. А. Гаврилина, Л. Чиканова, Т. Коршунова, М. Бочарникова. Комментарий судебной практики. Выпуск 9. М., 2004. С. 29-31. [↑](#footnote-ref-48)
49. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6. [↑](#footnote-ref-49)
50. О. Абрамова, М. Бочарникова. Комментарий судебной практики. Выпуск 10. М., 2004. С. 41-44. [↑](#footnote-ref-50)
51. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / Под ред. Решетниковой И.В. М., 2005. С. 49-74. [↑](#footnote-ref-51)
52. Собрание законодательства РФ. 2003. № 16. Ст. 1529. [↑](#footnote-ref-52)
53. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1995. № 3. [↑](#footnote-ref-53)
54. Собрание законодательства РФ. 1997. № 30, Ст. 3591. [↑](#footnote-ref-54)
55. Федеральный закон от 21 июля 1997 года «О судебных приставах» // Собрание законодательства РФ. 1997. № 30. Ст. 3590. [↑](#footnote-ref-55)
56. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954. [↑](#footnote-ref-56)
57. Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915. [↑](#footnote-ref-57)