

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Управление и право»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

Начальник департамента правового
обеспечения ООО НПРО Урал

_____ Е.Ю. Шахова
_____ 2018 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

_____ А.А. Демин
_____ 2018 г.

Актуальные проблемы рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 40.03.01.2018.81670. ВКР

Руководитель работы

доцент кафедры УиП, к.ю.н.

_____ А.В. Майоров
_____ 2018 г.

Автор работы

студент группы ДО–529

_____ Е.В. Чиркова
_____ 2018 г.

Нормоконтролер

старший преподаватель кафедры УиП

_____ Е.Н. Бороздина
_____ 2018 г.

Челябинск 2018

АННОТАЦИЯ

Чиркова Е.В. Актуальные проблемы рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. – Челябинск: ЮУрГУ, 2018, ДО–529, 70 с., библиогр. список – 32 наим., 10 л. плакатов ф.А4

Объектом выпускной квалификационной работы выступают общественные отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Целью выпускной квалификационной работы является не только подробное изучение теоретических вопросов, но и выявление проблем и пробелов в трудовом законодательстве и на практике по вопросам рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

В работе рассмотрены предпосылки возникновения современного трудового права России с учетом российской истории, определена взаимосвязь функций суда по разрешению индивидуальных трудовых споров в суде, а также проблематика в рамках темы выпускной квалификационной работы.

Результаты работы имеют практическую значимость, содержат выводы, практические рекомендации и предложения автора по решению проблем в рамках рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА.....	8
1.1 Становление института «трудового спора» в России.....	8
1.2 Понятие и классификация индивидуального трудового спора.....	30
1.3 Правовое регулирование порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.....	35
2 СУДЕБНОЕ РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА.....	41
2.1 Особенности обращения в суд.....	41
2.2 Исковое и приказное производство.....	47
2.3 Вынесение судом решений по результатам рассмотрения трудового спора.....	53
2.4 Проблемы, возникающие при рассмотрении индивидуального трудового спора.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	67
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	69

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы определена переходом Российской Федерации к рыночной экономике, который происходит в условиях установления качественно новых как правовых, так и социально-трудовых отношений, что конечно сказывается на росте противостояния, социальной напряженности в обществе и ведет к увеличению конфронтации между сторонами трудовых отношений.

Последние во все времена играли главную роль в общественной жизни. Сегодня трудовые отношения переходят на новый уровень. Впервые в Российской Федерации принят ТК, который защищает интересы работника и работодателя в одинаковой мере (но на практике наблюдается абсолютно другая картина). В данной ситуации правовой институт, который регулирует область разрешения индивидуальных трудовых споров, отображает особенности защиты интересов сторон в современных условиях. Институт права, регламентирующий разрешение индивидуальных трудовых споров – обязательная часть всей системы права демократического государства.

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

Не случайно я выбрала эту тему, потому что почти все люди ведут или только будут вести трудовую деятельность, а возникают трудовые споры только в процессе осуществления трудовой деятельности.

Целью выпускной квалификационной работы является выявление проблем и пробелов на практике и в трудовом законодательстве по вопросам рассмотрения индивидуальных трудовых споров, подробное изучение теоретических вопросов.

В моей работе решаются следующие **задачи**.

1. Исследование классификации и понятия индивидуальных трудовых споров.
2. Выявление причин и условий возникновения индивидуальных трудовых споров.
3. Рассмотрение вопроса подведомственности индивидуальных трудовых споров.
4. Изучение процедуры рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
5. Исследование судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров и исполнения решений суда.
6. Анализ процедуры пересмотра решений по индивидуальным трудовым спорам.

Объектом исследования выступают общественные отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров.

Предметом исследования является: нормативные правовые акты, комментарии к ним, учебная и монографическая литература, касающаяся

вопросов индивидуальных трудовых споров в трудовом праве, а так же материалы судебной практики.

Проблема трудовых споров рассматривается с позиции нового ТК Российской Федерации, который закрепил ряд правовых новелл в сфере защиты прав трудящихся, некоторые из которых несколько отличаются из-за специфики российской действительности от норм международного права в сфере трудовых споров.

Результаты работы имеют практическую значимость, содержат выводы, практические рекомендации и предложения автора по совершенствованию норм трудового права, касающихся рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

1.1 Становление института «трудового спора» в России

Условия для возникновения трудового законодательства начали появляться еще в Древнем мире, но самые первые законы о труде в западных государствах принимались в XIV веке. В это время вмешательство государства в трудовые отношения было очень большое, а с XVII до середины XVIII века в этой области сильно преобладали публично-правовые начала. С конца XVIII века в урегулировании трудовых отношений главенствующим стало частно-правовое начало, а вмешательство государства стало минимальным. Такое положение дел, кроме очевидных плюсов, имело большие отрицательные последствия в виде отсутствия простейших санитарно-гигиенических условий на рабочем месте, безмерной эксплуатации детей и женщин, фактически неограниченного рабочего времени[19, с.15].

Появление трудового законодательства как более или менее самостоятельного объема нормативно-правовых актов произошло в XIX веке в Англии. Российское трудовое законодательство возникало в рамках общей тенденции, приблизительно с той же проблематикой и хронологической последовательностью, но с отставанием от западных государств в среднем на 50 лет.

До Крестьянской реформы 1861 года трудовое право в России основывалось в основном на труде крепостных крестьян. Заводская и ремесленная промышленность была слабо развита, а процент работников, полностью свободных от крепостной зависимости, был достаточно маленьким. Трудовое право имело признаки феодально-крепостнической системы, составляющего основу натурального хозяйства, имело полное отсутствие свободного рынка труда капиталистического типа.

Профессор В.В. Миронов считает, что «Возникновение отрасли трудового права с введением в действие Закона от 3 июня 1886 года «Об утверждении проекта правил о надзоре за заведениями фабричной промышленности, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции», потому что «с принятием этого закона у трудового права появились самостоятельный предмет и метод правового регулирования». Предметом новой отрасли стали отношения по найму рабочих и использованию их в процессе работы. Метод трудового права заключался в том, что условия труда определялись посредством заключения индивидуального договора найма с выдачей расчетной книжки и утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Так, в трудовом праве России главным в этот период стал договорный способ определения условий труда, а вмешательство государства в урегулирование трудовых отношений стало минимальным.

Профессор А.М. Куренной пишет: «В России первые законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, появились в конце XIX века, однако в то время вряд ли можно было говорить о появлении самостоятельной отрасли права.

Государство пыталось как-то регулировать отдельные аспекты отношений, связанных с трудом, эти попытки выходили из сферы частного регулирования, но это еще не было трудовым правом в его современном понимании». Он считает, что трудовое право как отрасль появилось в России после Революции 1917 года.

Я поддерживаю точку зрения профессора А.М. Куренного, потому что:

1. кодекс законов о труде 1918 года был первым кодифицированным актом в сфере труда.

2. «трудовые отношения в имперский период регулировались в России как гражданским, так и фабричным законодательством»; последнее в литературе именуют также «фабрично-трудовым».

Но и в защиту мнения профессора В.И. Миронова стоит отметить, что, помимо формальной отмены большевиками после Октябрьской революции 1917 года дореволюционного законодательства, включавшего как законодательство Российской империи, так и акты, принятые Временным правительством, – «оно отнюдь не исчезло бесследно, а фактически оказало определенное и притом немалое влияние на последующее развитие трудового законодательства в нашей стране, в частности, на первые советские декреты о труде, советские кодексы законов о труде, особенно на КЗоТ РСФСР 1922 года. Более того, сравнительно-правовой анализ показывает, что многие нормы и конструкции фабрично-трудового законодательства в том или ином виде и с определенной корректировкой остались и в нашем действующем трудовом законодательстве. Это особенно относится к регулированию трудового договора, сверхурочных работ, охраны заработной платы, внутреннего трудового распорядка, возмещения вреда, причиненного работникам увечьем на производстве. Нельзя отрицать, что отдельные нормы, положения, конструкции дореволюционного законодательства о фабрично-заводском труде представляли собой удачное решение ряда вопросов правового регулирования с точки зрения правового оформления, юридической техники».

В отличие от периода до реформы 1861 года, когда законы, регулировавшие взаимоотношения работодателей и свободных рабочих, ограничивалось двумя основными актами за счет практически отсутствующего свободного рынка труда, в период после реформы и почти до Октябрьской революции 1917 года трудовое право (представленное только лишь «фабричным» законодательством) активно развивалось. Предмет является главным критерием разграничения норм права по отраслям, поскольку он имеет объективное содержание, предопределен характером общественных отношений и не зависит от воли законодателей. Только обусловленная необходимостью предопределяет выделение отрасли права. Метод, в свою очередь, служит факультативным, юридическим мерой, потому как произведен от предмета, и самостоятельного значения не имеет. Предметом регулирования фабрично-трудового законодательства выступали отношения в сфере наемного труда, и только появление огромного объема трудовых отношений после реформы 1861 года привело к необходимости регулирования их на уровне законодательства.

Исходя из вышесказанного, по моему мнению, справедливо говорить для начала о возникновении формирования отрасли трудового права уже в конце XIX века.

Говорить о выделении норм в период до 1917 года, которые бы регулировали рассмотрение индивидуальных трудовых споров, в качестве обособленного института или даже подраздела отрасли трудового права невозможно, т. к. в тот период трудовые споры рассматривались в судах по правилам гражданского судопроизводства и отсутствовали специальные правила или процедуры рассмотрения таких споров. После Февральской революции 1917 года Временное правительство и Советы рабочих и солдатских депутатов активно занялись проблемами разрешения трудовых споров, но нормативная база для разрешения этого вопроса оказалась малоэффективной по причинам социального, экономического и политического характера.

В период военного коммунизма (1918–1921 годов) судебная защита при возникновении конфликтов в трудовых отношениях почти отсутствовала, и трудовые споры решались почти всегда в административном порядке.

Поэтому, с моей точки зрения, выделение норм, которые регулируют рассмотрение индивидуальных трудовых споров, в качестве самостоятельного института трудового права в России зародилось в период НЭПа после принятия в 1922 года прогрессивного Кодекса законов о труде РСФСР и последующего принятия распространяющих его нормативных актов, содержащих нормы трудового права и, в частности, нормы, регулирующие вопросы рассмотрения индивидуальных трудовых споров. В конце 20-х годов XX века в нашей стране произошла очередная смена курса, отразившаяся на вопросах регулирования трудовых отношений: для достижения поставленных целей требовалась мобилизация всех ресурсов, удешевление рабочей силы, ужесточение дисциплины труда и наказаний, использование труда заключенных и снижение гарантий. В этот период не шло и речи о какой-либо эффективной системе защиты прав трудящихся. В период Великой Отечественной войны и послевоенный период институты трудового права, направленные на защиту трудовых прав, также не получили положительного развития. Своего рода возрождение этих институтов началось только в конце 50-х годов XX века [19, с.43].

Таким образом, трудовые споры в дореволюционной России рассматривались в судах общей юрисдикции (в мировых и окружных судах) по правилам гражданского судопроизводства. Обычная судебная процедура плохо приспособлена для рассмотрения и разрешения трудовых споров (бюрократизм судов, длительность и сложность, дороговизна процедуры, слабое знакомство судей со спецификой промышленного производства и трудовых отношений). Поэтому работники неохотно обращались в судебные органы. Решения, принятые в низших инстанциях, крайне редко доходили до Сената. Все это сделало очень актуальным учреждение в России специальных судов.

Мировые суды были созданы в результате Судебной реформы 1864 года для решения мелких гражданских и уголовных дел. Мировой суд также имел своей

изначальной целью «учить закону народ». Стороны спора рассказывали своими словами свою историю только мировому суду. Такой подход имел цель получить кредит доверия народа, сделать мирового судью доступным для людей безграмотных в правовом смысле и в итоге способствовать внедрению правосознания через распространение правовых принципов, что, как считали, будет благоволить переходу от обычного права к закону. В связи с этим, мировому судье были даны широкие полномочия в толковании конкретных споров. Примирение на основе особых обстоятельств дела или местных обычаев должно было стать основной формой судебного решения. Мировые судьи должны были «постановить решение» на основе закона только в том случае, если предварительные попытки к примирению окажутся безуспешными. Мировые суды привлекали многих рабочих, жизнь которых была скрыта от истории, поскольку они работали по найму не на фабриках и заводах, а в мастерских, магазинах, частных домах и на улицах в качестве ремесленников и их учеников, трубочистов, строительных и железнодорожных рабочих, прислуги, вожатых трамваев и кучеров конок. Споры по договорам были самыми распространенными случаями трудовых споров, выносившихся на разрешение мировых судов.

Однотипными были случаи споров между сезонными рабочими и их работодателями. Эти случаи наглядно показали, по крайней мере для некоторых рабочих, возможность решения вопросов, которые они связывали с несправедливой трудовой практикой.

Причинами разногласий между сезонными рабочими и их работодателями в основном являлись неисполнение работодателем обязательств по выплатам и оставление рабочими работы до конца оговоренного в договоре срока. Также были частые споры из-за уничижительного обращения работодателей с работниками; в таких случаях мировые судьи единогласно поддерживали униженных рабочих и использовали случай для наставления работодателей по поводу «порядочного поведения» и «культурного отношения между людьми». В XX веке в мировые суды начали жаловаться рабочие, например, на незаконное увольнение. Следует отметить, что мировые суды никогда не были главным участком спора по поводу трудовых проблем. По большей части те рабочие, которые обращались в мировые суды, не были фабричными рабочими. Они были скорее членами более мелких и более аморфных маргинальных социальных групп.

Введение в России специализированных трудовых судов не раз планировалось, но проекты даже не доходили до законодателей. необходимо отметить, что «Россия едва не оказалась в авангарде стран, осуществивших законодательное нормирование трудовых споров. Уже в 30–40-х годах XIX века частью промышленников сознавалась недостаточность только карательных мер, и среди них приобретает популярность идея примирительного разбирательства с рабочими». 1 марта 1834 года Московское отделение мануфактурного совета рассматривало проект создания «мануфактурной расправы», т. е. своеобразного промышленного суда, предназначенного разрешать взаимные претензии

предпринимателей и рабочих, капиталистов и помещиков, а также споры между владельцами фабрик. Но проект отклонили.

Нужность основания в России специальных судов по трудовым вопросам были обоснованы в докладах образованной в 1859 году Комиссии из представителей Министерства финансов и Министерства внутренних дел под председательством О. Штакельберга с целью реформирования промышленного законодательства. Комиссией Штакельберга, опубликовавшая свои предложения в 1863 году, было предусмотрено учреждение промышленных судов для разрешения конфликтов, возникающих между хозяевами промышленных предприятий и работниками. Проект предполагал введение промышленных судов в фабрично-заводских центрах по предложению губернаторов в Министерство финансов и Министерство внутренних дел. Судьями должны были стать представители от хозяев и рабочих. Председатель суда выбирался, а сам суд был независимым от местной администрации. В выборах могли участвовать мужчины в возрасте 21 года и старше, если они не были «опорочены по суду или общественному приговору». Женщины были не вправе принимать участие в выборах, но свой голос могли передавать родственникам. В состав промышленного суда от рабочих допускались лишь грамотные люди не моложе 35 лет, работавшие в городе не менее пяти лет и имевшие «незапятнанное прошлое». Выборы должны были проводить каждые два года. Предполагалось, что разбирательству промышленного суда подлежали споры, связанные со стачками, дисциплинарными штрафами, нарушениями обязательных постановлений, возмещением рабочим за увечье и т. п. Предусматривались две стадии: мировое разбирательство и собственно суд. Для мирового разбирательства при промышленном суде планировалось создать особый комитет из двух членов (по одному от рабочих и хозяев)» [18, с.98].

Проект Закона «О промышленных судах» в 1866 году поступил на рассмотрение в Министерство внутренних дел, но был отложен.

После революции 1905 года уже вновь созданное Министерство торговли и промышленности создало законопроект о промышленных судах и представило его на рассмотрение особого совещания по рабочему вопросу. Суть предложений сводилась к следующему. Учреждаются промысловые суды в составе председателя и не менее четырех заседателей. Председатель избирается городскими думами или земскими собраниями и утверждается в должности Сенатом. Одна половина заседателей избирается рабочими из своей среды, другая – предпринимателями. Промысловые суды образуются по ходатайству городских дум, земских собраний и торгово-промышленных организаций постановлением министра торговли и промышленности по согласованию с министром юстиции. Юрисдикция промысловых судов – споры между рабочими и работодателями на почве договора трудового найма. Предполагалось, что промысловые суды будут включены в общую судебную систему, а жалобы на их решения будут разбираться съездами мировых судов и судебными палатами. Хотя рассмотренные предложения были одобрены особым совещанием с одной лишь

поправкой (председатель суда – не избираемое лицо, а один из мировых судей), законопроект не попал на обсуждение в Государственную думу.

Отсутствие в России трудовых судов рассматривалось до 1917 года юридической литературе как существенный недостаток правовой системы, ведущий к чрезмерному разрастанию административного толкования законов, административной практики, которая не может обладать авторитетом судебной практики, формирующейся в условиях гласного правосудия. Л.С. Таль писал: «Лишь введение промысловых судов с единой верховной инстанцией, призванной авторитетно разъяснять и разрешать возникающие в этой области сомнения и вопросы, положит начало правильному и широкому освещению своеобразных правовых явлений и касающихся их норм и институтов, составляющих наряду с нормами общего правопорядка, действующее промышленное трудовое право». Л.С. Таль считал: «Основной задачей деятельности специализированных трудовых судов – найти не столько формально законное решение, сколько примиряющее обе стороны разрешение возникшего разногласия. А для этого необходимо, прежде всего, знание внутренней жизни предприятия и правовоззрений данной среды. Судья должен быть в глазах тяжущихся авторитетным сведущим лицом, способным разбираться в таких бытовых и правовых вопросах, касающихся их взаимоотношений, в понимании которых они сами расходятся».

После Февральской революции 1917 года Министерством труда было принято решение создать проект учреждения промысловых судов для разрешения споров между нанимателями и лицами, отдающими им свой труд по трудовому договору, когда получаемое ими вознаграждение не превышает 6000 рублей в год. Но с падением Временного правительства работа над законопроектом была прекращена.

С тех пор актуальность идеи создания трудовых судов ни чуть не снизилась. Большое количество современных юристов пишут: «в интересах дела целесообразно установить единый порядок рассмотрения трудовых споров, создать в судебной системе такую самостоятельную структуру, как трудовые суды, разработать соответствующий Трудовой процессуальный кодекс, выделить трудовой процесс в самостоятельную отрасль права».

Важно, что в конце XIX–начале XX века в России значительное влияние на разрешение трудовых споров оказала Фабричная инспекция, изначально созданная в 1882 году для наблюдения за исполнением закона об охране труда малолетних, а затем значительно расширившая свои функции и полномочия. Деятельности Фабричной инспекции в России заключалась в надзоре за исполнением фабричных законов и возбуждении преследования за их нарушение, выполнении примирительно-посреднических функций при возникновении трудовых споров; предотвращение трудовых коллизий считалось важнейшей целью Фабричной инспекции. Примирительно-посреднические функции при возникновении трудовых споров и функция предупреждения трудовых конфликтов не были присущи трудовой инспекции западных стран и составляли

специфическую особенность российского законодательства дореволюционного периода.

Февральская революция 1917 года привела к наличию двоевластия, в результате которого законотворческие функции выполняли два органа: Временное правительство, принимавшее акты, имевшие силу закона, и Советы рабочих и солдатских депутатов, которые издавали постановления и распоряжения, относившиеся в том числе и к правовому регулированию труда, а также заключали с организациями предпринимателей соглашения, часть из которых была санкционирована Временным правительством. Так, соглашением между Петроградским советом рабочих депутатов и обществом фабрикантов и заводчиков, заключенным в марте 1917 года, были учреждены два новых для России органа: фабричные комитеты и примирительные камеры. Фабрично-заводские комитеты выполняли функции представительства рабочих перед администрацией и владельцами предприятий, а также в сношениях с правительственными учреждениями и другие. Примирительные камеры, состоящие из равного числа выборных представителей от рабочих и администрации, должны были учреждаться на заводах и фабриках для разрешения недоразумений, возникающих во взаимоотношениях владельца предприятия, администрации и рабочих. При недостижении соглашения в примирительной камере предприятия спор должен был быть перенесен на разрешение центральной примирительной камеры, состоявшей из равного числа выборных советов рабочих депутатов и общества фабрикантов и заводчиков.

Центральные примирительные камеры были созданы в Петрограде и в Москве, и их деятельность распространялась на промышленные предприятия этих городов. В августе 1917 года Временное правительство утвердило Положение о примирительных камерах и третейских судах, создаваемых для разрешения трудовых конфликтов. Примирительные камеры учреждались на территориальных районах или отраслях промышленности и формировались из равного числа представителей рабочих и предпринимателей. Третейские суды также создавались на паритетных началах и были второй инстанцией при разрешении трудовых споров. Если примирительная камера не могла разрешить спор, дело рассматривал третейский суд. Решения третейского суда как высшей примирительной инстанции были обязательными. Однако допускалась возможность обращения еще и в Центральную примирительную камеру. Ее решения считались окончательными.

В марте 1917 года был создан Отдел труда в составе Министерства торговли и промышленности, а с мая 1917 года функции Отдела труда были переданы вновь учрежденному Министерству труда. Новое министерство создавалось в целях подготовки реформы трудового законодательства, надзора за безопасностью труда и других. На местах Министерство труда представляли его комиссары, задачами которых являлись: надзор за исполнением трудового законодательства, согласование мероприятий по защите труда с мероприятиями по регулированию хозяйственной жизни, организация бирж труда и организация примирительных камер и третейских судов. Поначалу рабочие и предприниматели охотно

прибегали к помощи согласительных и примирительных учреждений, о чем свидетельствуют архивные документы Министерства труда, Министерства торговли и промышленности. Разочаровали рабочих в примирительных учреждениях затяжные конфликты лета 1917 года, а обострение политической ситуации в мае – июне 1917 года и стремительный рост числа забастовок привели к тому, что Министерство труда было вынуждено непосредственно вмешиваться в разрешение трудовых конфликтов. Комиссарам труда как представителям государственной власти приходилось самим улаживать трудовые конфликты.

После Октябрьской революции 1917 года большевики формально отменили (за рядом исключений) законы, существовавшие до октября 1917 года. Советская власть без промедления стала формировать новое трудовое законодательство. Например, Декрет СНК28 от 18 мая 1918 года упразднил фабричную инспекцию и учредил инспекцию труда, находившуюся в ведении Народного комиссариата труда, задачами которой являлись контроль за проведением в жизнь декретов, постановлений и других актов советской власти по охране труда и которой предоставлялось право привлекать виновных в нарушении законодательства по охране труда к суду, а по ряду правонарушений самостоятельно налагать административные штрафы. Сразу же после революции был создан Народный комиссариат труда (далее – НКТ, Наркомтруд), призванный осуществлять политику советской власти в социально-трудовой сфере, государственное управление трудом; органами НКТ на местах стали Отделы труда при исполкомах местных советов. Значительная роль отводилась профсоюзам и фабрично-заводским комитетам (в 1918 года последние слились с профсоюзами, став их низовыми ячейками), широко был распространен коллективно-договорной метод регулирования трудовых отношений.

В декабре 1918 года был принят Кодекс законов о труде – первый относительно широкий и комплексный по содержанию акт советского трудового законодательства, своего рода конституция труда, положившая начало череде последующих кодификаций этого законодательства и заложившая основу дальнейшего развития советского трудового права. КЗоТ 1918 года подытожил законодательство о труде первого года советской власти.

Следует отметить, что в период военного коммунизма (1918–1921 годы) судебная защита при возникновении коллизий в сфере трудовых отношений практически отсутствовала. «Высшим судьей» в решении трудовых конфликтов были в то время либо административные органы (Отделы труда и НКТ), либо органы профсоюзов, которые в тот период приобрели функции государственных учреждений. Наибольшее число трудовых споров разрешалось Отделами труда. Они могли создавать по мере надобности примирительные камеры и третейские суды. Чаще же всего трудовые споры рассматривались конфликтными отделами (подразделениями Отделов труда). Спорящие стороны приглашались в эти отделы и высказывали свои доводы. Решение по спору конфликтного отдела имело обязательную силу.

КЗоТ 1918 года не содержал самостоятельного раздела о порядке разрешения трудовых споров. Существовал ряд статей, предусматривавших возможность

обращения с жалобами в административные органы или профессиональные союзы при возникновении отдельных спорных вопросов. Например, Раздел IV Кодекса «О предварительном испытании» содержал положения, регулирующие порядок обжалования неприятия трудящегося на работу по результатам испытания. В статье 36 КЗоТ 1918 года было указано, что «подвергавшийся испытанию и не принятый окончательно на работу может обжаловать неприятие в профессиональный союз, членом которого он состоит». В соответствии со статьей 37 КЗоТ 1918 года профессиональный союз, если признавал указанную жалобу основательной, вступал в переговоры с учреждением или лицом, отказавшим трудящемуся в предоставлении постоянной работы, о принятии на работу жалобщика. В случае, если переговоры оказывались безрезультатными, дело переходило в местный Отдел труда, решение которого признавалось окончательным (ст. 38 КЗоТ 1918 года).

В соответствии со ст. 43 раздела V КЗоТ 1918 года «О переводе и увольнении трудящихся» постановление о переводе трудящегося могло быть обжаловано заинтересованными лицами или организациями в соответственный Отдел труда (местный или областной). Решение Отдела Труда по вопросу о переводе могло быть сторонами обжаловано соответственно в областной Отдел Труда или в Народный Комиссариат Труда, решение которых по спорному вопросу являлось окончательным и дальнейшему обжалованию не подлежало (ст. 44 КЗоТ 1918 года). Согласно статье 49 КЗоТ 1918 года постановление об увольнении по указанным в статье основаниям (по инициативе работодателя либо вследствие приостановки работ, ликвидации учреждения и т. п.) могло быть обжаловано заинтересованными лицами в местный Отдел труда. Решение местного Отдела Труда по вопросу об увольнении могло быть сторонами обжаловано в областной Отдел Труда, решение которого по спорному вопросу являлось окончательным и дальнейшему обжалованию не подлежало (ст. 50 КЗоТ 1918 года). Добровольному оставлению работы (увольнению по собственному желанию) предшествовала проверка оснований ухода соответствующим органом рабочего самоуправления (фабрично-заводским и т. п. комитетом) (ст. 51 КЗоТ 1918 года). Если указанный орган находил причины оставления работы неосновательными, трудящийся был обязан продолжать работу, но мог обжаловать постановление органа рабочего самоуправления в соответствующий профессиональный союз (ст. 52 КЗоТ 1918 года).

Постановление расценочной комиссии о переводе трудящегося, систематически выработывавшего изделий меньше установленной нормы выработки, в низшую группу или категорию с понижением вознаграждения могло быть обжаловано трудящимся в местный Отдел Труда и далее в областной Отдел Труда, решение которого являлось окончательным и дальнейшему обжалованию не подлежало (ст. 118 и приложение к ней Раздела VIII «Об обеспечении надлежащей производительности труда» КЗоТ 1918 года).

В пунктах 13 – 15 Приложения к статье 5 КЗоТ 1918 года «Правила о порядке установления нетрудоспособности» содержались правила обжалования постановления Бюро Экспертизы о признании или непризнании утраты

трудоспособности. В соответствии с этими правилами постановление Бюро Экспертизы могло быть обжаловано заинтересованными лицами в Народных Комиссариат Здравоохранения, который мог оставить жалобу без последствий или распорядиться о переосвидетельствовании лица в новом составе Бюро Экспертизы, в последнем случае решение Бюро Экспертизы в новом составе считалось окончательным и дальнейшему обжалованию не подлежало.

В пункте 7 Правил о выдаче пособий трудящимся во время их болезни (Приложение к статье 78 КЗоТ 1918 года) предусматривалась возможность обжалования постановления больничных касс в двухнедельный срок в Отдел труда. Постановления Отделов труда по этому вопросу являлись окончательными и дальнейшему обжалованию не подлежали. Пунктом 12 Правил о безработных и о выдаче им пособий (Приложение к статье 79 КЗоТ 1918 года) предусматривалась возможность обжаловать постановление местной кассы безработных заинтересованными лицами в двухнедельный срок в местный Отдел труда, а постановления местного Отдела труда – в областной Отдел труда, постановления последнего являлись окончательными и дальнейшему обжалованию не подлежали[25, с.185].

Как видно из КЗоТ 1918 года, индивидуальные трудовые споры подлежали рассмотрению административными органами либо профсоюзами. Рассмотрение и разрешение конфликтов в административном порядке являлось основной формой защиты прав трудящихся.

Для периода военного коммунизма особенно характерным было преобладание государственных интересов над личными, повсеместным распространением государственных учреждений как основного работодателя. Защита интересов работодателя, например, в области соблюдения трудовой дисциплины работниками обеспечивалась достаточно жесткими мерами. Декрет СНК от 14 ноября 1919 года предусматривал создание рабочих дисциплинарных товарищеских судов из представителей органов управления, профсоюзов и фабрично-заводских комитетов, призванных рассматривать дела о нарушениях трудовой дисциплины. Эти суды наделялись правом применять к нарушителям самые суровые наказания.

В начале 20-х годов в нашей стране произошла смена курса. В соответствии с решениями X съезда РКП(б) советская власть объявила о введении новой экономической политики (НЭП), допускавшей до определенных пределов частную собственность, свободную торговлю, свободу предпринимательства, частно-хозяйственную деятельность наряду с хозяйством государственным. Новая кодификация трудового законодательства в 1922 года имела целью заменить КЗоТ 1918 года новым Кодексом, призванным регулировать трудовые отношения в условиях перехода к рынку. Второй советский Кодекс законов о труде, принятый Постановлением Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета (ВЦИК) от 9 ноября 1922 года, завершил формирование советского типа трудового права. КЗоТ РСФСР 1922 года окончательно конструировал основные институты советского трудового права, дав им нормативное содержание. В связи с образованием СССР и принятием в 1924 году Конституции СССР встал вопрос о

разграничении предметов ведения СССР в лице его высших органов и союзных республик, а также о принятии общесоюзного законодательства. До принятия общесоюзных законов о труде на все союзные республики был распространен КЗоТ РСФСР 1922 года, который действовал в каждой республике под наименованием кодекса законов о труде соответствующей республики.

КЗоТ РСФСР 1922 года устанавливал порядок рассмотрения и разрешения трудовых конфликтов, существенно отличавшийся от существовавшего при военном коммунизме. Установленный в новом КЗоТе порядок разрешения трудовых споров сложился в своих основных чертах еще до принятия Кодекса в первой половине 1922 года и был закреплен в ряде актов СНК и НКТ. Этот порядок был более разнообразным и гибким. Было установлено два механизма разрешения трудовых споров: принудительный порядок (особые сессии народных судов) и примирительно-третейское разбирательство (расценочно-конфликтные комиссии – далее: РКК, примирительные камеры и третейские суды). Вслед за введением в действие КЗоТ РСФСР 1922 года были разработаны и утверждены новые положения о предусмотренных в Кодексе органах по разрешению трудовых споров [25, с.186].

Принудительный механизм использовался в случае нарушений нанимателями законодательства о труде и коллективных договоров, если эти нарушения преследовались в уголовном порядке, а также при любых индивидуальных и коллективных трудовых спорах, если они не были направлены для разрешения в примирительном порядке. Особые (трудовые) сессии народных судов образовывались в составе председателя – народного судьи и двух членов суда – одного представителя НКТ (губернского Отдела труда) и одного представителя от профсоюзов (губернского совета профсоюзов). Трудовые сессии создавались при каждом губернном суде, а в уездных городах и в крупных промышленных центрах – когда губернский суд по согласованию с профсоюзом признавал это необходимым. Там, где трудовых сессий не было, трудовые дела рассматривались народными судами в общем порядке. Заведующий губернным отделом труда и инспектор труда имели право поддерживать обвинения и опротестовывать судебные решения и приговоры. Трудовые сессии были включены в общую судебную систему, и кассационной инстанцией для них был губернский суд. Народному комиссару труда предоставлялось право возбуждать перед Верховным Судом вопрос об отмене вступивших в законную силу решений трудовых сессий в порядке надзора. Трудовым сессиям были подсудны все трудовые дела без ограничения суммы иска. Были установлены особые процессуальные правила в отношении исков о заработной плате.

1. С истца не взимались судебная пошлина и все прочие сборы и расходы по делу.

2. В случае неявки ответчика в суд он мог вынести постановление о его принудительном приводе.

3. Взыскание заработной платы могло быть произведено в упрощенном порядке с помощью судебного приказа, имевшего силу исполнительного листа.

В 1923–1926 года была сформирована так называемая трудовая прокуратура, к функциям которой относились, в частности, возбуждение судебного преследования против должностных и частных лиц за нарушение законов о труде; надзор за производством дознаний и следствий по трудовым делам; возбуждение вопроса о пересмотре трудовых дел; общий надзор за законностью действий и распоряжений государственных учреждений и должностных лиц, включая отделы труда и инспекции труда.

Второй механизм (примирительное разбирательство) использовался для разрешения споров по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективных договоров, а также любых трудовых споров, стороны которых согласились прибегнуть к примирительному разбирательству за исключением нарушений законодательства и коллективных договоров, влекущих уголовную ответственность.

Низшей инстанцией примирительно-третейского разбирательства была РКК. Она образовывалась из равного числа представителей фабрично-заводского местного комитета (профсоюза) (далее – ФЗМК) и администрации. В РКК рассматривались споры, возникшие на почве толкования и применения законов, коллективных и трудовых договоров, а также вопросы, подлежащие рассмотрению в РКК в соответствии с законодательством. В РКК споры решались по соглашению сторон, а при отсутствии согласия спор мог быть перенесен в примирительную камеру и в третейский суд либо передан на рассмотрение трудовой сессии народного суда.

Второй инстанцией примирительно-третейского разбирательства были примирительные камеры. Они не являлись постоянными учреждениями, а формировались при органах НКТ для каждого спора из представителей сторон. В качестве представителя трудящихся в обязательном порядке выступал профсоюз. Председатель камеры назначался органами НКТ. Его функции сводились к облегчению сторонам возможности достижения соглашения; в голосовании он не участвовал. Таким образом, по сути дела решения примирительных камер представляли собой особую форму коллективных соглашений об условиях труда и имели такую же правовую силу, как коллективные договоры. Неисполнение решения примирительной камеры могло служить основанием к судебному иску. Примирительная камера рассматривала как индивидуальные, так и коллективные споры, переданные сторонами, в частности, споры на почве заключения и изменения коллективных договоров или правил внутреннего распорядка. Решение принималось по соглашению сторон. Споры в связи с применением коллективных договоров могли рассматриваться в примирительной камере лишь после того, как они не получили разрешения в РКК. Индивидуальные трудовые споры могли поступать на разрешение примирительных камер лишь при условии, что в качестве представителя трудящегося выступал профсоюз и конфликт имел серьезный характер.

Третьей инстанцией примирительно-третейского разбирательства были третейские суды. Они организовывались при органах НКТ на основании зарегистрированной в суде третейской записи, составленной органами НКТ и

подписанной сторонами с обязательством подчиниться решению третейского суда. В состав третейского суда входили председатель (суперарбитр), избираемый по соглашению сторон, а при отсутствии согласия назначенный органом НКТ, и равное число представителей от каждой стороны. Все вопросы решались соглашением представителей сторон, а при отсутствии соглашения – суперарбитром. В третейский суд споры передавались по инициативе сторон как после безуспешного рассмотрения спора в примирительной камере, так и непосредственно.

Решения РКК, соглашения примирительных камер и постановления третейских судов обжалованию не подлежали, но эти решения могли быть отменены НКТ в порядке надзора в случае нарушения закона. Решения РКК и соглашения примирительных камер проводились в жизнь самими сторонами; это означало, что в случае неисполнения одной из сторон состоявшегося решения РКК или примирительной камеры другой предоставлялось методами внеправового воздействия добиться подчинения или перенесения спора в высшую примирительную инстанцию. Соглашения примирительных камер имели юридическую силу коллективных договоров. Решения третейских судов в случае нежелания нанимателя добровольно исполнить их передавались через органы НКТ в народный суд. Последний приводил эти решения в исполнение в принудительном порядке. По отношению к работникам решения третейских судов проводились в жизнь профсоюзами.

Советское трудовое право рассматриваемого периода не предусматривало, как правило, принудительное примирение и принудительный арбитраж. Конфликты интересов (экономические трудовые споры) разрешались в добровольном порядке по соглашению сторон. Предусматривалось только два исключения: при конфликтах в государственных учреждениях и предприятиях органы НКТ по требованию профсоюзов или хозорганов (с 1926 года) должны были создавать третейские суды, решения которых были обязательны для государственных организаций; в случае возникновения острого трудового конфликта, угрожавшего безопасности государства, третейский суд мог быть создан по решению ВЦИК, СНК и СТО. Его решения также носили обязательный характер.

В 1922–1928 годах был принят ряд нормативных актов, существенно дополнивших КЗоТ РСФСР 1922 года и внесших новшества в порядок рассмотрения трудовых споров. В августе 1928 года были утверждены постановлением ЦИК и СНК СССР Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов. В Правилах регламентировались три вида разбирательства трудовых споров: судебный, примирительно-третейский и административный (в порядке подчиненности). Во исполнение указанного постановления ЦИК и СНК СССР НКТ СССР по согласованию с правительствами союзных республик 12 декабря 1928 года утвердил и ввел в действие: Положение о расценочно-конфликтных комиссиях; Положение о примирительных камерах и третейских судах для разрешения трудовых конфликтов; Положение о надзоре за деятельностью расценочно-конфликтных комиссий, примирительных камер и третейских судов.

В соответствии с произошедшими изменениями в нормативном регулировании порядка рассмотрения трудовых споров, последние теперь делились на три основные группы по признаку их подведомственности: на трудовые споры, по которым расценочно-конфликтные комиссии являлись обязательной первичной инстанцией; споры, которые были изъяты из ведения расценочно-конфликтных комиссий, и споры, по которым заинтересованный работник мог обращаться либо в РКК, либо в народный суд по своему усмотрению.

РКК организовывались во всех предприятиях и учреждениях, в которых имелся ФЗМК. При его отсутствии в предприятии или учреждении РКК организовывалась при групповом комитете профсоюза, при отсутствии группового комитета РКК организовывались при волостном, районном или уездном комитете соответствующего профсоюза. Функции РКК делились на расценочные и конфликтные. К расценочным относились установление и изменение условий труда, утверждение и изменение норм выработки и т. п.

К конфликтным функциям РКК относилось рассмотрение споров искового характера. Подавляющее большинство их подлежало обязательному рассмотрению в РКК как в первичной инстанции. В частности, споров по поводу: перевода на другую работу, увольнения по непригодности и за невыполнение трудовых обязанностей; выплаты выходного пособия; оплаты при выполнении работ различной квалификации. По остальным спорам искового характера заинтересованный работник мог по своему выбору обращаться либо в РКК, либо в трудовую сессию народного суда. Не подлежали рассмотрению в обычном порядке дела об увольнении и восстановлении в должности руководящих работников, перечисленных в особых перечнях; дела о расторжении трудового договора по требованию профсоюзов.

Решения РКК являлись окончательными и не нуждались в чем-либо утверждении. С согласия обеих сторон РКК имела право пересмотреть ранее принятое решение. С изданием Правил 1928 года была ликвидирована практика включения в коллективные договоры положений, касавшихся организации и деятельности РКК; эти вопросы отныне регулировались исключительно в законодательстве.

Правила 1928 года содержали лишь общие положения об организации и деятельности трудовых сессий народного суда. Детали этой организации должны были определяться законодательством союзных республик. Правила 1928 года относили к функциям трудовых сессий рассмотрение споров, возникавших вследствие неисполнения законов о труде, коллективных и трудовых договоров и правил внутреннего распорядка. В частности, трудовые сессии рассматривали: дела, по которым в РКК не было принято решения; дела, по которым решение РКК было отменено органом труда в порядке надзора[25, с.257].

Примирительные камеры организовывались по особому соглашению между профсоюзной организацией и администрацией предприятия при различных органах Наркомтруда (в зависимости от значимости споров) для разрешения отдельных возникавших между ними трудовых споров. Они разрешали две

группы споров: споры по вопросам заключения, изменения, дополнения и толкования коллективных договоров; споры, связанные с установлением или изменением условий труда, когда такие споры не получали разрешения в РКК. Трудовые споры искового характера в примирительных камерах не рассматривались. Дела, по которым в примирительной камере не достигались соглашения, могли передаваться на разрешение третейского суда, который формировался по соглашению между спорящими сторонами.

Правила 1928 года узаконили два важнейших положения, относившихся к деятельности РКК, примирительных камер и третейских судов.

1. Решения всех этих органов являлись окончательными и не нуждались в чем-либо утверждении.

2. Отменить их могли лишь органы труда в порядке надзора. Основания для отмены решений были установлены в законодательном порядке. К их числу относилось ухудшение условий труда по сравнению с законом или коллективным договором.

Помимо примирительно-третейского и судебного порядка рассмотрения трудовых споров Правилами 1928 года был введен новый по отношению к предусмотренному КЗоТ РСФСР 1922 года – административный – порядок разрешения этих споров в отношении лиц, пользовавшихся правом найма и увольнения, а также иных категорий ответственных работников. Эти должности перечислялись в особых перечнях, которые утверждались НКТ СССР и НКТ союзных республик по согласованию с ВЦСПС и республиканскими советами профсоюзов. Работники, перечисленные в перечнях, могли обжаловать свое увольнение или наложение на них дисциплинарных взысканий в вышестоящие органы в порядке ведомственной подчиненности. Дела о восстановлении иных неправильно уволенных работников, не включенных в указанные перечни, в соответствии с Правилами 1928 года рассматривались в РКК и трудовых сессиях народных судов. Если РКК или трудовая сессия народного суда устанавливали факт неправильного увольнения, они должны были выносить решение о восстановлении уволенного работника в должности или на работе и о взыскании в пользу неправильно уволенного работника утраченного заработка за время вынужденного прогула. В случае неисполнения нанимателем решения РКК или народного суда о восстановлении уволенного работника последний имел право на получение вознаграждения за все время вынужденного прогула до фактического восстановления в должности или на работе; такое вознаграждение взыскивалось с нанимателя без вторичного рассмотрения дела по существу в принудительном порядке по исполнительному листу, который выдавался трудовой сессией как по вынесенным ею решениям, так и по документам органов НКТ в отношении дел, разрешенных в РКК.

В конце 20-х годов XX века после ожесточенной внутривластной борьбы в стране произошла смена курса. Новый курс потребовал мобилизации всех имеющихся ресурсов, в числе прочего необходимо было обеспечить рабочей силой многочисленные стройки пятилеток. Учитывая недостаток средств государство стремилось максимально удешевить рабочую силу, уменьшив до

самой низшей планки ее оплату, использовать в массовом масштабе труд заключенных. Трудовое право, унаследованное от периода НЭПа, в новых условиях оказалось явно непригодным. КЗоТ РСФСР 1922 года, хотя формально отменен не был, к концу 30-х годов стал мало похож на свой первоначальный вариант, утратил свой первоначально прогрессивный характер, поскольку одна часть норм была отменена, другая – изменена, третья – не работала. Не способствовали развитию трудового законодательства годы Великой Отечественной войны и послевоенные годы. «Обращает на себя внимание почти полное отсутствие в послевоенное десятилетие новых актов по труду. Единственное исключение – Положение о товарищеских судах 1951 года, имевшие целью привлечь общественность к борьбе за укрепление дисциплины в связи с отменой военно-мобилизационных норм».

Новый этап истории нашей страны и развития законодательства начался в конце 50-х годах XX века. Развитие общественно-политических процессов в эти годы носило неоднозначный, противоречивый характер, но все же общей тенденцией была либерализация социалистического строя, государственной и общественной системы, которая отчетливо проявилась в развитии трудового законодательства.

Новое Положение о порядке рассмотрения трудовых споров было утверждено Указом ПВС СССР от 31 января 1957 года. Оно вносило определенные изменения в существовавшую ранее систему организации и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. На всех предприятиях (в учреждениях и организациях) должны были создаваться комиссии по трудовым спорам (КТС) из равного числа представителей администрации и ФЗМК. КТС были первичными органами по рассмотрению исковых споров между работниками и администрацией (по вопросам увольнений и перевода на другую работу, установления норм выработки, оплаты сверхурочных работ, брака, простоя и т. п.). Решения КТС могли быть обжалованы в ФЗМК, а постановления последнего – в народный суд. Как и в прежнем законодательстве, трудовые споры работников, занимавших должности, указанные в особом перечне, рассматривались вышестоящими в порядке подчиненности органами.

Включение ФЗМК в систему органов по разрешению трудовых споров (весьма сомнительное с точки зрения отечественного и мирового опыта) расценивалось как проявление расширения роли профсоюзов в регулировании труда и трудовых отношений. На деле профкомы, будучи органом общественной организации и вынося решения по трудовому спору, обязательные для администрации предприятий, брали на себя выполнение государственных функций в соответствии с глубоко укоренившимися советскими традициями регулирования положения профсоюзов.

Период «развитого социализма» (1960-е–1980-е года) был ознаменован двумя главными событиями: третьей по счету в советской истории кодификацией трудового законодательства и принятием Конституции 1977 года 15 июля 1970 года Верховный Совет СССР одобрил Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (далее – Основы

законодательства о труде, Основы). Это был первый в советской истории общесоюзный закон о труде кодифицированного характера, объединивший все основные нормы, регулировавшие труд рабочих и служащих. Основы законодательства о труде, вступившие в силу с 1 января 1971 года, сформировали фундамент для всей системы советского трудового законодательства, обеспечивали его единство в масштабах СССР и в значительной мере определили дальнейшее развитие. Основы законодательства о труде внесли в действовавшее законодательство немало новых моментов, как правило, улучшавших положение работников, повышавших уровень правовых гарантий для трудящихся. Принятие Основ законодательства о труде было, бесспорно, шагом вперед в развитии нашего трудового законодательства. Многие из его норм полностью оправдали себя, действуют и сегодня и ни в коей мере не устарели. Вместе с тем отдельные новшества, введенные Основами, как показал последующий опыт, оказались неудачными. Основы законодательства о труде явились правовой базой для принятия в 1971–1973 годах кодексов законов о труде в союзных республиках, которые не только воспроизвели Основы, но и по многим вопросам дополнили, конкретизировали и детализировали их, включив в текст положения союзных законов о труде. Принятие Основ и новых кодексов дало толчок к существенному обновлению советского трудового законодательства в целом.

Кодекс законов о труде, принятый на сессии Верховного Совета РСФСР 9 декабря 1971 года и введенный в действие с 1 апреля 1972 года, дополнив и конкретизировав Основы законодательства о труде, в течение трех десятилетий, с многочисленными поправками и дополнениями, действовал в России как основной законодательный акт по труду. Он существенно модернизировал КЗоТ РСФСР 1922 года, который давно уже превратился в анахронизм.

КЗоТ РСФСР 1971 года содержал Главу XIV «Трудовые споры» и предусматривал следующий порядок рассмотрения трудовых споров. Органами, рассматривающими трудовые споры, в соответствии со статьей 201 КЗоТ РСФСР 1971 года являлись комиссии по трудовым спорам (далее - КТС); фабричные, заводские, местные комитеты профессиональных союзов (далее – ФЗМК); районные (городские) народные суды (далее – суды). Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС и ФЗМК, помимо КЗоТ РСФСР 1971 года, регулировался Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 года и содержащим нормы, определяющие порядок создания и компетенцию КТС, порядок рассмотрения трудовых споров в КТС, порядок исполнения решений и другие; а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах – Положением о порядке рассмотрения трудовых споров и Гражданским процессуальным кодексом РСФСР от 11 июня 1964 года[25, с.260].

Согласно статье 203 КЗоТ РСФСР 1971 года КТС организовывались на предприятиях, в учреждениях, организациях (далее – предприятиях) из равного числа представителей ФЗМК и представителей администрации предприятия. Число представителей от каждой стороны устанавливалось по соглашению между ФЗМК и администрацией. На предприятиях, где не было ФЗМК, КТС

образовывался в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия. КТС являлась в соответствии со статьей 204 КЗоТ РСФСР 1971 года обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией, с другой стороны, за исключением споров, подлежащих рассмотрению согласно закону непосредственно в судах и других органах. Право рабочих и служащих на обращение в КТС не ограничивалось каким-либо давностным сроком (ст. 211 КЗоТ РСФСР 1971 года). Прием заявлений, поступающих в КТС, производился ФЗМК или, при отсутствии ФЗМК, профсоюзным организатором; КТС была обязана рассмотреть трудовой спор в пятидневный срок со дня поступления заявления (ст. 205 КЗоТ РСФСР 1971 года). Решения КТС, согласно статье 206 КЗоТ РСФСР 1971 года, принимались по соглашению между представителями ФЗМК и представителями администрации предприятия, имели обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждались.

Если при рассмотрении спора в КТС соглашение между представителями ФЗМК и представителями администрации не было достигнуто, рабочий или служащий имел право в десятидневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания КТС обратиться с заявлением о разрешении спора в ФЗМК; решение КТС могло быть обжаловано рабочим или служащим в тот же срок в ФЗМК (ст. 207 КЗоТ РСФСР 1971 года). В случае отсутствия на предприятии ФЗМК, когда рабочий или служащий не был согласен с решением по трудовому спору, вынесенным КТС в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, или в случае недостижения в этой комиссии соглашения – он мог в тот же срок обратиться с заявлением о разрешении трудового спора в суд. В соответствии со статьей 208 КЗоТ РСФСР 1971 года ФЗМК обязаны были рассматривать трудовые споры в семидневный срок со дня поступления заявления или жалобы. При рассмотрении в ФЗМК трудового спора, по которому в КТС не было достигнуто соглашение, выносилось постановление по существу спора; при рассмотрении жалобы на решение КТС ФЗМК мог оставить решение КТС в силе или отменить его и вынести постановление по существу спора. Также ФЗМК по собственной инициативе или по протесту прокурора должен был отменить решение КТС, противоречащее действующему законодательству, и вынести постановление по существу спора. В случае, если рабочий или служащий не был согласен с постановлением по трудовому спору, вынесенным ФЗМК, он мог обратиться с заявлением о рассмотрении трудового спора в суд в десятидневный срок со дня получения постановления ФЗМК; также обратиться в указанный срок за разрешением трудового спора в суд могла администрация предприятия, если по ее мнению постановление по трудовому спору, вынесенное ФЗМК, противоречило действующему законодательству (ст. 209 КЗоТ РСФСР 1971 года).

Непосредственно в судах, без обращения в КТС и ФЗМК, рассматривались, в соответствии со статьей 210 КЗоТ РСФСР 1971 года, трудовые споры по заявлениям о восстановлении на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия и по заявлениям администрации о

возмещении рабочими и служащими ущерба, причиненного предприятию, а также трудовые споры между работником и администрацией по такому вопросу применения трудового законодательства, который в отношении этого работника предварительно был решен администрацией по согласованию с ФЗМК в пределах предоставленных им прав. Срок обращения работника в суд по делам об увольнении ограничивался одним месяцем со дня вручения приказа об увольнении; срок обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба, причиненного предприятию – одним месяцем или одним годом – в зависимости от размера материальной ответственности работника (ст. 211 КЗоТ РСФСР 1971 года). Пропущенные по уважительным причинам сроки обращения в суд восстанавливались этим судом. Рабочие и служащие при обращении их в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождались от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела) (ст. 212 КЗоТ РСФСР 1971 года).

КЗоТ РСФСР 1971 года, как ранее и Правила 1928 года, предусматривал изъятие из общего порядка рассмотрения споров. Трудовые споры по вопросам увольнения и перевода на другую работу отдельных категорий работников (занимающих должности, предусмотренные в особом перечне), а также по вопросам наложения на них дисциплинарных взысканий рассматривались в соответствии со ст. 220 КЗоТ РСФСР 1971 года вышестоящими в порядке подчиненности органами. В том же порядке рассматривались споры по вопросам наложения дисциплинарных взысканий на работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине.

КЗоТ РСФСР 1971 года содержал нормы, определяющие правовые последствия незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу (статьи 213, 214, 215 КЗоТ РСФСР 1971 года). В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, либо незаконного перевода на другую работу рабочий или служащий должен был быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор; ему выплачивался средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (но не более чем за три месяца); а на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, возлагалась обязанность возместить ущерб (в размере не более трех месячных окладов должностного лица), причиненный предприятию в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, в случае если увольнение или перевод были произведены с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении на работе.

Ст. 216 КЗоТ РСФСР 1971 года предусматривались случаи немедленного исполнения решений и постановлений по трудовым делам. Немедленному исполнению подлежали решения или постановления о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника и решения суда о присуждении рабочему или служащему заработной платы, но не свыше чем за

один месяц. Статьей 218 КЗоТ РСФСР 1971 года была предусмотрена возможность принудительного исполнения решения КТС или постановления ФЗМК в случае их неисполнения администрацией предприятия в срок, установленный в законе – 10 дней согласно статье 217 КЗоТ РСФСР 1971 года – или в самом решении или постановлении. В целях осуществления принудительного исполнения решения или постановления профсоюзный комитет выдавал рабочему или служащему удостоверение, имевшее силу исполнительного листа, на основании которого решение или постановление приводилось в исполнение судебным исполнителем в принудительном порядке. Удостоверение не выдавалось в случае обращения работника или администрации в суд за разрешением того же трудового спора; для получения удостоверения был установлен трехмесячный срок со дня вручения рабочему или служащему выписки из протокола заседания КТС или постановления ФЗМК[24, с.185].

Впоследствии в КЗоТ РСФСР 1971 года вносились многочисленные изменения и дополнения.

Во второй половине 1980-х годов произошла очередная смена курса: XXVII съездом КПСС в 1986 года была одобрена политика «перестройки», которая активно проводилась в жизнь в течение второй половины 1980-х и в начале 1990-х годов. На первом этапе перестройки (вторая половина 1980-х) были внесены изменения и дополнения в Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 года (например, Основы были дополнены главой «Трудовой коллектив»). На втором этапе (1989–1991 года) обнаружился кризис политики перестройки, стали очевидны неудачи в осуществлении реформ, и произошел новый поворот в политике – курс на переход к рыночным отношениям, на дальнейшее развитие демократии во всех сферах общественной жизни. В этот период были приняты последние в советской истории законы СССР о труде, стремившиеся, хотя и безуспешно, решить назревшие и чрезвычайно острые вопросы в области трудовых отношений. Как известно, кризис советского общества вопреки всем предпринимаемым мерам завершился в 1991 года крахом социализма и распадом Советского Союза.

Еще до распада Советского Союза в марте 1991 года был принят Закон СССР «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров», заменивший Положение о порядке рассмотрения трудовых споров 1974 года. По сравнению с Положением 1974 года в Законе 1991 года появились следующие новшества. Изменился порядок формирования КТС на предприятиях: они стали рассматриваться как органы трудового коллектива и избираться общим собранием трудового коллектива предприятия, учреждения, организации (подразделения) с числом работающих не менее 15 человек. Для обращения в КТС был установлен срок давности – три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (в Положении 1974 года давностный срок отсутствовал). Максимальная оплата за вынужденный прогул в связи с незаконным увольнением увеличилась с трехмесячного до годового среднего заработка. Были ликвидированы перечни категорий работников, трудовые споры которых рассматривались в порядке подчиненности, однако

предусматривалось, что споры руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими органами государственной власти и управления СССР, рассматриваются вышестоящими органами государственной власти и управления.

Изменения, произошедшие в экономической и политической жизни России после 1991 года, сделали необходимым внесение существенных поправок и дополнений и в КЗоТ РСФСР 1971 года, принятый в иных социально-экономических условиях. Закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» были внесены в Кодекс многочисленные и весьма существенные изменения, которые затронули почти третью часть его статей. По существу была осуществлена новая редакция Кодекса, имевшая целью исключить из него все то, что препятствовало развитию рыночной экономики, отражало системные черты советского строя, а также все то, что явно устарело. Глава XIV КЗоТ РСФСР 1971 года «Трудовые споры» была изложена в новой редакции. Изменился состав органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры: из них были исключены профсоюзные комитеты предприятий; остались две инстанции: КТС и суд. В соответствии с новой редакцией КТС стала избираться общим собранием (конференцией) трудового коллектива, а не формироваться, как это предусматривалось ранее, из равного числа представителей профсоюзного комитета и администрации предприятия. В соответствии с новыми правилами КТС принимала решения большинством голосов присутствовавших на заседании членов, а не по соглашению между представителями профсоюзного комитета и администрации. Член КТС, не согласный с решением большинства, был обязан подписать протокол заседания КТС, но не лишался права изложить в нем свое особое мнение. В отличие от прежнего порядка решение КТС могло быть обжаловано в суд как заинтересованным работником, так и администрацией. Были внесены изменения в порядок исполнения решений КТС. Если ранее они исполнялись в принудительном, порядке на основании специального удостоверения, выдаваемого профсоюзным комитетом, то теперь удостоверение, имевшее силу исполнительного листа, могла выдавать сама КТС. В новой редакции Кодекса был расширен круг трудовых споров, подлежащих рассмотрению непосредственно в суде. К ним были отнесены: споры по заявлениям работников предприятий, где КТС не избиралась или почему-либо не была создана; споры работников о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора (ранее такие споры непосредственно в суде рассматривались лишь в случаях, когда увольнение было произведено по инициативе администрации); споры об отказе в приеме на работу лиц, приглашенных в порядке перевода из другого предприятия, и ряда других лиц, с которыми администрация была обязана в соответствии с законодательством заключить трудовой договор. Из Кодекса была исключена норма, согласно которой жалобы, поданные по истечении одного года с момента вступления в законную силу решения суда об отказе в восстановлении на работе, рассмотрению не подлежат, поскольку была объявлена постановлением Конституционного Суда РФ от 23 июля 1992 года

антиконституционной. Правилу о восстановлении на работе незаконно уволенного работника была придана большая гибкость: орган, рассматривавший такой трудовой спор, получил право ограничиться по просьбе работника вынесением решения о взыскании в его пользу компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. Новая редакция Кодекса отменила существовавший ранее антидемократический порядок рассмотрения трудовых споров значительных по численности категорий лиц не судом, а вышестоящими в порядке подчиненности органами. В Кодекс, однако, была включена норма, согласно которой особенности рассмотрения трудовых споров узкого круга руководящих работников и государственных служащих устанавливаются законодательством. Законом РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» КЗоТ РСФСР 1971 года был переименован в Кодекс законов о труде Российской Федерации.

После 1992 года в Кодекс законов о труде РФ 1971 года почти ежегодно вносились изменения и дополнения путем принятия федеральных законов. Например, Федеральным законом от 31.07.1998 №139-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации» членам КТС были предоставлены следующие гарантии: им предоставлялось свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе комиссии; члены КТС не могли быть по инициативе администрации переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия комиссии по трудовым спорам, членами которой они являлись; увольнение членов КТС по инициативе администрации (независимо от оснований), помимо соблюдения общего порядка увольнения, допускалось лишь с согласия комиссии.

Кодекс законов о труде РФ 1971 года утратил силу с 1 февраля 2002 года в связи с введением в действие действующего в настоящее время Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. В действующий Трудовой кодекс РФ существенные изменения вносились в 2006 года Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»; однако изменения внесенные указанным законом в главу 60 Трудового кодекса РФ, посвященную рассмотрению индивидуальных трудовых споров, имели не кардинальный, а лишь уточняющий и дополняющий характер. В частности, в статью 384 Трудового кодекса РФ было внесено изменение, согласно которому был установлен десятидневный срок для направления в комиссию по трудовым спорам представителей работодателем или представительным органом работников, исчисляемый с момента получения предложения от другой стороны о создании КТС; в статью 391 – положение о рассмотрении индивидуальных трудовых споров работников религиозных

организаций непосредственно в судебном порядке (однако такое положение существовало и в прежней редакции в статье 348 указанного документа) и другие.

1.2 Понятие и классификация индивидуального трудового спора

Конституция Российской Федерации признает право каждого гражданина страны на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения (ч. 4 ст. 37), включая право на забастовку[1].

Общие гарантии по защите гражданами своих прав и законных интересов закреплены в ст. 45 и 46 Конституции РФ. В соответствии с этими статьями «каждый имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Кроме того, каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод». Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров был предусмотрен Кодексом законов о труде (КЗоТ) в его 201–219 статьях.

В Трудовом кодексе Российской Федерации, вступившем в законную силу 1 февраля 2002 года, индивидуальным трудовым спорам посвящена глава 60 (ст. 381 – 397) и предусматривается защита прав работников и работодателей, как в суде, так и при помощи особых органов, созданных специально с целью разрешения трудовых споров[2].

Конституция Российской Федерации, таким образом, закрепляет обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников, в том числе их трудовые права и законные интересы в области трудовых отношений. Следовательно, каждый работник, считающий свои права нарушенными, имеет право на квалифицированную юридическую помощь, и, прежде всего, на судебную защиту. «Защита трудовых прав субъектов трудовых правоотношений, - отмечает профессор А.И. Ставцева, - это установленные государством и закрепленные в правовых актах средства и способы, с помощью которых осуществляется охрана трудовых прав и законных интересов, предусмотренных законодательством, соглашениями и договорами о труде».

При этом в обязанности юрисдикционных органов, рассматривающих трудовой спор, и специальных исполнительных органов входит обязанность относительно принудительного восстановления субъективных трудовых прав, а также возмещения при этом материального ущерба и компенсации морального вреда в соответствии с действующим законодательством.

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

Вопросы, связанные с рассмотрением индивидуальных трудовых споров, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря

2001 года № 197–ФЗ и другими нормативными правовыми актами, не противоречащими ему (статья 423), в частности.

1. Федеральным законом «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27 июля 2004 года № 79–ФЗ.

2. Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях» от 12 января 1996 года № 10–ФЗ.

3. Федеральным законом «О судебных приставах» от 21 июля 1997 года № 118–ФЗ.

4. Федеральным законом «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 года № 119–ФЗ.

5. Федеральным законом «О мировых судьях в Российской Федерации» от 17 декабря 1998 года № 188–ФЗ.

6. Федеральным законом «О прокуратуре в Российской Федерации» от 17 января 1992 года № 2202–1.

7. Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 138–ФЗ.

При этом следует учитывать требования постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 года № 63 о внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и др.

Легальное определение индивидуального трудового спора дано в ст. 381 ТК РФ, согласно которой индивидуальный трудовой спор есть неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров[2].

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшем в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившем желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В последней редакции статьи слово «законов» заменено словами «трудового законодательства», таким образом, расширена сфера действия Кодекса, в том числе и в отношении локальных нормативных актов (правил внутреннего трудового распорядка).

Из данного определения следует, что не всякое разногласие является индивидуальным трудовым спором, а только такое, которое не было урегулировано сторонами в ходе непосредственных переговоров и в связи с этим было передано на рассмотрение соответствующего органа, наделенного определенными полномочиями по их рассмотрению (юрисдикционного органа).

До 1958 года законодатель использовал понятие «трудовой конфликт», с 1958 года – «трудовой спор». В 1989 года законодатель вновь ненадолго возвратился к употреблению в нормах трудового права словосочетания «трудовой

конфликт». Однако в настоящее время идея трудового конфликта не нашла дальнейшей поддержки законодателя.

Сам термин «трудовые споры» появился лишь в 1971 году в действовавшем до принятия нынешнего Трудового кодекса Российской Федерации КЗоТе. В ранее действовавшем трудовом законодательстве России употребляется термин «трудовые конфликты». Самостоятельная отрасль трудового права, получившая развитие особенно в послевоенные годы во многих западных странах – в некоторых она называется социальное право (например, во Франции), а также международно-правовое регулирование труда (которое многие специалисты 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 процедуры для разрешения трудовых споров.

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

Понятие трудовых споров необходимо отличать от предшествующих им разногласий сторон, а также от трудового правонарушения, являющегося непосредственным поводом для разногласий.

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

Таким образом, трудовое правонарушение, а затем его различная оценка субъектами спорного правоотношения (разногласие), как правило, предшествуют трудовому спору. Разногласие работник может урегулировать самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюзного органа при непосредственных переговорах с работодателем. Трудовой же спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа. Если изобразить динамику возникновения трудового спора по его ступеням, то она будет следующей:

1. Трудовое правонарушение (действительное или, лишь, по мнению правомочного субъекта).

2. Различная его оценка субъектами правоотношения (разногласие).

3. Попытка урегулировать это разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах.

4. Обращение для разрешения разногласия в юрисдикционный орган и вследствие этого возникновение трудового спора.

Трудовой спор может возникнуть без правонарушения в случаях, если субъект трудового права (работник, профсоюзный орган, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта. Таким образом, трудовой спор – это разногласия об осуществлении или установлении субъективных трудовых прав, разрешаемые юрисдикционными органами в соответствующем закону порядке[2].

Особенностями индивидуального трудового спора являются разногласия:

1. Которые не удалось урегулировать.

2. По вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;

3. О которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Лишь их сочетание позволяет утверждать, что тот или иной спор является именно индивидуальным трудовым спором, рассмотрение которого должно идти по правилам, предусмотренным в статьях 382–397 ТК РФ.

Субъектами индивидуального трудового спора, как следует из его определения, являются не только работодатель и индивидуальный работник, но также лица, которые еще или уже не являются работниками. Это касается споров, которые, например, могут возникнуть между работодателем, с одной стороны, и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, – с другой.

До заключения трудового договора лицо, имеющее намерение вступить в трудовые отношения с работодателем, еще не является работником, что не мешает ему быть стороной индивидуального трудового спора, поскольку он наделен правом обжаловать необоснованный, с его точки зрения, отказ в приеме на работу. Таким же образом лицо, которое по тем или иным причинам не согласно с увольнением (прекращением трудового договора), уже не является работником, т.е. субъектом трудовых правоотношений, однако выступает стороной индивидуального трудового спора в случае обращения в суд с иском о восстановлении его на работе.

Предметом индивидуального трудового спора является существо заявленных работником требований, например требования о восстановлении нарушенных прав, защите законных интересов или признании субъективных прав, которые, по мнению работника, ему принадлежат. Так, предметом индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате заработной платы, снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, о признании необоснованным отказа работодателя заключить трудовой договор и т. д.

Основания для классификации индивидуальных трудовых споров могут быть различными. Так, например, Л.Н. Анисимов[22, с.248] выделяет классификацию индивидуальных трудовых споров по виду спорного правоотношения.

1. Споры из трудовых правоотношений.

2. Споры из правоотношений по трудоустройству, к примеру, спор в связи с отказом в приеме на работу по брони инвалида или другого лица, с которым наниматель обязан заключить трудовой договор.

3. Споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, например, оспариваются действия санитарного, технического или правового инспектора, наложившего штраф на должностное лицо.

4. Споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве, к примеру, направление на повышение квалификации в другую местность.

5. Споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работникам предприятия, к примеру, оспаривание размера произведенного нанимателем удержания из заработной платы за нанесенный ущерб.

6. Споры из правоотношений по возмещению предприятием ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе.

7. Споры из правоотношений профкома с нанимателем по вопросам труда, быта, культуры, например, трудовые споры о сроках пересмотра норм выработки.

8. Споры из правоотношений трудового коллектива с нанимателем, например, при выборах и утверждении хозяйственных руководителей, и др.;

9. Споры из социально-партнерских правоотношений.

И.А. Костян выделяет следующие виды индивидуальных трудовых споров в зависимости от содержания: споры об установлении условий труда и споры по применению установленных условий труда[26].

В зависимости от вида спорного правоотношения они подразделяются на споры, возникающие из.

1. Трудовых правоотношений.

2. Правоотношений по трудоустройству.

3. Правоотношений по защите персональных данных работника.

4. Правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

5. Правоотношений по возмещению материального ущерба, причиненного организации.

6. Правоотношений по возмещению материального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

7. Правоотношению по защите (самозащите) трудовых прав работника.

Самостоятельным основанием для классификации индивидуальных трудовых споров может быть также институт трудового права.

Здесь выделяют споры, связанные с применением норм, составляющих следующие институты: «трудовой договор»; «рабочее время и время отдыха»; «оплата и нормирование труда»; «гарантии и компенсации»; «дисциплина труда»;

«профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации»; «охрана труда»; «материальная ответственность сторон трудового договора».

Д.Р. Акопов разделяет следующие виды индивидуальных трудовых споров в зависимости от особенностей субъектного состава[26]:

1. По статусу работодателя:

1.1 С работодателем – юридическим лицом.

1.2 С работодателем – физическим лицом (особенность в том, что все эти споры разрешаются в судебном порядке).

2. По статусу работника (потенциального, настоящего или бывшего):

2.1 С лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем, но ему было отказано.

2.2 С работником данного работодателя.

2.3 С лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем.

По способу разрешения индивидуальные трудовые споры делятся на:

1. Споры, разрешаемые в общем порядке, когда спор разрешается в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде.

2. Споры, разрешаемые в судебном порядке, когда в комиссию по трудовым спорам обращаться не нужно.

3. Споры, разрешаемые в особом порядке, когда спор разрешается в вышестоящем в порядке подчиненности органе либо в суде.

Подводя итог вышесказанному можно сделать следующий вывод – индивидуальный трудовой спор есть неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Кроме того, многообразие оснований классификации определяет и многовариантность видов трудовых споров, выделяемых современной наукой трудового права.

1.3 Правовое регулирование порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Регулирование трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется в соответствии с перечнем нормативно-правовых актов, указанных в ст.5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)[2].

Актом высшей юридической силы является Конституция Российской Федерации, которая устанавливает основные положения российской правовой системы и закрепляет исходные начала всех отраслей права, в том числе и трудового права. Конституция РФ закрепляет обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников, в том числе их

трудовые права и законные интересы в области трудовых отношений. Следовательно, каждый работник, считающий свои права нарушенными, имеет право на квалифицированную юридическую помощь и, прежде всего, на судебную защиту.

Признание Конституцией (ч. 4 ст. 37) права на индивидуальные и коллективные трудовые споры является важнейшей гарантией обеспечения трудовых прав работников и работодателей в сфере трудовых отношений. В соответствии с ст. 45 и 46 Конституции РФ каждый имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Кроме того, каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. Однако эти очень важные для каждого человека конституционные гарантии вовсе не автоматически реализуются в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает человек, поступая на работу в качестве наемного работника и заключая трудовой договор.

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

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

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

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров урегулирован в главе 60 ТК РФ.

Суд рассматривает индивидуальные трудовые споры в следующих случаях:

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

2. Когда работник обращается непосредственно в суд, минуя комиссию по трудовым спорам;

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

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

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

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

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

1. Суд независим и подчинен только закону.
2. Суд не связан никакими узковедомственными интересами.
3. Судьи профессионально сведущи в вопросах законодательства.
4. Деятельность суда протекает в судебном заседании, порядок проведения которого строго регламентирован законом.

ТК РФ регулирует иные положения, но содержит нормы, затрагивающие вопросы гражданского судопроизводства, определяющие особенности рассмотрения дел (ст.390–419 ТК РФ)[2].

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

ГПК РФ тесно связан в числе других и с трудовым правом, это обусловлено тем, что материально-правовые отношения влияют на форму защиты права, круг доказательств, круг участников процесса. Связи с процессуальными отраслями обусловлены общими конституционными положениями, развитием судебной системы и институтов правосудия[3].

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

1. Возбуждение гражданского дела в суде.
2. Подготовка дела к судебному разбирательству.
3. Разбирательство дела по существу.
4. Производство в кассационной или апелляционной инстанции.
5. Пересмотр в порядке надзора.

6. Пересмотр по вновь открывшимся обстоятельствам.

7. Исполнительное производство.

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

Непосредственно в судах, минуя КТС, рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям.

1. 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.

2. Работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации.

3. Лица, которому отказано в приеме на работу.

4. Лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц.

5. Лиц, считающих, что они подвергаются дискриминации.

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

Постановления являются результатом длительной работы по изучению, обобщению, анализу судебной практики всех судов общей юрисдикции. Эти постановления помогают уяснить смысл правовых норм, обеспечивают единообразное применение закона на всей территории РФ [17].

Судьи при изложении решений, соответственно и при принятии самого решения руководствуются этими постановления. Это не противоречит закону. В ГПК РФ сказано, что указания, изложенные в определении суда,

рассматривающего дело в порядке кассации, обязательны для суда, вновь рассматривающего дело (ст.369 ГПК).

Постановления Верховного суда РФ - это обобщение и исследование, концентрированное, апробированное судебной практикой, поэтому эти постановления можно расценивать как судебный прецедент. В последние годы в юридической литературе активно ведется дискуссия о необходимости формирования специализированной трудовой юстиции в виде трудовых судов и создании Трудового процессуального кодекса.

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

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

Общепризнанна важная роль учреждений специализированной трудовой юстиции в развитии трудового права, повышении его авторитета, консолидации, в достижении внутренней согласованности, ликвидации пробелов в правоприменительной практике, ее совершенствовании. Во многих странах решения трудовых судов являются источником трудового права[19].

В Российской Федерации реформирование процедуры рассмотрения трудовых споров было предусмотрено в Программе социальных реформ Российской Федерации на период 1996–2000 годов, получившей одобрение на слушаниях в Государственной Думе и утвержденной постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1997 года № 222. Эта Программа предусматривала на первом этапе специализацию судов общей юрисдикции, на втором - создание специализированных судов по трудовым спорам. Однако поставленная задача не была выполнена.

В декабре 1998 года был принят Федеральный закон № 188 – ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации», который внес существенные изменения в процедуру рассмотрения трудовых дел в судах. Теперь все дела, вытекающие из трудовых отношений, кроме исков о восстановлении на работе, рассматривают единолично мировые судьи.

Выводы по разделу1

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

которые выступают в качестве объекта правового регулирования. Общественные отношения, складывающиеся при рассмотрении и разрешении индивидуального трудового спора, носят процессуальный характер, особенно, если в качестве органа, их рассматривающего, выступает суд.

Эти общественные отношения являются правоотношениями, поскольку они урегулированы нормами права. Юридические нормы, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, образуют совокупность правовых положений, как общего, так и специального, конкретизирующего порядка, что позволяет рассматривать их в качестве особого правового института.

2 СУДЕБНОЕ РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

2.1 Особенности обращения в суд

Одна из форм защиты субъективных прав, свобод и законных интересов – установленный порядок рассмотрения и разрешения правовых споров. Среди них можно выделить трудовой спор, в основе которого лежит разногласие, возникающее в ходе применения норм трудового права либо установления, изменения условий труда[22, с.248].

Судебная практика пошла по пути разрешения индивидуальных трудовых споров путем подачи исковых заявлений. Необоснованный отказ в приеме на работу лиц, равно как и наложение дисциплинарного взыскания, несомненно, является одним из случаев нарушения, допускаемых в процессе применения норм трудового законодательства. Восстановление нарушенного права осуществляется путем искового производства, сущность которого состоит в том, что суд проверяет наличие или отсутствие спора о праве[23, с.25].

Большая часть индивидуальных трудовых споров поступает в суд по инициативе работника. Часть споров, только по одному основанию – для возмещения работником материального ущерба организации, становится предметом рассмотрения суда по инициативе работодателя. Часть – по инициативе прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права; профсоюза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам (ст.391 ТК РФ) [28, с.5].

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

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

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

Подсудностью трудовых дел называется распределение всех подведомственных суду дел между судами общей юрисдикции. Следует отметить, что ТК РФ не определяет подсудность трудовых дел. Правилами,

предусмотренными ст. 382 ТК РФ, установлено, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Подсудность определяется правилами ГПК РФ, которыми выделяются родовая и территориальная подсудность.

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

1. Дела о выдаче судебного приказа.

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

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

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

Для реализации права на судебную защиту принципиальное значение имеют сроки, в течение которых заинтересованная сторона вправе обратиться в суд. Они зависят от предмета спора. Согласно ст. 392 ТК РФ заявление о разрешении трудового спора подается в суд в следующие сроки: как общее правило, - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права; по делам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа (распоряжения) администрации об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; в десятидневный срок со дня вручения копий решения КТС, если работник или администрация обжалуют это решение; в течение года со дня обнаружения причиненного работником материального ущерба организации по вопросам взыскания с работника этого ущерба (таблица 1).

Таблица 1 – Виды и сроки для индивидуальных трудовых споров

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

Вместе с тем согласно п. 56 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года №2 (в ред. от 28 декабря 2006 года) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» необходимо учитывать особенности рассмотрения дел о взыскании заработной платы. В частности, при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной ему заработной платы, следует иметь в виду, что само по себе заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования. Это обусловлено тем, что в рассматриваемом случае срок на обращение в суд не пропущен, поскольку нарушение носит длящийся характер, и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы (тем более задержанных сумм) сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

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

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

Начало течения сроков исковой давности неодинаково.

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

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

Вместе с тем месячный срок исковой давности по спорам об увольнении работника начинается с даты выдачи работнику трудовой книжки, либо даты вручения ему копии приказа об увольнении. Если работник отказался получить трудовую книжку, то временем, когда работник должен был узнать о нарушении своего права, является дата направления работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на получение ее по почте (при условии составления работодателем соответствующего акта об отказе в получении трудовой книжки).

Срок исковой давности, установленный для обращения работодателя в суд по спорам о возмещении работником вреда, начинается со дня обнаружения причиненного вреда[18, с.112].

Исходя из содержания абз.1 ч.6 ст.152 ГПК РФ, а также ч.1 ст.12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком[17, с. 256,257].

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

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

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

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

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

2. Специальные сроки (установлены по делам о восстановлении на работе). Такие дела подлежат рассмотрению до истечения одного месяца.

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

В соответствии с ч.3 ст.39 ГПК РФ при изменении истцом основания или предмета иска, в том числе и при увеличении исковых требований, течение срока рассмотрения дела начинается со дня совершения соответствующего процессуального действия[17, с. 256,257]. В тех случаях, когда сроки не установлены законом, они назначаются судом с учетом принципа разумности. Например, в случае оставления искового заявления без движения суд своим определением устанавливает конкретный процессуальный срок, необходимый для устранения выявленных в заявлении недостатков.

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

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

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

В силу ст. 333.17 части второй Налогового кодекса РФ (далее – НК РФ) плательщиками государственной пошлины признаются организации и физические лица, если они: обращаются в суд общей юрисдикции за защитой прав, свобод и законных интересов; выступают ответчиками в судах общей юрисдикции или по

делам, рассматриваемым мировыми судьями, если при этом решение суда принято не в их пользу, в то время как истец освобожден от уплаты государственной пошлины.

На неординарное положение работника и работодателя при обращении в суд с соответствующим иском обращает внимание Верховный Суд РФ.

Согласно п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» к истцам, которые освобождаются от уплаты государственной пошлины по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий, относятся работники, а не работодатели.

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

2.2 Исковое и приказное производство

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

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

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

Работник, возбудивший трудовой спор в суде, в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации является истцом, а работодатель – ответчиком. Работодатель выступает в качестве истца по трудовому спору лишь в случае предъявления им иска о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами[4].

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

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

По общему правилу гражданин может обратиться в суд по достижении 18 лет. Однако возбудить дело по трудовому спору вправе и несовершеннолетние в возрасте от 14 лет, поскольку в соответствии с законодательством они могут состоять в трудовых отношениях[15].

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

При принятии заявления по трудовому спору судья определяет его подведомственность (подсудность) по предмету спора, территориальному признаку в соответствии со статьями 22–33 ГПК РФ. Судья единолично вправе отказать в приеме заявления в случаях если.

1. Заявление не подлежит рассмотрению в судах.
2. Заинтересованным лицом, обратившимся в суд, не соблюден установленный законом для данной категории дел порядок предварительного внесудебного разрешения дела.
3. Имеется вступившее в законную силу, вынесенное по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение суда или определение суда о принятии отказа истца от иска или об утверждении мирового соглашения сторон.
4. В производстве суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.
5. Дело неподсудно данному суду.
6. Заявление подано недееспособным лицом.
7. Заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим полномочий на ведение дела[17, с. 256,257].

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

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

При оставлении определения об отказе в принятии заявления без изменения в кассационной инстанции оно может быть обжаловано в надзорном порядке.

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

Так, Сорочинским районным судом в 2006 году было рассмотрено дело по иску Комаровой Н.И. к ЗАО «Урал-комплект» о восстановлении на работе. Должность, которую она занимала, была сокращена, однако работодателем не был расторгнут трудовой договор с ней, поскольку предварительное согласие на ее увольнение не было дано вышестоящим выборным профсоюзным органом в соответствии с ч.1 ст.374 ТК РФ (работник отдела кадров Комарова одновременно являлась заместителем председателя профкома организации, не освобожденным от занимаемой должности). Суд, рассмотрев трудовое дело, вынес решение об отказе в удовлетворении заявленного требования, мотивируя тем, что Комарова находится в трудовых отношениях с организацией[30].

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

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

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

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

В соответствии со ст. 147 ГПК РФ судья обязан вынести определение о подготовке дела к судебному разбирательству с указанием конкретных действий, которые следует произвести. Такое определение должно быть вынесено и в случае, если возникает необходимость в дополнительных действиях по подготовке дела к судебному разбирательству после отмены ранее состоявшегося судебного решения и направления дела на новое рассмотрение либо о приостановлении или прекращении производства по делу. Признав дело подготовленным, судья выносит определение о назначении его к разбирательству

в судебном заседании и извещает стороны и других участников процесса о времени и месте рассмотрения дела[17, с. 256,257].

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

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

Также в процессе подготовки дела к судебному разбирательству судья направляет либо вручает ответчику копии искового заявления и приложенных к нему документов, обосновывающих требования истца, и предлагает представить в установленный им срок доказательства в обоснование своих возражений. Непредставление ответчиком письменных объяснений и доказательств в случае его неявки в судебное заседание не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в деле доказательствам[18, с. 256,257].

После проведения подготовки дела к судебному разбирательству, суд, согласно ст.152 ГПК РФ, вправе назначить предварительное судебное разбирательство. Оно является новой стадией рассмотрения и разрешения гражданских дел, в том числе возникающих из трудовых отношений.

Предварительное судебное заседание – своего рода дополнительное судебное действие, позволяющее сократить и упростить рассмотрение гражданских дел, в том числе возникающих из трудовых отношений.

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

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

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

Приказное производство

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

Применение правил приказного производства нельзя расценивать как разновидность процесса разрешения индивидуальных трудовых споров. Это объясняется тем, что в основе любого спора лежит разногласие. Приказное производство предусмотрено нормами ГПК РФ в целях восстановления нарушенных прав в упрощенном порядке, одним из условий применения которого является отсутствие разногласий и, следовательно, отсутствие спора между сторонами [20, с. 35-43]. Поэтому обращение в суд с заявлением о выдаче судебного приказа – один из способов судебной защиты нарушенных субъективных прав. В случаях, когда заработная плата начислена, но не выплачена по каким-либо причинам, может быть выдан судебный приказ в соответствии с требованием ст.122 ГПК РФ.

Проблема задержек заработной платы в настоящее время уже не актуальна, но все-таки она еще существует. Так, в 2005 года в судебные участки по городу

Сорочинску и Сорочинскому району было подано заявлений об оплате труда – 535, в 2016 году – 278, в 2017 году – 247.

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

Судебный приказ – это судебное постановление, вынесенное судьей единолично на основании заявления о взыскании денежных сумм по требованиям, предусмотренным статьей 122 ГПК РФ, который является одновременно исполнительным документом[4].

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

В соответствии с ГПК РФ заявление подается в письменной форме и в нем должны быть указаны.

1. Наименование суда, в который подается заявление.
2. Наименование заявителя, его место жительства или место нахождения.
3. Наименование должника, его место жительства или место нахождения.
4. Требование заявителя.
5. Перечень прилагаемых документов.

Заявление о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы не оплачивается государственной пошлиной, так как вытекает из трудовых правоотношений[6].

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

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

Учитывая, что такой порядок взыскания денежных сумм нельзя рассматривать как разновидность процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров, поскольку такая форма защиты субъективных трудовых прав возможна только в отсутствие спора (разногласия) между должником и взыскателем, то рассмотрение такого вопроса в комиссии по трудовым спорам не является правильным. КТС – это орган, наделенный правом рассматривать индивидуальные трудовые споры, то есть выяснять существо разногласий[21, с.

35-43].

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

2.3 Вынесение судом решений по результатам рассмотрения трудового спора

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

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

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

Так, Истец Пименов А.С. обратился в Озерский городской суд с иском о восстановлении на работе и взыскании средств за вынужденный прогул к ОАО «ЮК». Рассмотрев данный иск, суд вынес решение об удовлетворении исковых требований в полном объеме. Истец был восстановлен на рабочем месте и в его пользу были взысканы средства за время вынужденного прогула[31].

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

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

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

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

Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора (контракта) у работника возник вынужденный прогул, то его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы. Судебная практика на основании гражданского законодательства признает возможным возмещение незаконно уволенному или переведенному работнику не только материального, но и морального вреда. Установив, что увольнением или переводом работнику причинен моральный вред, суды взыскивают его с ответчиков. Размер возмещения каждый раз определяется судом, исходя из обстоятельств дела [24, с. 46].

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

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

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

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

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

Содержание заочного решения практически ничем не отличается от решения, выносимого в порядке обычного судебного производства, но в резолютивной части должны быть указаны особенности его обжалования. В соответствии со ст.237 ГПК РФ, ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения суда в течение семи дней со дня вручения ему копии этого решения и обжаловано в течение десяти дней по истечении срока подачи ответчиком заявления об отмене этого решения суда[4].

Заявление о пересмотре заочного решения должно содержать.

1. Наименование суда, вынесшего заочное решение.
2. Наименование стороны, подающей заявление.
3. Перечень обстоятельств, свидетельствующих об уважительности причин неявки в судебное заседание, и доказательств, подтверждающих эти обстоятельства, а также доказательств, которые могут повлиять на содержание принятого заочного решения.
4. Просьбу стороны, подающей заявление.
5. Перечень прилагаемых к заявлению материалов.

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

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

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

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

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

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

ГПК РФ не ограничивает количество возможных случаев применения заочного порядка рассмотрения при производстве по одному делу. Поэтому в настоящее время у работника при уклонении работодателя от явки в судебное заседание и от представления доказательств есть возможность потребовать

рассмотрения трудового спора в установленные сроки в порядке заочного производства.

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

Суд или судья прекращает производство по делу если.

1. Дело не подлежит рассмотрению в судах.
2. Заинтересованным лицом, обратившимся в суд, не соблюден установленный для данной категории дел порядок предварительного внесудебного разрешения спора и возможность применения этого порядка утрачена.

3. Имеется вступившее в законную силу, вынесенное по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение суда или определение суда о принятии отказа истца от иска или об утверждении мирового соглашения сторон; если истец отказался от иска и отказ принят судом.

4. Если стороны заключили мировое соглашение и оно утверждено судом.

5. Состоялось решение товарищеского суда, принято в пределах его компетенции, по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.

6. Между сторонами заключен договор о передаче данного спора на разрешение третейского суда.

7. После смерти гражданина, являвшегося одной из сторон по делу, спорное правоотношение не допускает правопреемства [18, с. 256, 257].

Суд или судья оставляет заявление без рассмотрения если.

1. Заинтересованным лицом, обратившимся в суд, не соблюден установленный для данной категории дел порядок предварительного внесудебного разрешения дела и возможность применения этого порядка не утрачена.

2. Заявление подано недееспособным лицом.

3. Заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим полномочий на ведение дела.

4. В производстве этого же или другого суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.

5. Стороны, не просившие о разбирательстве дела в их отсутствие, не явились без уважительных причин по вторичному вызову, а суд не считает возможным разрешить дело по имеющимся в деле материалам.

6. Истец, не просивший о разбирательстве дела в его отсутствие, не явился в суд по вторичному вызову, а ответчик не требует разбирательства дела по существу.

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

2.4 Проблемы, возникающие при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде

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

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

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

В связи с чем, Пленум Верховного Суда РФ своим Постановлением от 28 декабря 2006 года внес изменения и дополнения в Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса РФ».

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

В силу п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и статей 382, 391 ТК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Пленум ВС РФ разъясняет, что решая вопрос о подсудности дела, следует иметь в виду, что исходя из содержания п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из

трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (ч.2 ст.381, ч. 3 ст. 391 ТК РФ), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях[16, с. 512].

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

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

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

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

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

рассмотрены до истечения месячного срока со дня принятия заявления к производству.

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

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

Теперь работодатели-физические лица разделены на две большие группы: индивидуальные предприниматели и работодатели, которые такими предпринимателями не являются, то есть люди, которые нанимают работников не для ведения своего бизнеса, а для личного обслуживания и ведения домашнего хозяйства-садовников, гувернанток.

Не предпринимателям закон оставил все льготы, которыми до этого пользовались работодатели-физические лица.

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

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

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

Вступившая в силу редакция ТК (ФЗ от 30.06.2006 года № 90–ФЗ) изменила и некоторые нормы, касающиеся содержания трудового договора. Теперь условия, включающиеся в него, четко разделены на обязательные (место работы, режим трудового дня и так далее) и дополнительные, которые вносятся в документ по обоюдному желанию работника и работодателя. Раньше в ТК фигурировало понятие «существенные условия», которые работодатель не мог менять в одностороннем порядке, без письменного согласия работника. Однако это

понятие было размытым, и в судах постоянно возникали споры, можно ли считать «существенным» тот или иной пункт договора. Теперь эти нормы прописаны четко.

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

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

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

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

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

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

Однако и их работу нельзя назвать безукоризненной. Количество гражданских «трудовых» исков, рассматриваемых судами, очень велико, и суды, и без того перегруженные уголовными, гражданскими и административными делами, нередко допускают нарушения установленных законом сроков. Если в 2015 года это коснулось 6,9% трудовых споров, то в 2016 года – 11,5, а в 2017 и 2018 годах – уже 14% дел. Между тем сама специфика трудовых дел, и в особенности

дел о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы и т.д., требует оперативного принятия решений.

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

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

В связи с этим возникает необходимость в создании такой процессуальной формы рассмотрения и разрешения трудовых споров в судах, которая позволила бы с наибольшей эффективностью применять нормы трудового законодательства. Прежде всего, речь идет о выработке и принятии отдельного кодифицированного процессуального акта – Трудового процессуального кодекса РФ. Однако немаловажно и реформирование самой судебной системы с образованием в ней отдельного звена, призванного осуществлять правосудие по делам, вытекающим из трудовых и иных связанных с ними правоотношений. И если принятие Трудового процессуального кодекса РФ с учетом новизны этого крупного нормативного акта, несомненно, требует значительного времени, то создание специализированного звена судебной системы может быть осуществлено в сравнительно короткие сроки[16, с.512].

Трудно обосновать целесообразность законодательного решения о передаче мировым судьям всех трудовых споров, за исключением дел о восстановлении на работе. При принятии этого решения, совершенно не учитывались цели и задачи, ставившиеся перед институтом мировых судей, а именно: регулировать конфликты семейного, бытового характера, разрешать мелкие имущественные споры, в основном несложные по фактическому и правоприменительному составу, защищать бесспорное право путем выдачи судебного приказа. Но характеристика содержания трудового спора совершенно иная. Если трудовой спор доходит до суда, то он, как правило, представляет значительную сложность и с фактической, и с правовой точки зрения[23, с. 25].

Трудно найти причины и обосновать целесообразность такого законодательного решения. Скорее всего, здесь сработал формальный подход, заключающийся в следующем: раз ранее перечисленные в ст. 113 ГПК РСФСР гражданские дела подлежали рассмотрению судьей только единолично, а коллегиального рассмотрения у мирового судьи не предусматривалось, то все

дела, разрешаемые судом лишь единолично, подлежат передаче в подсудность мировому судье. Представляется, что здесь совершенно не учитывались цели и задачи мировой юстиции, призванной урегулировать конфликты семейного, бытового характера, разрешать мелкие имущественные споры, в основном несложные по фактическому и правоприменительному составу, стремиться к мирному исходу на основе взаимных уступок спорящих сторон, защитить бесспорное право путем выдачи судебного приказа.

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

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

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

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

Кроме того, в конечном итоге значительное количество трудовых споров, подсудных мировому судье, становятся предметом разрешения по существу районного суда. Это обусловлено тем, что районный суд, будучи апелляционной инстанцией по отношению к мировым судьям, рассматривает дела по апелляционной жалобе в полном объеме с использованием процедуры, свойственной суду первой инстанции. А поскольку решения, вынесенные по трудовым делам, достаточно часто обжалуются в вышестоящий суд, то трудовой

спор, как правило, «обречен» на повторное рассмотрение по существу в районном суде. При этом следует иметь в виду, что гражданские дела мировым судьей рассматриваются в срок до одного месяца с момента принятия заявления к производству; срок на подачу апелляционной жалобы составляет десять дней, месячный срок установлен для рассмотрения дела в апелляционной инстанции со дня изготовления решения в окончательной форме. Таким образом, с учетом времени, затраченного на совершение мировым судьей действий по подготовке дела к рассмотрению в апелляционной инстанции, и времени на пересылку в районный суд период нахождения трудового спора в судебных органах составляет около трех месяцев.

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

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

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

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

Выводы по разделу 2

Делая выводы из данной главы, следует отметить, что индивидуальные трудовые споры, разрешаемые в суде, являются основным видом восстановления

нарушенных прав работников. Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров в суде является давно сложившейся и достаточно надежной, для того чтобы своевременно рассматривать и разрешать такие споры. Однако то, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются в основном по правилам гражданского процесса, а не трудового права, это влияет на качество и сроки разрешения споров.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

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

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

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

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

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

Однако наряду с этим некоторые решения судов не отвечают требованиям законности и обоснованности и не дают достаточно убедительного ответа по

существованию спора. Иногда в решениях неполно отражаются обстоятельства дела, нечетко формулируются требования истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле, не раскрывается характер правоотношений сторон, отсутствует анализ доказательств, их оценка и юридическая квалификация установленных факторов. В ряде случаев не указывается закон, которым руководствовался суд, выводы суда не всегда соответствуют обстоятельствам дела, указанным в решении, а его резолютивная часть излагается так, что вызывает затруднения при исполнении.

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

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

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

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

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

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6–ФКЗ, от 30.12.2008 № 7–ФКЗ, от 05.02.2014 № 2–ФКЗ, от 21.07.2014 № 11–ФКЗ) – СПС «КонсультантПлюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 05.02.2018) – СПС «КонсультантПлюс».
3. Гражданский Кодекс РФ часть первая от 30 ноября 1994 года № 51–ФЗ (в ред. от 29.12.2017 № 459–ФЗ) – СПС «КонсультантПлюс».
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138–ФЗ (ред. от 03.04.2018) – СПС «КонсультантПлюс».
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146–ФЗ (ред. от 19.02.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2018) – СПС «КонсультантПлюс».
6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117–ФЗ (ред. от 04.06.2018) – СПС «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон от 30.06.2006 № 9–ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» – СПС «КонсультантПлюс».
8. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1–ФКЗ (ред. от 05.02.2014) «О судебной системе Российской Федерации» – СПС «КонсультантПлюс».
9. Федеральный закон от 17.12.1998 № 188–ФЗ (ред. от 05.04.2016) «О мировых судьях в Российской Федерации» – СПС «КонсультантПлюс».
10. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202–1 (ред. от 18.04.2018) «О прокуратуре Российской Федерации» – СПС «КонсультантПлюс».
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 05.03.2013 № 4 «О внесении изменений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» – СПС «КонсультантПлюс».
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» – СПС «КонсультантПлюс».
13. Постановление Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах,

- работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» – СПС «КонсультантПлюс».
14. Конституционное право России: Учебник – 3-е изд., перераб и доп./ под ред. Козловой Е.И. и Кутафина О.Е. –М.: Юристъ, 2006 – 248 с.
 15. «Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (краткий, постатейный) (3-е издание) (отв. ред. Ю.П. Орловский) («КОНТРАКТ», 2017) – СПС «КонсультантПлюс».
 16. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Я. Ананьевой. М.: Омега-Л, 2007. –с. 512
 17. Комментарий к ГПК РФ/под ред. Г.П. Ивлиева. – М.: Юрайт-Издат, 2006.– с. 256–257
 18. Гражданское право России. Часть первая: Учебник/под ред. З.И.Цыбуленко.–М.:Изд.ЮРИСТЪ, 2007. – с.175
 19. Трудовое право: Учебник для Вузов/под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007 – с.9-27, 496
 20. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2003. №9.– с. 97.
 21. Костян И.А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. N 4. С. 35 - 43.
 22. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве./Л.Н. Анисимов //М.: ЗАО Юстицинформ, 2007. – с. 248.
 23. Мартыненко В.И. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции./ В.И. Мартыненко– М.; 2006 года – с. 25.
 24. Абрамова О.В. Судебная защита трудовых прав//Трудовое право. 2007 года № 1. – с.39–57.
 25. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России/ Е.Б. Хохлов// СПб. 2015. – с.185–186.
 26. Проблемы защиты трудовых прав граждан: Матер.науч.-практ.конф. М., 2004.
 27. Митрохина Н.В. Первые нормативные акты Советской власти о рассмотрении трудовых споров/Н.В.Митрохина// История государства и права. 2015. № 4. – с. 22–24
 28. Ершова Е.А. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников/Е.А. Ершова //Трудовое право. 2016. № 14 – 78 с.
 29. Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к ТК РФ/ Ю.Н. Коршунов //М.: Изд. «экзамен», 2004. – с.5
 30. Кузнецов В.И. Некоторые проблемы предмета доказывания в гражданском процессе РФ/В.И. Кузнецов//Арбитражный и гражданский процесс. 2007 года № 10. – с.38–45
 31. Архив Сорочинского районного суда.
 32. Архив Озерского городского суда.