

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01.2015. 552 ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры
_____ Дацко Наталья Петровна
_____ 2020 г.

Автор работы,
студент группы Ю-552
_____ Борисова Анна Павловна
_____ 2020 г.

Нормоконтролер,
доцент кафедры
_____ Филиппова Эльвира Маисовна
_____ 2020 г.

Челябинск 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	6
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ	
1.1	Судебная практика по возникновению и прекращению трудовых отношений	10
1.2	Судебная практика разрешения индивидуальных споров	28
2	ТЕНДЕНЦИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО И ОРГАНИЗАЦИОННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ОСНОВАНИИ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ	
2.1	Характерные примеры правозащитной деятельности по основным институтам трудового законодательства	45
2.2	Тенденции развития судебной практики при разрешении социально-трудовых споров	71
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	82
	ПРИЛОЖЕНИЕ.....	94

АННОТАЦИЯ

Борисова А.П. Выпускная квалификационная работа «Судебная практика разрешение социально-трудовых споров в современной России»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-552, 95 с., библиогр. список – 103 наим., прил. 2.

Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения и библиографического списка.

Во введении раскрыта актуальность темы исследования, определена цель исследования и сформулированы основные задачи.

В первой главе проанализирована исследованы теоретические и практические аспекты разрешения социально-трудовых отношений, проанализировано возникновение трудовых отношений, их прекращение, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, приведен анализ судебной практики по разрешению социально-трудовых споров исходя из тенденций развития законодательства, рекомендаций Конституционного и Верховного суда;

Во второй главе выявлены основные тенденции совершенствования правового и организационного регулирования социально-трудовых отношений, а также развития судебной практики при разрешении социально-трудовых споров в России.

В выпускной квалификационной работе отражены решения задач, поставленных во введении, выделен ряд проблем, на которые предлагаются конкретные решения.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социального права и правоведение»

УТВЕРЖДАЮ
заведующий кафедрой,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент
_____ Г.Х.Шафикова
_____ 2020 г.

З А Д А Н И Е
к выпускной квалификационной работе
Борисова Анна Павловна

(Фамилия, Имя, Отчество)

Группа Ю-552

1. Тема работы « Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России»
утверждена приказом по университету от 24.04.2020 г. № 627
2. Срок сдачи законченной работы 29 мая 2020г.
3. Исходные данные к работе Трудовое законодательство, материалы судебной практики, научная литература по вопросам социально-трудовых споров в современной России .
- 4 Перечень вопросов, подлежащих разработке
 1. Теоретические и практические аспекты разрешения социально-трудовых споров
 - 1.1. Судебная практика по возникновению и прекращению трудовых отношений
 - 1.2. Судебная практика разрешения индивидуальных споров
 2. Тенденции совершенствования правового и организационного регулирования социально-трудовых отношений на основании судебной практики
 - 2.1. Характерные примеры правозащитной деятельности по основным институтам трудового законодательства
 - 2.2. Тенденции развития судебной практики при разрешении социально-трудовых споров

Иллюстративный материал
присутствует

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Введение	01.11.2019
Глава первая	01.02.2020
Глава вторая	01.04.2020
Заключение	01.05.2020
Библиографический список	15.05.2020

Руководитель работы,
должность, ученая
степень

Н.П. Дацко
И.О. Фамилия

Автор работы, студент
группы

А. П. Борисова
И.О. Фамилия

ВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Трудовые права граждан сегодня являются одним из системообразующих институтов международного и национального права, одним из краеугольных камней в современной системе социально-экономических прав человека, важнейшим фактором социального развития. Они всесторонне обеспечиваются различными актами международно-правового значения, а также источниками российского законодательства.

Основными проблемными аспектами защиты трудовых прав в Российской Федерации сегодня остаются вопросы продолжительности рабочего времени, размера и сроков оплаты труда, обеспечения надлежащих условий труда, в том числе с точки зрения требований безопасности, законности возникновения и прекращения трудовых отношений, содержания трудового договора, обеспечения права на отдых, исключения принудительного труда, соблюдения принципа равенства в трудовых отношениях.

Определяющим принципом современных трудовых прав граждан является свобода труда. Проведенная в России кодификация трудового законодательства, безусловно, способствовала движению в сторону цивилизованного, основанного на социальном партнерстве правового механизма трудовой деятельности, где эффективное выполнение профессиональных функций и высокая производительность труда сочетаются с всесторонней защитой интересов всех участников правоотношений, включая как работодателя, так и работника, что актуализирует проблему переговорного процесса как гарантии достижения.

Трудовое законодательство соседствует и взаимодействует с рядом иных отраслей российского права, что порождает определенные трудности в их разграничении, и в первую очередь это касается гражданского законодательства, в том числе на уровне разделения трудового и гражданско-правового договора.

Еще одной часто возникающей практической проблемой является соотношение таких регуляторов трудовых отношений, как индивидуальный договор, нормативно-правовой акт государства и локальный акт. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования представляет собой наглядную особенность метода современного трудового права.

Основная доля нарушений трудового законодательства приходится на локальный уровень учреждений и организаций. Размер заработной платы и ряд других обязательные условия труда, с одной стороны, являются предметом соглашения работника и работодателя, а с другой - имеют фундаментальное социально-политическое значение как решающий фактор уровня жизни граждан, напрямую влияющий на легитимность государственной власти и права.

Одной из недостаточно урегулированных проблем является злоупотребление трудовыми правами¹. Очевидно, что реальная защита трудовых прав граждан возможна лишь при наличии выстроенного должным образом процессуального, в большей степени судебного, механизма рассмотрения споров. Право на трудовые споры относится к числу основных трудовых прав граждан. Накоплена определенная достаточно обширная практика разрешения такого рода споров в судебном порядке, в том числе на уровне конституционного правосудия с его правовыми позициями высшей юридической силы.

В целях обеспечения наличия действенного процессуального механизма защиты трудовых прав граждан обсуждаются возможности создания специализированной подсистемы соответствующих судебных органов.

Помимо судебных органов, защита трудовых прав осуществляется иными институтами, к числу которых относятся органы исполнительной власти, прокуратура как независимый надзорный орган, не входящий ни в

¹ Лушникова М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами // Трудовое право в России и за рубежом. 2009 (пилотный вып.). С. 5-12.

одну из ветвей власти, профессиональные союзы¹. В то же время на уровне регулирования и в правовой системе разрабатываются другие виды разрешения трудовых споров на основе примирительных технологий которая помимо защиты и примирение прав и интересов участников активных правоотношений, налаживание сотрудничество и взаимодействия сторон правоотношений в конце конфликта.

В частности, федеральные органы исполнительной власти признают необходимым использовать при разрешении трудовых споров такие инструменты, как посредничество и примирительные комиссии.

Представительство и защита социально-трудовых прав работников профсоюзами - это комплексная задача, системное решение которой требует активизации по различным направлениям деятельности, с учетом множества форм реализации представительной и защитной функций. В современной России с усилением в рыночных условиях функции досудебной защиты прав человека на труд приобретают особое значение. В условиях радикального реформирования системы трудового права преимущественно развивается система представительства в социально-трудовых отношениях.

В Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»² под представителями работников понимаются: 1) представители профессиональных союзов, назначенные или избранные профессиональными союзами или их членами; 2) выборные представители, избранные работниками предприятия в соответствии с национальным законодательством или коллективными договорами.

В соответствии со ст. 5 Конвенции МОТ № 135 наличие выборных представителей не должно использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов и их представителей. Государство должно

¹ Абрамова О.В. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2004. № 6. С. 33–34.

² Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (Женева, 23 июня 1971 г.) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7449.

принимать необходимые меры в целях поощрения сотрудничества по всем соответствующим вопросам между выборными представителями. Федеральный закон о профсоюзах предусматривает, что отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества. Основой для такого сотрудничества являются права и законные интересы работников, представлять и защищать которые должны профсоюзы и иные представительные органы работников.

К неотъемлемым элементам механизма правового регулирования трудовых отношений относятся, в частности, права на самозащиту, включая право на забастовку, являющееся в современной России труднореализуемым, что, несомненно, не лучшим образом отражается на общем уровне защищенности прав работников¹.

В случае нарушения трудового законодательства, ущемления трудовых прав граждан, помимо всего прочего, неизбежно возникает вопрос о привлечении виновных лиц к ответственности и обеспечении справедливого, эквивалентного возмещения и компенсации причиненного ущерба в соответствии с европейской концепцией эффективного средства правовой защиты².

Так, традиционно часто подвергаются оспариванию в судебном порядке основания и процедуры прекращения в одностороннем порядке трудовых отношений по инициативе работодателя, включая сокращение штата работников организации, увольнение за прогул и т. п.

Дальнейшее развитие российского трудового права, как представляется, может и должно опираться на масштабные аналитические обобщения судебной практики по разрешению трудовых споров,

¹ Грачева Д.А. Самозащита трудовых прав работников: особенности института и перспективы развития // Всероссийский студенческий конвент «Инновация»: сборник материалов Иваново : Иван. гос. ун-т. 2016. С. 94

² Головина С.Ю. Договорный способ установления ответственности в трудовом праве // Научные труды. Российская академия юридических наук. Вып. 10: в 3 т. М.: ИГ «Юрист», 2010. Т. 3. С. 48–53

отражающие наиболее острые проблемы соблюдения трудовых прав граждан.

Степень научной разработанности. Изучение и обобщение судебной практики по трудовым спорам является действенным средством получения знаний о современном состоянии правового регулирования трудовых отношений и в особенности о защищенности трудовых прав граждан, об их типичных нарушениях, пробелах и противоречиях материального и процессуального законодательства, регулирующего данные отношения.

Несмотря на традиционно высокий научный уровень исследований в области трудового права, характерный для российской юриспруденции, вопросы практики разрешения социально-трудовых споров всесторонне не изучены. В большинстве научных работ исследование вопросов судебной практики имеет узконаправленный прагматический характер, связанный с отдельными категориями дел или частными проблемами трудовых правоотношений.

В тоже время, не смотря на количественно впечатляющий объем исследований, в которых судебная практика по социально-трудовым спорам так или иначе используется в качестве анализируемого материала, специального комплексного аналитического исследования этой проблемы еще не проводилось.

Объект и предмет исследования. Объектами исследования взяли правоотношения по применению судебной практики, а предметом исследования- регулирования социально-трудовых отношений.

Цель и задачи исследования. В работе рассматриваются следующие вопросы: основные сферы, направления, состояние, общие тенденции судебной практики разрешения социально трудовые споры в современной России; пробелы, противоречия правового регулирования трудовых отношений и типичные нарушения трудовых прав граждан на основе анализа судебной практики разрешения социально-трудовых споров; рекомендации по совершенствованию трудового законодательства и практики его применения на основе анализа судебной практики разрешения социально-

трудовых споров в современной России.

Методология исследования. Методологической основой исследования являются объективная диалектика, ее принципы и система категорий, позволяющие раскрыть предмет познания; общенаучные методы: анализ и синтез, системный, деятельностный, логический, структурно-функциональный, оценочный.

Эмпирическая база исследования. В ходе исследования был проведен анализ материалов судебной практики, опубликованных на официальных сайтах Верховного Суда РФ, городских, областных и районных судов субъектов Российской Федерации

Теоретическая значимость монографии заключается в том, что содержащиеся в ней основные теоретические положения и выводы могут быть использованы для совершенствования правовых и организационных условий разрешения социально-трудовых споров. На основе судебной практики определены основные направления ее развития и разработаны рекомендации по совершенствованию правового регулирования разрешения социально-трудовых споров.

Структура исследования. Настоящая работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения и списка использованной литературы.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1.1 Судебная практика по возникновению и прекращению трудовых отношений

До настоящего времени сохраняет свою актуальность вопрос о разграничении трудового и гражданско-правового договора. Несмотря на то, что критерии их различия установлены с большей или меньшей ясностью (ориентация гражданско-правового договора на результат деятельности, а трудового - на функцию работника и регулярность ее выполнения), на практике достаточно частыми остаются случаи, когда трудовые по своей природе отношения оформляются актами гражданско-правового характера. По мнению И. Б. Калинина, для заказчика не важен процесс труда исполнителя, он ориентируется лишь на оплаченный им конечный результат. В рамках гражданско-правового договора не обсуждаются вопросы охраны труда, поскольку заказчик не несет ответственности за его безопасность, не возникают отношения социального партнерства, несмотря на то что исполнение заказа может осуществлять не только сам исполнитель, но и другие субъекты. И в таких случаях, считает автор, не возникают отношения социального партнерства, соответственно не может быть речи о коллективных трудовых спорах¹.

В литературе отмечается, что в секторе современной российской экономики фактически сложилось два правовых режима регулирования трудовых отношений, один из которых основан на утвержденном трудовом праве для бюджетных организаций и бывших государственных предприятий,

¹ Калинин И.Б. Трудоправовая системология Том. гос ун-т. Томск. 2009. С. 121 - 125.

а второй - на «обычном» праве для работников нового коммерческого сектора экономики. Отношения в бюджетных организациях в какой-то мере регулируются нормами Трудового кодекса. Тогда как на предприятиях малого и среднего бизнеса распространены гражданско-правовые отношения, предоставляющие работодателю возможность соблюдать лишь минимум гарантий, установленных трудовым законодательством¹.

При этом судебная практика свидетельствует о том, что даже при несогласии работника подписывать гражданско-правовой договор сам факт начала выполнения трудовой функции указывает на его готовность взаимодействовать с работодателем на гражданско-правовых, а не на трудовых основаниях. Еще одним подтверждением возникновения не трудовых, а гражданско-правовых отношений может служить, например, подписание сторонами актов приемки-передачи выполненных работ.

При проверке того, какие именно отношения складываются между работодателем и работником при выполнении последним своих функций - гражданско-правовые или трудовые, - судами принимаются во внимание и исследуются, в частности, штатное расписание, трудовой распорядок работодателя, документы о начислении заработной платы, таблицы учета рабочего времени и т. п.

Действующее трудовое законодательство фактически вводит внутриотраслевой принцип, касающийся такого института трудового права, как прием на работу. Этим принципом может считаться обоснованность. Он применяется только в случае, когда работодатель отказывается в приеме на работу. По общему правилу, решение о приеме на работу не требует специального обоснования, кроме случаев, когда оно осуществляется по итогам проведения конкурса. Вместе с тем отказ в приеме на работу, в силу ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации² (далее - ТК РФ), при

¹ Балашов А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения: учеб. пособие . СПб. ГУ ВШЭ: 2008.С. 112..

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

наличии требования лица, получившего отказ, в обязательном порядке предполагает мотивировку, оформляемую в письменном виде.

Принцип обоснованности отказа означает, что работодатель обязан опираться на определенный набор критериев, позволяющих установить пригодность или непригодность работника для выполнения соответствующих функций. Этими критериями, объясняющими предпочтение одного кандидата другому, могут быть квалификация, опыт, образование, состояние здоровья (в тех случаях, когда это существенно для выполнения трудовых обязанностей). Частым случаем отказа в приеме на работу может считаться отсутствие необходимости в соответствующей трудовой единице.

Отдельный вопрос для разрешения связан с тем, чем же является прием на работу для работодателя - его правом или все же обязанностью, то есть фактически с правовой природой приема на работу. С одной стороны, законом подобная обязанность прямо не установлена, кроме того, из самой природы трудовых отношений вытекает, что прием на работу обусловлен производственной или деловой необходимостью и, следовательно, не может осуществляться просто в порядке обвязыванию работодателя, а определяется его волевым решением, основанным на оценке имеющихся ресурсов и потребностей. С другой стороны, юридические конструкции трудового законодательства построены таким образом, что прием на работу приобретает черты юридической обязанности. Это вытекает из формулировки абз. 1 ст. 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора. При логическом толковании данного положения можно сделать следующие выводы. При наличии объективных оснований для отказа в приеме на работу для работодателя возникает юридическая обязанность представить письменное обоснование (в случае сложного юридического состава, включающего, помимо факта отказа в приеме на работу, требование лица, получившего отказ, сообщить его причину). Однако при отсутствии объективных оснований для отказа юридическая конструкция «запрет

необоснованного отказа», само собой, порождает обязанность работодателя принять данное лицо на работу.

Таким образом, по действующему трудовому законодательству прием на работу является не предметом усмотрения работодателя, а правом лица, изъявившего желание вступить в трудовые отношения, и соответственно обязанностью работодателя при отсутствии обстоятельств, позволяющих отказать в приеме.

Момент начала трудовых отношений может быть связан как с подписанием трудового договора, так и с началом фактического выполнения трудовых обязанностей. В последнем случае для подтверждения данного факта могут быть использованы, например, свидетельские показания. Вместе с тем, как следует из судебной практики, самого факта начала трудовой деятельности еще недостаточно для того, чтобы признать, что между работодателем и работником возникли собственно трудовые правоотношения.

В данном случае подлежат проверке, в частности, обстоятельства допуска к работе. В подобных случаях суды стремятся установить, например, входило ли это в компетенцию лица, допустившего работника к выполнению трудовой функции. К примеру, в случае, когда допуск к работе был произведен администратором, решение суда о признании возникшими трудовых отношений было отменено по той причине, что судом не были исследованы должностные обязанности данного сотрудника.

Согласно ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения между работником и работодателем возникают, во-первых, на основании заключения между ними трудового договора; во-вторых, на основании фактического допущения работника к выполнению своих обязанностей, когда трудовой договор был надлежащим образом еще не оформлен. Из-за особенностей российского законодательства, согласно которому увольнение работника по инициативе работодателя возможно только в силу веских оговоренных законом причин, нередки случаи, когда работодатель может попытаться отложить оформление

сотрудника для того, чтобы обезопасить себя от приема на работу неподходящего ему по каким-то непредусмотренным законом критериям. Работник при этом оказывается в юридически и экономически незащищенном положении и может стать жертвой недобросовестности работодателя, но может обратиться в суд за признанием факта трудовых отношений. Позиция Верховного Суда по таким делам, как правило, однозначна: «Само по себе отсутствие трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении, а также должности истца в штатном расписании не исключает возможности признания трудовых отношений между сторонами при наличии в этих отношениях признаков трудового договора»¹. Суд также может признать стажировку работника в качестве трудовых отношений, если, по сути, она обладала признаками испытания при приеме на работу².

Статьей 64 ТК РФ предусматриваются определенные гарантии при заключении трудовых договоров, связанные с соблюдением принципа равенства и запрещением дискриминации. Также указанной нормой запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. Работодатель обязан предоставить основания своего отказа кандидату на должность в случае его письменного запроса. При этом основания не должны носить дискриминационный характер, то есть указывать на пол, расу, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания, поскольку это нарушает право на свободу передвижения), отношение к религии, убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника.

Таким образом, анализ судебной практики и теоретических

¹ Определение Верховного Суда РФ от 24 января 2014 г. № 18-КГ13-145. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020).

² Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 мая 2016 г. № 33-9073/2016. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020).

исследований показал актуальность разграничения трудового и гражданско-правового договора в случаях, когда трудовые отношения фактически оформляются актами гражданско-правового характера.

С позиции ТК РФ прием на работу является обязанностью работодателя, тогда как заключение трудового договора свидетельствует о его праве заключить договор только с тем работником, личность и компетенции которого соответствуют определенным критериям, но при этом работодатель обязан представить юридическое обоснование отказа в письменном виде.

Обращения в суд являются логично обоснованными и вытекают из гарантированного принципа защиты нарушенного права. Однако анализ судебной практики показывает, что часто судебные разбирательства возникают в связи с неправильной оценкой работником наличия права, явившегося предметом спора.

Одной из важнейших функций государства в регулировании трудовых отношений является контроль оснований и порядка увольнения сотрудников, позволяющий обеспечить свободу труда и защитить трудовые права гражданина.

В ТК РФ порядок расторжения трудовых договоров и прекращения трудовых отношений закреплен в главе 13. Кроме того, некоторые связанные с увольнением вопросы рассматриваются в ст. 127 (реализация права на отпуск при увольнении), ст. 140 (сроки расчета заработной платы при увольнении), ст. 261 (гарантии при расторжении трудового договора беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей), а также в ст. 269, 279, 280, 288, 292, 296, 307, 312, 336, 341, 347, 348.11, закрепляющих дополнительные гарантии и условия увольнения некоторых категорий граждан, в частности преподавателей, домашних работников, несовершеннолетних лиц и т. д. Помимо этого, в гл. 27 закреплены гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, а в ст. 394 -

вопросы порядка вынесения решений по трудовым спорам об увольнении¹.

В качестве даты издания приказа об увольнении всегда следует указывать дату его фактического оформления. Издание приказа «задним числом», то есть с указанием более ранней, чем на самом деле, даты составления, не допускается.

Несмотря на подробное описание оснований и порядка расторжения трудового договора в ТК РФ, судебные споры об увольнении по-прежнему являются одним из часто встречающихся видов споров о регулировании трудовых отношений. Причиной таких споров могут быть как ошибки в понимании своих прав и порядка расторжения трудовых договоров работниками, так и некорректно проведенная процедура увольнения со стороны работодателя. Кроме того, иски по трудовым спорам не облагаются госпошлиной, что фактически позволяет работникам подавать заявления в суд, предварительно не разобравшись в собственных правах и обстоятельствах дела, что порождает значительное количество исков без достаточных юридических оснований.

Одним из важнейших вопросов при решении трудовых споров об увольнении является применение принципа равенства. С одной стороны, в трудовых отношениях работник признается экономически более слабой стороной. С другой стороны, суд в этих случаях, принимая решение, обязан руководствоваться принципом состязательности (ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ). Каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается, на основании своих требований и возражений.

Компромисс между этими двумя принципами достигается следующим образом. Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в спорах о восстановлении на работе, причиной увольнения с

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 10 авг. 2016 г. № 33-26854/2016 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

которой явилась инициатива работодателя, обязанность доказывания обоснованности и соблюдения порядка увольнения возлагается на работодателя¹. В этом же Постановлении (п. 23) разъясняется, что если увольнение произошло по собственному желанию, но работник в суде утверждает, что работодатель принудил его к увольнению, то бремя доказательства смещается в другую сторону - работник вынужден привести доказательства заявленного.

Такое решение, очевидно, предназначено для поддержания баланс между защитой трудовых прав граждан и соблюдением интересов работодателя. Однако, как показывает практика, и в этом случае ситуация далека от идеала. В частности, при возложении на сотрудника бремени доказать факт психологического давления при написании заявления об увольнении ставит его в еще более слабое положение. Это связано с процедурой проведения судебных разбирательств, требующих наличия оригиналов документов в качестве доказательств, которые, как правило, находятся в наличии у работодателя и работником, не могут быть предоставлены, а также с тем, что суд зачастую не принимает в качестве доказательств электронную переписку и диктофоны, а свидетели-коллеги не находятся в суде из-за страха быть уволенными. По этой причине обвинения работника против работодателя являются практически необоснованными и, как следствие, не признаются судом.

Причиной трудовых споров является непонимание сторонами трудового соглашения разницы между обстоятельствами увольнения, описанными в п. 1 и 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а именно - между расторжением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника. Одно из различий заключается в том, что при увольнении работника по собственному желанию до наступления законного срока увольнения

¹ Определение Пленума Верховного Суда Российской Федерации «о применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 2004. № 72.

(минимум две недели) он может изменить свое решение и отозвать заявление. При увольнении же по соглашению сторон аннулировать расторжение трудового договора можно только по обоюдному согласию (но не в одностороннем порядке). Указанное обстоятельство подтверждается и судебной практикой. В случаях вынесения решений по подобным делам суды опираются на п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Несмотря на ясность этого разграничения, в судебной практике встречаются спорные случаи, когда работник, уволенный по соглашению сторон, меняет свое намерение и обвиняет работодателя в том, что фактически увольнение наступает не по п. 3, а по п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то есть по инициативе работодателя, что требует изменения порядка увольнения и выяснения причин обоснованности этого действия.

Примером может послужить дело, обстоятельства которого усложнились тем, что после заключения соглашения об увольнении выяснилось, что сотрудница была беременна. Суд первой инстанции отказал истице в восстановлении на работе, установив, что факт нахождения ее в состоянии беременности, о котором ей не было известно на момент подписания соглашения о прекращении трудового договора, не лишал работодателя такого права в связи с достигнутым добровольным соглашением сторон расторгнуть трудовой договор. Однако Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в Определении от 5 сентября 2014 года № 2-1859/13 по данному делу постановила, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника¹. В данном

¹ Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 37-КГ14-4 от 5 сент. 2014 г. URL: www.suprcourt.ru (дата обращения 01.05.2020)

конкретном случае это обстоятельство однозначно является недопустимым согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ ввиду беременности истицы. Верховный Суд пришел к выводу, что гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Другим важным различием между увольнением по соглашению сторон и по собственному желанию является возможность работника в первом случае договориться с работодателем об условиях увольнения, в том числе о сроках и сумме выходного пособия. Однако при этом следует понимать, что работодатель имеет право отклонить поданное работником заявление с предложением об увольнении по соглашению сторон на его условиях или предложить взамен своего условия. В этом случае работник может достичь компромисса путем переговоров с работодателем, вернуться к работе или уволиться на законных основаниях по собственному желанию.

Примером ошибки в толковании работником правовых норм является дело, суть которого заключается в том, что истица считала себя уволенной с определенной даты на основании заявления, в котором указала, что просит уволить ее по соглашению сторон с выплатой определенной суммы в качестве выходного пособия. Заявление было принято ее руководством, но с пометкой об отсутствии согласия с условиями увольнения. В результате сотрудница была уволена за прогул после указанной в заявлении даты, в связи с чем обратилась в суд, полагая, что основания увольнения незаконны. В Апелляционном определении от 26 октября 2016 года № 33-27130/2016 по этому делу Судебной коллегией по гражданским делам Московского областного суда указано, что решение суда первой инстанции, содержащее отказ в удовлетворении требований истицы¹. Основанных на ошибочном

¹ Апелляционное определение Московского областного суда от 26 окт. 2016 г. № 33-27130/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)

толковании ею норм права, следует считать верным и обоснованным. Подобного рода заблуждение истца, связанное с ошибочным отождествлением двух вышеуказанных оснований расторжения трудового договора - по инициативе сотрудника и по соглашению сторон - выявлено также, например, в Определении Верховного Суда РФ от 11 июля 2014 года по делу № 2-1805/2013¹. В данном случае истцом не был учтен тот факт, что в случае, когда работник извещает работодателя о своем намерении уволиться по собственному желанию ранее чем за предусмотренные законом две недели, работодатель вправе принять решение об увольнении именно с той даты, на которой настаивал работник. Однако суд при этом признает причиной данного увольнения не личную инициативу сотрудника, а соглашение сторон, что меняет порядок отзыва заявления об увольнении.

Работодателю следует учитывать, что в случае изменения им даты расторжения трудового договора при увольнении сотрудника по собственному желанию ему необходимо заключить об этом соглашение с сотрудником. В противном случае изменение даты увольнения в одностороннем порядке с высокой степенью вероятности будет признано судом как нарушение права сотрудника изменить свое намерение².

Возникновение многочисленных споров о нарушениях правил, предусмотренных в ст. 78 и 80 ТК РФ, связано с тем, что зачастую работники соглашаются на расторжение трудового договора по соглашению сторон или по собственной инициативе в качестве альтернативы увольнению по инициативе работодателя в случае административных нарушений и неисполнения работниками своих трудовых обязанностей, чтобы соответствующая запись в трудовой книжке не препятствовала дальнейшему трудоустройству. Нередко в таких делах истцы настаивают на факте

¹ Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-1805/2013 от 11 июля 2014 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

² Коваленко Е.А. Самозащита работника, как способ защиты трудовых прав // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 9. С. 358

оказанного на них давления со стороны работодателя. Однако в подобных случаях психологическое давление со стороны работодателя является практически недоказуемым. При слушании дел об увольнении по соглашению сторон суды подобную альтернативу не рассматривают в качестве психологического давления, но и не воспринимают как основание для законного увольнения. Так, согласно Апелляционному определению по делу от 10 октября 2016 года № 33-12632/2016, Самарский областной суд пришел к выводу, что доводы истца о том, что соглашение о расторжении трудового договора он был вынужден подписать в связи с угрозой увольнения по инициативе работодателя, обоснованно не приняты судом первой инстанции во внимание¹. Работник в таком случае имел право на обращение в суд с заявлением об оспаривании увольнения по такому основанию, а избранный способ защиты в виде увольнения по соглашению сторон с целью избежать увольнения по иным основаниям не свидетельствует об отсутствии волеизъявления истца на увольнение и не подтверждает вынужденный характер соглашения о расторжении трудового договора.

Подобное положение сложилось и в отношении увольнений по собственному желанию. «Попытка избежать увольнения по порочащим основаниям путем использования права на подачу заявления об увольнении по собственному желанию и последующее расторжение трудового договора само по себе не может являться подтверждением оказания давления на работника со стороны работодателя»². Таким образом, увольнение по ст. 78 и 80, с одной стороны, является хорошей альтернативой для работника в случае наличия с его стороны административных нарушений, но с другой - ставит работника в психологически уязвимую ситуацию в случае, если работодатель захочет злоупотребить доверием сотрудника, не совершавшего дисциплинарных нарушений, которые могли бы повлечь за собой взыскание

¹ Апелляционное определение Самарского областного суда от 10 окт. 2016 г. по делу № 33-12632/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)

² Определение Верховного Суда РФ от 21 декабря 2012 г. по делу № 2-13/12. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

в виде увольнения. В таких случаях работники допускают ошибки в поведении, опрометчиво подписывая соглашение об увольнении или подавая заявление по собственному желанию в надежде в дальнейшем оспорить незаконное увольнение в суде, что оказывается безрезультатным. Причинами же являются недостаточная юридическая грамотность, некорректные интерпретации своих прав и отсутствие психологической уверенности в возможности защитить свои законные трудовые права в суде¹.

Работодатели часто предлагают своим сотрудникам увольнение по соглашению сторон в качестве альтернативы другим, более затратным для работодателя способам: в частности, для экономии времени или упрощения порядка увольнения, например в случаях прикрытия истинного сокращения штатов. В то же время, работодатель имеет право предложить работнику вместо сокращения оформить увольнение по соглашению сторон с выплатой выходного пособия, что может быть выгодно обеим сторонам. Примером может служить дело, по которому было принято Решение Фрунзенского районного суда города Иваново от 3 ноября 2016 года № 2-4939/16, постановившего, что увольнение по добровольному соглашению сторон вместо оформления сокращения является законным и обоснованным².

С точки зрения судебных разбирательств вопрос об увольнении сотрудника по инициативе работодателя является сложной и часто обсуждаемой темой. Большое количество разбирательств в суде посвящены оспариванию расторжения трудового договора по ст. 81 ТК РФ. Например, есть такие, когда права работника незаконно ущемляются, поскольку работодатель не желает признавать фактическое сокращение штата. Например, Определение Верховного Суда РФ от 16 мая 2014 года по делу № 2-3769/2012 показывает, что истице пришлось пройти несколько судебных

¹ Бизюков П.В. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. По материалам проекта «Горячий телефон по трудовым правам». М.: Центр социально-трудовых прав, 2011. С. 112-123.

² Решение Фрунзенского районного суда г. Иваново от 3 нояб. 2016 г. № 2-4939/16 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)

инстанций, чтобы доказать фактическое сокращение ее должности, замаскированное работодателем под изменение условий трудового договора¹.

Зачастую нарушения связаны не только с возможной недобросовестностью работодателя, но в том числе и с тем, что порядок увольнения по сокращению должности является сложной процедурой и требует высокой юридической грамотности. Судя по выводам, которые содержатся в Определении Верховного Суда РФ от 22 сентября 2014 года по делу № 2-32/2013, нарушения законодательства не смогли определить суды ни первой, ни второй инстанции, фактически установив законность увольнения². При проверке процедуры был сделан акцент на соблюдении сроков увольнения и уведомления работника, но не учтены иные существенные юридические обстоятельства - наличие вакантных должностей в организации и исполнение ответчиком требований ст. 179 ТК РФ, предусматривающие рассмотрение вопроса о преимущественном праве истца на оставление на работе с учетом его образования, профессиональных качеств и уровня квалификации. Верховный Суд РФ, обратившись к этим обстоятельствам, принял решение о незаконности увольнения ввиду нарушения процедуры. Таким образом, сложность процедуры увольнения по сокращению штата, призванная всячески обезопасить работника от произвола работодателя и защитить его трудовые права, одновременно может явиться причиной нарушения этих прав, поскольку в случае принятия конкретных решений может вызывать трудности с интерпретацией даже у суда, не говоря уже о работодателе и работниках.

Соблюдение процедуры увольнения по инициативе работодателя является очень важным юридическим моментом, тщательно рассматриваемым при судебных спорах³. В современной судебной практике

¹ Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-3769/2012 от 16 мая 2014 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

² Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-32/2013 от 22 сент. 2014 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

³ Андриановская И.И. О целесообразности в праве (на примере норм трудового права) / Российский ежегодник трудового права. 2012 / под ред. Е. Б. Хохлова. 2013. № 8.

нередко встречаются дела, связанные с оспариванием корректности процедуры увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 77, а именно - по истечении срока действия срочного трудового договора. Это основание не относится к увольнению по инициативе работодателя. Трудовой кодекс РФ не дает ответа на вопрос о последствиях несвоевременного извещения работника о предстоящем расторжении срочного трудового договора. В судебной практике существуют некоторые разногласия по поводу того, какие именно нарушения процедуры расторжения трудового договора являются основанием для признания увольнения незаконным, а какие - нет. Например, в Апелляционном определении Московского городского суда от 2 февраля 2016 года № 33-3252/2016 высказана позиция, согласно которой при увольнении по данной причине не уведомление работодателем работника в оговоренный законом срок (не менее чем за три дня до даты прекращения трудового договора) не является достаточным основанием для признания увольнения незаконным, поскольку работник при подписании договора был уведомлен о его срочном характере¹. Судебная практика содержит и противоположную позицию: например, в Определении апелляционной инстанции Белгородского областного суда от 16 июня 2015 года № 33-2498/2015 по сходному делу суд признал необходимость восстановить работника в должности, поскольку установил, что данное нарушение порядка увольнения свидетельствует о его незаконности².

Работник может быть уволен со службы по достижении им предельного возраста без его согласия. Иные нарушения трудового законодательства не влияют на законность увольнения. Истец О. И. Баканов обратился в суд с исковыми требованиями к Главному управлению Федеральной службы исполнения наказаний России по Нижегородской области о признании

С. 63–68.

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 2 февр. 2016 г. № 33-3252/2016 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

² Апелляционное определение Белгородского областного суда 16 июня 2015 г. № 33-2498/2015 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

увольнения незаконным и восстановлении на работе. В обоснование иска он указал, что в нарушение трудового законодательства ему во время прохождения службы не были предоставлены основные и дополнительные отпуска за выслугу лет за 2013 и 2014 годы. В нарушение ст. 126 ТК РФ при отсутствии письменного заявления истца (согласия) ему при увольнении ответчик заменил основной отпуск за 2013 год, основной и дополнительный отпуска за 2014 год денежной компенсацией. Осуществив увольнение во время болезни, ответчик тем самым лишил истца возможности реализовать свое право, предоставленное ст. 127 ТК РФ, обратиться с соответствующим рапортом.

В удовлетворении исковых требований судом было отказано на том основании, что О. И. Баканов рапорт для очередного продления срока службы не подавал. Довод о том, что увольнение со службы по достижении предельного возраста по инициативе ответчика без согласия сотрудника не соответствует Конституции РФ, подлежит отклонению, поскольку в рамках настоящего дела не рассматриваются требования о несоответствии п. «б» ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел РФ, утвержденного Постановлением Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 года № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел РФ и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел РФ»¹ нормам Конституции РФ.

В целом, несмотря на то, что в значительном количестве разбирательств, связанных с восстановлением работников в занимаемой должности по причине их незаконного увольнения, суд оказывается на стороне работника, существует проблема, связанная с реализацией этих судебных решений. Как справедливо замечает Т. А. Сошникова, «совершенно очевидно, что, даже если работник выигрывает в суде трудовой спор, работать

¹ Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 28 ноября 2015 г.) «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 2. Ст. 70.

у прежнего работодателя ему будет в дальнейшем очень сложно»¹. В качестве альтернативы судебным разбирательствам по трудовым вопросам автор считает полезным внедрение и развитие примирительных досудебных процедур с привлечением медиаторов на основании Федерального закона № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»². Это позволило бы избежать ряда негативных психологических последствий в отношениях между работником и работодателем и значительно снизило бы нагрузку на судей.

Таким образом, относительно выяснения законности увольнения сотрудников существует ряд трудностей, обусловленных недостаточной определенностью норм права, закрепленных в ТК РФ. По этой причине в судебной практике возникают разногласия по ряду конкретных вопросов, нередко формируются взаимоисключающие тенденции, в основе которых лежит неразрешенный конфликт интерпретаций текстов закона.

1.2 Судебная практика индивидуальных споров

Трудовой кодекс РФ предусматривает возникновение трудовых споров и регламентирует порядок их рассмотрения и разрешения. Существуют два вида трудовых споров - индивидуальные (им посвящена гл. 59 ТК РФ) и коллективные (гл. 60 ТК РФ).

Трудовые споры представляют собой разногласия между работодателем и его работником (или работниками) по вопросам трудовых отношений, которые не могут быть урегулированы ими самостоятельно и требуют вмешательства третьего лица: «разногласие спорящих субъектов

¹ Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 54–55

² Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 23 июля 2013 г.) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

трудового права перерастает в трудовой спор только тогда, когда оно не урегулировано самими сторонами и поступило на рассмотрение юрисдикционного органа. Обращение работника (работников) с индивидуальным (или коллективным) разногласием для его оспаривания в соответствующий юрисдикционный орган является важнейшей формой самозащиты своих трудовых прав¹. Это проявление инициативы работника (работников) на самозащиту (оспаривание) трудовых прав или законных своих трудовых интересов. Без проявления такой инициативы трудового спора не будет, хотя бы разногласия и не были самоурегулированы»².

В случае индивидуальных трудовых споров обращение адресовано комиссии по трудовым спорам или суду. В случае коллективных трудовых споров - обращение к примирительным комиссиям, посредникам и трудовому арбитражу. В отношении коллективных споров закреплен термин «примирительные процедуры». «В рамках обсуждения вопросов защиты прав работников часто дискутируется необходимость создания системы специализированных трудовых судов или трудовых трибуналов. Особенностью последних, по мнению сторонников этой идеи, является более быстрый порядок рассмотрения трудовых споров и наличие в составе судов представителей профессиональных союзов и работодателей. Оппоненты, наоборот, полагают, что эти вопросы можно решать в пределах существующей судебной системы, поскольку никаких существенных особенностей в рассмотрении этой категории гражданских дел не существует».

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров с помощью комиссий подробно регламентируется ТК РФ, закрепляющим порядок организации подобных комиссий, их состав, сроки обращения и рассмотрения спора ит. д.

¹ Гладков Н.Г. О проблемах реализации конституционного права работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку // Общество. Государство. Политика. 2009. № 5. С. 59-72.

² Балашов А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения. ГУ ВШЭ СПб.: 2008. С. 8-10; Зыкина Т.А. Реализация прав работников-ИПЦ САФУ Архангельск. 2013. С. 89-92

Данный вид разрешения споров предусмотрен законом для того, чтобы ускорить процесс разрешения возникшего разногласия и снизить нагрузку на суды. Решение комиссии может быть обжаловано в суде (обращение в суд предусмотрено в течение 10 дней с момента вынесения), по истечении этого срока в отсутствие обращения в суд решение должно быть исполнено в течение 3 дней. Организация комиссий по трудовым спорам не является обязательной и отдается на усмотрение работников и работодателя. Для работников наличие такой комиссии определенно является плюсом, поскольку позволяет, во-первых, оперативно решать возникающие споры и, во-вторых, проверять правильность своих юридических представлений, повышая при этом уровень своей юридической грамотности. Для работодателя же наличие такой комиссии неоднозначно. С одной стороны, это требует некоторых организационных и материальных затрат, с другой - подтверждает добросовестность работодателя в глазах работников и может улучшить его взаимоотношения с ними, а также избежать возможных судебных исков и расходов.

Тем не менее, практика создания трудовых комиссий и решения с их помощью возникающих споров не так популярна. Вероятно, это связано, во-первых, с тем, что ТК РФ не регламентируется обязательное или хотя бы желательное обращение к трудовой комиссии перед обращением в суд, а во-вторых, с тем, что зачастую ее решение для проигравшей стороны оказывается недостаточно авторитетным. Хотя при подаче иска о трудовом споре суд может поинтересоваться, рассматривался ли спор в трудовой комиссии. Но отказать в принятии иска при должном соблюдении сроков подачи и соответствии сути заявления пунктам, перечисленным в ст. 391 ТК РФ, суд не может.

Важной особенностью порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде является отсутствие для работника, обращающегося в суд, пошлин и судебных расходов (согласно ст. 393 ТК РФ, ст. 333.36 Налогового кодекса РФ). При этом работодатель от расходов и пошлин не

освобождается¹. Данная асимметрия наводит на мысль о возможном нарушении принципа равенства, однако правовая позиция Конституционного Суда, выраженная в Определении от 13 октября 2009 года № 1320-О-О², гласит, что подобное преимущество связано с необходимостью обеспечить работнику право на судебную защиту, а также позволяет предоставить ему равное с работодателем право доступа к правосудию и не противоречит принципу равенства, закрепленному в ч. 1 ст. 19 Конституции РФ. Следует отметить, что работник будет освобожден от судебных расходов даже в случае, если суд ему полностью или частично откажет в его требованиях. Так, в судебной практике существуют примеры, когда работодателю было отказано в требовании взыскать с проигравшего дело работника судебные расходы (например, Постановление президиума Самарского областного суда от 28 января 2016 г. № 44Г-14/2016г (44Г-91/2015))³. Такое решение противоречит порядку, установленному ст. 98 Гражданского процессуального кодекса (ГПК) РФ, согласно которому суд присуждает проигравшей стороне возместить стороне, в пользу которой было принято решение, судебные расходы⁴.

Таким образом, особенности правил рассмотрения трудового спора создают неоднозначную ситуацию в плане соблюдения норм ГПК РФ. Однако Верховный Суд РФ признает трудовые споры исключением из общего правила, установленного ч. 1 ст. 98 и ч. 1 ст. 100 ГПК РФ (согласно Определению от 12 июля 2013 г. № 83-КГ13-4)⁵. Из позиции Верховного Суда ясно, что работодатель в случае решения в его пользу не может претендовать

¹ Власов В.И. Разрешение индивидуальных трудовых споров (начало // Гражданин и право. 2000. № 4. С. 50–57.

² Определение Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1320-О-О. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

³ Определение президиума Самарского областного суда от 28 янв. 2016г. № 44Г-14/2016г (44Г-91/2015) URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)

⁴ Дедкова И.Ф. Реструктуризация системы управления социально-трудовой сферы в целях предупреждения и разрешения социально-трудовых противоречий // Теория и практика общественного развития. 2011. № 4. С. 313–315.

⁵ Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 83-КГ13-4 от 12 июля 2013 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

на компенсацию проигравшей стороной судебных расходов. Неясно, может ли работник претендовать на компенсацию ему расходов на услуги представителя в случае проигрыша. В судебной практике есть пример, когда суд признал требование работницы взыскать с работодателя компенсацию на услуги представителя обоснованными, поскольку в ее исковых требованиях по трудовому спору было отказано (Определение Московского городского суда от 14 января 2015 г. № 33-137/15)¹. Очевидно, что вопрос соотношения и согласования ГПК и ТК РФ по этому поводу требует прояснения.

Освобождение работника от судебных расходов может не только повлечь необоснованные расходы со стороны работодателя, но и в целом усложнить ситуацию правового регулирования, поскольку способствует серьезной перегрузке судов. Работник, по сути, может не вникать в ситуацию, не стремиться повысить свою юридическую грамотность и, минуя комиссию по трудовым спорам, непосредственно обратиться в суд. Это влечет появление значительного количества судебных дел, основаниями которых становится добросовестное заблуждение работников о наличии правонарушения работодателем в их отношении, хотя эти дела могут быть легко решены в досудебном порядке.

Единственная сложность для работника, имеющего намерение подать в суд по вопросу разрешения трудовых споров, связана с исчислением сроков при обращении по индивидуальным спорам. Данному вопросу посвящена ст. 392 ТК РФ, в которой сроки возможного обращения сторонами в суд прописаны строго. Некоторые разъяснения по этому вопросу дает Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2. Тем не менее, встречается довольно много судебных дел, связанных с неопределенностью понимания, с какого момента начинается отсчет сроков обращения в конкретных случаях. Часто встречающийся спорный вопрос

¹ Определение Московского городского суда от 14 янв. 2015 г. № 33-137/15 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)

связан со сроками подачи иска в случае взыскания процентов за задержку заработной платы. В ряде решений Верховного Суда (Определения от 16 августа 2011 г. № 16-В11-18¹. От 4 февраля 2011 г. № 49-В10-20) указывается, что сроки подачи подобного вида исков исчисляются с момента полного погашения задолженности ответчиком².

Одной из возможных ошибок истцов является неправильное исчисление сроков подачи в суд по поводу незаконного заключения срочного договора. Согласно ряду решений (Апелляционные определения Московского городского суда от 10 августа 2016 г. № 33-26854/2016 и от 22 марта 2016 г. № 33-3486/2016) этот вопрос решается однозначно³. Срок на обращение в суд с требованием о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенное время исчисляется с момента заключения срочного трудового договора. В качестве аргумента суд приводит довод о том, что работнику стало известно о нарушении его прав именно в момент заключения с ним срочного договора.

Еще один спорный момент связан с неясностью, что является уважительной причиной пропуска указанных в ТК РФ сроков. В п. 5 выше упомянутого Постановления Верховного Суда № 2 сказано, что «в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжело больными членами семьи)».

Таким образом, несмотря на наблюдаемые проблемы в исчислении

¹ Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 16-В11-18 от 16 авг. 2011 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

² Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 49-В10-20 от 4 февр. 2011 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

³ Апелляционное определение Московского городского суда от 10 авг. 2016 г. № 33-26854/2016 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)

сроков обращения в суд, на сегодняшний день существует довольно объемная база решений Верховного Суда РФ, на которые можно ориентироваться гражданам при ознакомлении со своими правами и обстоятельствами споров, а судам - при принятии решений.

Сроки рассмотрения дел по трудовым спорам исчисляются по общему правилу. Суд обязан решить дело в течение двух месяцев со дня подачи заявления (согласно ч. 1 ст. 154 ГПК РФ). Однако для отдельной категории трудовых споров, а именно дел о восстановлении на работе, предусмотрены сокращенные сроки рассмотрения - один месяц со дня подачи заявления (ч. 2 ст. 154 ГПК РФ). Вероятно, это связано с желанием сократить вынужденный прогул работника в случае принятия решения судом в его пользу.

Некоторые особенности рассмотрения трудовых споров связаны также со сроками вступления в законную силу решений суда. В соответствии с ч. 1 ст. 209 ГПК РФ решение суда по трудовому спору вступает в законную силу только после истечения срока обжалования, если не была подана апелляционная жалоба или представление, кроме решений по делам о выплате работнику заработной платы и восстановлении на работе. Данные решения вступают в силу сразу и подлежат немедленному исполнению.

В силу ч. 1 ст. 392 ТК РФ заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам о восстановлении на работе - в месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Работодатель имеет право обратиться в суд с исковыми требованиями о возмещении ущерба, причиненного ему работником в рамках трудовых отношений, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Из содержания указанной нормы следует, что начало срока обращения в суд зависит от категории индивидуального трудового спора.

Для всех трудовых споров (за исключением дел о восстановлении на работе) срок исковой давности начинается со дня, когда работник узнал или

должен был узнать о нарушении своего права, что соответствует положению, закрепленному в ч. 1 ст. 200 ГК РФ.

Для споров о восстановлении на работе законодателем установлено специальное правило, в соответствии с которым месячный срок исковой давности начинается со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи ему трудовой книжки, или со дня, когда он отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки¹. Таким образом, независимо от того, было ли известно работнику о расторжении с ним трудового договора, в том числе и об основаниях прекращения трудовых отношений, срок исковой давности начинается со дня, когда работодателем исполнен установленный законом (ст. 84.1 ТК РФ) порядок оформления прекращения трудового договора. То есть, выданы надлежащим образом заверенная копия приказа об увольнении и трудовая книжка.

Датой обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Если работодателем является юридическое лицо, то днем обнаружения ущерба, открывающего указанный выше годичный срок, необходимо признавать день, в который непосредственному руководителю работника стало известно о причинении ущерба данным работником, независимо от того, наделен ли этот руководитель правом обращения в суд от имени работодателя с иском о возмещении данного ущерба. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности организации, считается день составления соответствующего акта или заключения.

Однако работодатель и работник могут заключить соглашение о возмещении ущерба с рассрочкой платежа на срок более одного года, поскольку продолжительность такого соглашения законом не ограничена.

¹ Пункт 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2006. № 297.

Соглашение должно быть составлено в письменной форме и содержать график платежей. В этом случае возможность обращения в суд возникает у работодателя не с момента первоначального обнаружения ущерба, а с момента обнаружения им нарушения своего права на возмещение ущерба, то есть когда работник перестал выполнять условия соглашения. Данная позиция отражена в Определении Верховного Суда РФ от 30 июля 2010 года № 48-В10-5.

Работнику, трудовые отношения с которым не прекращены, не может быть отказано в удовлетворении его требования о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора (п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Судебная практика является одним из регуляторов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Основное влияние на принятие решений органами судебной власти оказывают акты высших судов. Значение решений региональных судебных инстанций также велико в связи с тем, что они формируют определенную судебную практику, позволяющую Верховному Суду РФ осуществлять ее обзор, вырабатывать рекомендации по применению законодательства. Кроме того, статистика, представленная судебными органами, позволяет оценить социально-экономические проблемы в масштабе всей страны. Общее число дел по трудовым спорам возросло в 2019 году по сравнению с 2018-м на 45,8 %, в том числе из-за конфликтов по заработной плате.

Такая динамика обращений в суд свидетельствует о том, что недостатки механизма разрешения индивидуальных трудовых споров наиболее остро проявились в период развития кризисных процессов в экономике страны, когда резко возросло число нарушений прав работников со стороны

работодателей, стремившихся снизить затраты на ведение бизнеса за счет сокращения издержек на персонал, а следовательно, за счет снижения уровня правовых гарантий работникам, состоящим с ними в трудовых отношениях¹. Отсутствие эффективных механизмов досудебного разрешения трудовых споров обусловило массовое обращение работников в суды общей юрисдикции. В подтверждение своих выводов представим сравнительный анализ статистических данных по трудовым спорам за период 2018–2019 годов (Приложение 1).

В 2012 году всего в суды России поступило 5 109 674 гражданских дела, что на 6 % меньше, чем в 2013 году, поступление которых исчислялось 5 359 412 гражданскими делами. Из них в 2012 году окончено с вынесением решения 4 504 390 дел. С удовлетворением иска рассмотрено 4 315 596 дел (95,8 %). С нарушением сроков - 778 854 дела (15,5 %). В их числе в 2012 году 499 770 дел касались трудовых споров. В 2013 году в суд поступило 922 140 дел по трудовым спорам, что на 45,8 % больше, чем за прошедший период.

Начиная с 2014 года число дел по трудовым конфликтам постепенно снижалось, но тем не менее значительно превышало показатель 2012 года.

В 2014 году в суды России всего поступило 5 044 091 гражданское дело, что на 1,3 % больше, нежели в 2013 году. Из них окончено с вынесением решения 4 469 365 дел. С удовлетворением иска рассмотрено 4 243 025 дел (94,9 %). С нарушением сроков - 773 736 дел (15,1 %). Трудовых дел в 2014 году поступило 860 901, что на 6,6 % меньше, чем в 2013-м. Удельный вес от всех гражданских дел - 5,8 %. С вынесением решения рассмотрено 522 696 дел. С удовлетворением иска - 493 575 дел (94,4 %). С нарушением сроков - 81 354 дела (14,1 %).

В 2015 году во все суды России поступило 4 818 052 гражданских дела. С вынесением решения рассмотрено 4 166 389 дел. С удовлетворением иска -

¹ Власов В.И. Разрешение индивидуальных трудовых споров // Гражданин и право. 2000. № 5. С. 66-72.

3 911 434 дела (93,9 %). С нарушением сроков - 706 530 дел (14,6 %). Из них 713 432 трудовых дела (17 % к предыдущему году). Удельный вес от гражданских дел составил 11,1 %. С вынесением решения рассмотрено 481 374 дела. С удовлетворением иска - 451 892 дела (93,9 %). С нарушением сроков - 67 202 дела (12,5 %).

В 2016 году в мировые суды всего поступило 2 355 683 гражданских дела. С вынесением решения было рассмотрено 1 988 578 дел. С удовлетворением иска окончено 1 904 522 дела (95,8 %). С нарушением сроков - 125 986 дел (5,5 %). Из них в мировые суды поступило 370 296 трудовых дел, что на 10,8 % больше, чем в 2011 году. С вынесением решения рассмотрено 330 954 дела. С удовлетворением иска - 314 190 дел (94,9 %). С нарушением срока - 21 965 дел (6 %).

В 2017 году во все суды России поступило 5 190 000 дел, что на 5 % больше, чем в 2012-м. Районные суды приняли к производству 2 147 000 дел, или на 17 % больше, чем за аналогичный период 2016 года (1 587 000 дел). Количество дел, оконченных производством, за 12 месяцев 2013 года по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года снизилось на 18,1 % - с 2 672 000 до 2 189 000, в том числе с вынесением решения - с 2 232 000 до 1 822 000, или на 18,4 %. Число трудовых споров о восстановлении на работе сократилось с 9,5 до 7 % - с 645 161 до 596 686 дел. В общей структуре гражданских дел споры, возникающие из трудовых правоотношений, составили 7,1 %, в том числе об оплате труда - 4,1 % (88 900 дел), о восстановлении на работе - 1,5 % (33 700 дел). Мировые судьи приняли к производству 303 100 дел (в 2012 г. - 235 600 дел). Из них 500 100 дел (16,7 %) составили трудовые споры, в том числе споры об оплате труда - 439 900 дел.

В 2018 году в судах России окончено производством 5 832 000 гражданских дел. Из них трудовых споров 641 400 дел. С вынесением решения рассмотрено 5 019 000 гражданских дел. Районные суды рассмотрели 124 700 гражданских дел - 8,5 %. Мировые суды в 2018 году

рассмотрели 3 514 000 гражданских дел. Из них 5 163 000 - 15 % трудовых споров.

Остаток неоконченных производств на начало 2019 года составил 501 417 дел. В 2015 году поступило 6 739 532 гражданских дела. Всего рассмотрено 6 741 293 дела. В том числе с вынесением решения 5 893 587 дел. Из них с 2018 года в остатке было 5410 дел о восстановлении на работе. В суд поступило 32 942 дела по искам о восстановлении на работе. Всего окончено производством 33 610 дел. Об оплате труда с 2018 года в остатке было 19 915 дел. Поступило 592 608 дел. Окончено производством 597 701 дело. Всего в 2019 году в суды поступило 711 429 трудовых дел, окончено производством - 716 799. С нарушением установленных сроков рассмотрено 40 016 дел - 5,1 %. От общего числа рассмотренных в 2019 году гражданских дел (6 741 293 дела) трудовые споры (716 799 дел) составили 10,6 %. С удовлетворением требований вынесено 608 584 решения - 80,5 %. Приведенная судебная статистика наглядно свидетельствует о том, что, во-первых, общее число гражданских дел постоянно увеличивается: от 5 109 674 дел в 2010 году до 6 741 293 - в 2019-м. Во-вторых, процент трудовых споров от числа всех гражданских дел уменьшается: от 19,1 % в 2014 году до 10,6 % в 2018-м. В-третьих, сроки рассмотрения трудовых споров в судах сокращаются: в 2014 году с нарушением сроков рассмотрено 11,5 % трудовых дел, в 2019-м - 5,1 %. В-четвертых, суды стабильно удовлетворяют 80–96 % исков по трудовым спорам. В-пятых, ежегодно отменяется только примерно 5–10 % решений по трудовым спорам. (приложение 2)

Приведенные выше данные показывают, что суды в целом своевременно и качественно рассматривают трудовые споры, количество которых за последние годы неуклонно уменьшается. Поэтому, как представляется, наиболее актуальной проблемой становится не реформирование судов, а прежде всего улучшение качества российского

трудового законодательства¹.

Анализ судебной практики указывает на то, что суды при наличии пробела в законе либо из-за неравнозначного толкования правовой нормы в судебных решениях стали чаще ссылаться на нормы Конституции РФ как на акт прямого действия и применять аналогию закона и аналогию права. К примеру, в сентябре 2014 года Верховный Суд РФ поставил точку в вопросе о праве работницы отказаться от исполнения соглашения об увольнении, если после его заключения она узнала о своей беременности². В судебной практике до сих пор не был решен данный вопрос.

Суть спора состояла в следующем. Работодатель договорился с подчиненной об увольнении по соглашению сторон. Но за два дня до увольнения сотрудница узнала, что ждет ребенка, и подала заявление о признании соглашения недействительным. К заявлению она приложила справку о беременности. Поскольку работодатель игнорировал ее заявление, сотрудница была вынуждена обратиться в суд. Она просила учесть, что увольнение фактически состоялось по инициативе работодателя. Суд отклонил этот довод, разъяснив, что стороны вправе аннулировать соглашение об увольнении только по взаимному согласию. С данным выводом согласился и вышестоящий суд.

Тогда сотрудница подала жалобу в Верховный Суд РФ. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ рассмотрела жалобу работницы и нашла позицию региональных судов ошибочной. Она разъяснила, что у работницы были законные основания отказаться от увольнения, так как на момент заключения соглашения она не могла учитывать значимое для нее обстоятельство - свою беременность. В связи с тем, что согласие сотрудницы отсутствовало, работодатель фактически произвел увольнение по своей инициативе. Тем самым он лишил

¹ Петрашков И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Бизнес в законе. 2012. 3. С. 110-111

² Определение Верховного Суда РФ от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4. URL: www.supsourt.ru (дата обращения 01.05.2020)

подчиненную тех гарантий, на которые она могла бы рассчитывать в случае продолжения трудовых отношений. Трудовой кодекс РФ запрещает увольнение беременных женщин по инициативе работодателей (ч. 1 ст. 261). Коллегия пришла к выводу, что данная норма применима по аналогии закона и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Поэтому она отменила постановления нижестоящих судов и направила дело на новое рассмотрение. Таким образом, здесь мы можем наблюдать аналогию правовых норм внутри одной отрасли трудового права.

Немало споров возникает по поводу обмена письмами и документами при помощи электронной почты. Электронная переписка является доказательством только в том случае, если такая возможность зафиксирована в трудовом договоре.

Укрепление правовой позиции Верховного Суда РФ иллюстрирует пример трансформации срочного трудового договора в бессрочный. Работодатель вправе заключить с работником срочный трудовой договор только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ. Например, руководитель компании предложил подчиненной пенсионного возраста уволиться по собственному желанию и заново устроиться по срочному трудовому договору. Он пояснил, что таким образом у сотрудницы возникает право на получение предусмотренных в компании выплат, связанных с выходом на пенсию. Подчиненная согласилась, и впоследствии стороны несколько раз продлевали срок действия трудового договора путем заключения дополнительных соглашений.

Но через четыре года работодатель отказал в продлении договора и уволил сотрудницу по соответствующему основанию - п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Сотрудница посчитала увольнение незаконным и в судебном порядке потребовала восстановить ее на работе, а договор признать бессрчным¹.

¹ Желтов О.Б. Самозащита работниками трудовых прав // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 9. С. 40.

Но районный суд не нашел оснований для удовлетворения ее требований, аргументировав это следующим. Срок является одним из условий трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Значит, стороны по взаимному согласию вправе изменить это условие (ст. 72 ТК РФ). Главное, чтобы общий срок действия договора не превышал пяти лет, иначе он автоматически трансформируется в бессрочный (ч. 1 ст. 58 ТК РФ). Так как с этими выводами согласился и вышестоящий суд, сотрудница обратилась в Судебную коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ. Частью 2 ст. 57 ТК РФ установлено, что причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с положениями Кодекса или федеральными законами, должна указываться в трудовом договоре в качестве его обязательного условия. Между тем заключенные в 2008–2013 годах между сторонами по делу срочные трудовые договоры не содержали такого указания.

Пунктом 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на не определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или соответствующими федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ). При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом соответствующих обстоятельств дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (ч. 4 п. 14 Постановления).

Коллегия Верховного Суда РФ не согласилась с выводами

региональных судов и поддержала работницу. Дело было направлено на новое рассмотрение со следующей аргументацией. Продление срока действия трудового договора даже по соглашению сторон недопустимо. Единственное исключение сделано ч. 8 ст. 332 ТК РФ при избрании научно-педагогического работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности по срочному трудовому договору. Поэтому продление срока трудового договора означает признание работодателем этого договора бессрочным. Дополнительно Коллегия разъяснила, что увольнение истицы по собственному желанию и заключение с ней срочного трудового договора было оформлено одним днем¹.

При этом на тот момент у работодателя отсутствовало заявление работницы об увольнении. Значит, трудовые отношения фактически не прерывались. Что касается ссылок в судебных решениях на нормы Конституции РФ, то чаще всего это относится к ст. 17 и 34, предусматривающим право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (в судебных решениях по искам об увольнении руководителя организации по решению собственников), ст. 55 - ограничение прав и свобод человека и гражданина федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (по делам о запрете на профессиональную деятельность после снятия судимости)².

Необходимо отметить, что Россия относится к странам, в которых количество трудовых споров очень велико. Динамика количества

¹ Гривков О.Д. «Уволен по собственному желанию»: краткий анализ трудового и гражданского процессуального законодательства и правоприменительной практики в контексте трудовых конфликтов между работодателем и работником // Законодательство и экономика. 2009. № 3. С. 50-65.

² Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: дис. д-ра юрид. наук. Пермь, 2005. С. 156-160..

поступивших дел в суды общей юрисдикции по первой инстанции показана на рис. 1 и 2.

К числу причин, создающих проблемы в защите трудовых прав работников, их свобод и законных интересов, относятся неформальные, полуполюгальные отношения (в частности, применение заемного труда, заключение гражданско-правовых договоров в сфере наемного труда, использование труда работников без оформления, предусмотренного законом, либо включение в трудовой договор условий, не соответствующих фактическим, и др.). Это свидетельствует об отсутствии в арсенале государства правовых средств, дающих возможность адекватно реагировать на такие «псевдо рыночные» отношения.

2 ТЕНДЕНЦИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО И ОРГАНИЗАЦИОННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ОСНОВАНИИ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

2.1 Характерные примеры правозащитной деятельности по основным институтам трудового законодательства

1. Социальное партнерство.

Важным направлением правозащитной работы профсоюзов является развитие и укрепление системы социального партнерства. Заключение трехсторонних соглашений способствует защите социально-трудовых прав и интересов работников на всех уровнях, позволяет проводить профилактику возникновения трудовых споров и конфликтов. Одним из важных направлений развития социального партнерства является установление достойной заработной платы.

На протяжении длительного времени не решался вопрос о компенсации коммунальных расходов педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, но состоящим в трудовых отношениях с работодателем, находящимся в городской местности. Таким работникам отказывали в возмещении расходов. При помощи Белгородской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и профсоюзной инспекции труда профобъединения вопрос решился в пользу работников в судебном порядке. На основании двух решений суда в пользу работников данная гарантия была закреплена в областном отраслевом соглашении на 2015– 2017 годы со следующей формулировкой: «право на возмещение расходов на коммунальные услуги предоставляется педагогическим работникам, фактически проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), независимо от юридического адреса работодателя». Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между Администрацией Костромской области, Федерацией организаций проф. союзов Костромской области и

объединением работодателей Костромской области на 2014–2016 годы установлен более высокий уровень отдельных социальных гарантий, а также условий оплаты труда работников по сравнению с действующим законодательством. Так, минимальная месячная заработная плата работника в организациях внебюджетной сферы установлена в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Костромской области. Кроме того, на работодателей возложена обязанность предусматривать в заключаемых коллективных договорах: а) конкретный порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен; б) размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы в соответствии со ст. 236 ТК РФ; в) положение о признании приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простым по вине работодателя с оплатой в размере средней заработной платы; г) оплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка; д) положение об установлении соотношения заработной платы руководителя организации к средней заработной плате основного персонала; е) при повышении производительности труда соответствующее повышение заработной платы работников.

26 декабря 2014 года Федерацией профсоюзов Камчатки было заключено региональное соглашение о минимальной заработной плате в Камчатском крае. Соглашение впервые отражает дифференцированное повышение минимальной заработной платы с учетом отдаленных от краевого центра районов, где цены на товары и услуги гораздо выше (в Корякском округе и Алеутском муниципальном районе). В соответствии с указанным соглашением минимальная заработная плата в Камчатском крае с 1 января 2015 года установлена в размере 15 500 рублей, с 1 июля - 15 800 рублей, в Корякском округе с 1 января 2015 года - 16 750 рублей, с 1 июля - 17 015 рублей, в Алеутском муниципальном районе с 1 января 2015 года - 17 940

рублей, с 1 июля - 18 230 рублей.

Областная организация совместно с первичной профсоюзной организацией ООО «Рязанская кузница» направили работодателю и собственнику требование восстановить неправомерно нарушенные права работников и выплатить причитающиеся им средства по заработной плате. В июне 2014 года материальные права работников были восстановлены, премия работникам выплачена полностью.

Основную работу по выявлению проблем социально-трудового характера ведут профсоюзные организации, координационные советы организаций профсоюзов - представительства Федерации в муниципальных образованиях Кемеровской области, поскольку они обладают оперативной и объективной информацией о состоянии дел в трудовых коллективах. Для решения проблем предпринимаются необходимые совместные усилия всех сторон социального партнерства.

Первые положительные итоги социального мониторинга были получены уже на этапе подготовки социальных рапортов в апреле, а также после их проведения в результате взаимодействия с работодателями. Например, в г. Анжеро-Судженске работникам ДОСААФ выплачена зарплата, задерживаемая с ноября 2014 года. В Кемерово в Кузбасской вагоностроительной компании отменен приказ о введении режима неполного рабочего времени. В г. Калтане заключены коллективные договоры в организациях, где их не было, устранены недостатки в начислении заработной платы работникам муниципальных учреждений, устранены недостатки в обеспечении работников спецодеждой, решена значительная часть проблем ООО КЗ «КВоиТ». В Кемерово начислены компенсационные выплаты работникам скорой помощи, заключен коллективный договор в ООО «Химпром», погашена задолженность по заработной плате ЗАО «Коксохиммонтаж-Кемерово». В Междуреченске решены проблемы трудоустройства и другие проблемы, связанные с реструктуризацией угольной компании «Распадская». В Новокузнецке совместно с

Администрацией Кемеровской области решена значительная часть проблем, связанных с ликвидацией ОАО «Новокузнецкий вагоностроительный завод», в том числе погашена задолженность по заработной плате. В г. Осинники решена проблема трудоустройства работников Ремонтно-механического завода, увольняемых в связи с реструктуризацией Распадской угольной компании. В Таштагольском районе совместно с Администрацией Кемеровской области решена значительная часть проблем, связанных с ликвидацией Мундыбашской обогатительной фабрики, частично решена проблема повышения заработной платы работникам ЖКХ. В Кемеровском районе выплачена задолженность по зарплате в ООО «Ровер». В Мариинском районе погашена задолженность по заработной плате в ООО «Новокузнецк техмонтаж», ЖКХ «Берикульское», решены проблемы занятости в «Сибирской водочной компании».

Таким образом, используя механизмы социального партнерства, профсоюзам удавалось достигать разрешения возникающих трудовых споров, предотвращать их возникновение.

2. Трудовой договор.

Профсоюзы в своей правозащитной деятельности большое внимание уделяли контролю за соблюдением трудовых договоров¹.

Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ проведена проверка в Детской городской клинической больнице № 5 им. Н. Ф. Филатова по жалобе члена профсоюза на непредоставление рабочего места по выходу из трехлетнего отпуска по уходу за ребенком. В результате жалоба члена профсоюза подтвердилась, работодателю было предписано предоставить рабочее место, требования профсоюза работодатель исполнил.

По требованию Ахвахской районной организации (Республика Дагестан) Профсоюза работников народного образования и науки РФ были

¹ Богданов Ю. Правозащитная работа профсоюза // Социальная защита, Трудовое право. 2000. № 6. С. 88–93.

восстановлены на работе три работника, уволенные в связи с сокращением штата организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с нарушением процедуры (о предстоящем увольнении работники не были извещены работодателем под роспись персонально не менее чем за два месяца до увольнения).

В связи с введением «эффективного контракта» в ГБУЗ Московской области «Л. кожно-венерологический диспансер» с работниками перезаключены трудовые договоры. В представлении работодателю указано, что в ТК РФ определен порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, перезаключение трудовых договоров ТК РФ не предусмотрено. В данном случае с работником, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, должно быть оформлено соглашение об уточнении определенных сторонами условий трудового договора, например об изменении условий выплат стимулирующего характера.

Правовой инспектор труда Воронежского обкома Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ предотвратила увольнение по сокращению штата работницы Администрации городского округа г. Воронежа, пользуясь трехсторонним соглашением в Воронежской области, положение которого не предусматривает возможности увольнения работников по сокращению численности или штата, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности. Поскольку работница имела полученную при выполнении трудовых обязанностей травму, процедура сокращения в отношении нее была прекращена, она продолжает работать в прежней должности.

Федерация профсоюзов Забайкалья добилась восстановления на работе в ООО «88 Центральный авторемонтный завод» гр. К., уволенной по сокращению штата работников. В нарушение действующего законодательства на день увольнения истицы занимаемая ею должность работодателем не была сокращена и, более того, численность работников

была увеличена¹.

3. Рабочее время и время отдыха

На втором месте по количеству стоят нарушения рабочего времени и времени отдыха работников. Работа профсоюзов по их предотвращению проводилась в тесном контакте с государственной правовой инспекцией.

В ходе комплексной проверки ОБУЗ «Льговская центральная районная больница» выявлено, что продолжительность рабочей недели у медицинского персонала клинико-диагностической лаборатории (КДЛ) и логопеда превышена. На основании представления правового инспектора труда Федерации профсоюзных организаций Курской области работникам КДЛ установлена 36-часовая, а логопеду - 18-часовая рабочая неделя.

Воронежской областной организацией Профсоюза работников лесных отраслей РФ с привлечением Государственной инспекции труда в Воронежской области удалось ликвидировать нарушение, допущенное руководителем специального государственного бюджетного учреждения Воронежской области «Воронежский лесопожарный центр». Нарушались права работников пожарно-химической станции при привлечении к сверхурочной работе и работников аппарата учреждения - при привлечении к работе в праздничные и выходные дни. На руководителя был наложен штраф. Нарушения устранены, работникам выплачены недополученные суммы.

В нарушение ст. 113, 372 ТК РФ ряд распоряжений «О мероприятиях, обеспечивающих устойчивую работу структурных подразделений ОАО «РУСАЛ Ачинск» в выходные и праздничные дни» были изданы без согласия работников, без учета мнения выборного профсоюзного органа, не оговорены компенсации за работу, с данными распоряжениями работники не ознакомлены. По результатам проверок правового инспектора труда Красноярской краевой организации Горно-металлургического профсоюза России работодателю были направлены представления по устранению

¹ Митина Н.М.. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 22-24.

выявленных нарушений, нарушения устранены.

Правовым инспектором труда Калужского объединения организаций профсоюзов совместно с техническим инспектором труда было подготовлено исковое заявление и осуществлялось представительство в Малоярославском районном суде в части защиты законных интересов прессовщика на гидропрессах ООО «Агрисовгаз» О. В. Коршунова по вопросу предоставления ему дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда. Суд принял решение в пользу истца. Приказом генерального директора всем прессовщикам с 1 января 2015 года предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда¹.

По представлению правового инспектора труда Саратовской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ восстановлены права десяти работников МУЗ «Городская поликлиника № 16», имеющих инвалидность, в части установления ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней. Работодателю предписано предусмотреть в графике отпусков предоставление дополнительных дней отдыха за прошлые годы. Главному врачу ГУЗ «Воскресенская районная больница» направлено представление о перерасчете отпусков за три года поварам кухни в связи с тем, что им не предоставлялся дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда.

За последний период участились случаи выявления незаконного изменения режима рабочего времени работодателями, при этом имеют место случаи наложения дисциплинарных взысканий при несоблюдении незаконно установленного режима рабочего времени. Так, работодателем АУ ВО «Воронежская городская аптека» был издан приказ «Об утверждении графика работы бухгалтерии», в соответствии с которым всем работникам

¹ Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: дис. ... д-ра юрид. наук. Пермь, 2005. С. 245-254.

бухгалтерии были изменены начало и окончание рабочего дня. При этом в Правила внутреннего трудового распорядка не были внесены изменения, не было получено мотивированное мнение первичной профсоюзной организации. Несмотря на то что работники были ознакомлены с приказом, один из них продолжал работу в прежнем режиме. Работодатель посчитал, что работником допущен дисциплинарный проступок и наложил взыскание в виде выговора. По представлению правового инспектора труда Воронежского обкома Профсоюза работников здравоохранения РФ права работника были восстановлены, приказы об изменении режима работы и о наложении дисциплинарного взыскания отменены.

4. Оплата труда.

Достаточно эффективные меры принимались профсоюзами в области нарушений, связанных с оплатой труда. В ООО «Алкид» с августа по ноябрь 2014 года не выплачивалась заработная плата. На основании решения Арбитражного суда в организации введена процедура наблюдения. На основании коллективного обращения работников правовой инспекцией труда Белгородского областного объединения организаций профсоюзов подготовлены и поданы заявления в суд на вынесение судебных приказов. В результате Мировым судом постановлен 51 судебный приказ на общую сумму около 3 млн рублей. Судебные приказы были предъявлены в банк и со счета ООО «Алкид» денежные средства были перечислены на карточки работников.

В последнее время происходит все больше случаев отказа работодателей от индексации заработной платы. В каждом конкретном случае вопросы решаются по-разному. Например, работникам ОАО «Мукомольный комбинат «Воронежский»» и ОАО «Воронежский экспериментальный комбикормовый завод» индексация была произведена после обращений Воронежского городского комитета Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ и работников предприятий в Государственную инспекцию труда.

В детских садах г. Нововоронежа в сентябре-октябре 2014 года воспитателям была снижена заработная плата до размера базового оклада, не выплачивались премиальные. Благодаря активной позиции городского комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ заработная плата выплачена в полном объеме. Аналогично решен вопрос по выплате задолженности по заработной плате 38 работникам школ г.

Всего по представлениям правовых инспекторов труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей по устранению нарушений по оплате труда в пользу 5051 работника выплачено около 11 млн рублей. По представлению правового инспектора труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей в Саянской дистанции пути произведен перерасчет заработной платы 197 работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3-й степени, с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени, и выплачено 489 899 рублей. Аналогичные нарушения были установлены в Абаканской дистанции пути, где 241 работнику выплачено 306 660 рублей.

По требованию Профсоюза работников здравоохранения РФ работникам Центральной районной клинической больницы Ступинского района Московской области и станции скорой медицинской помощи произведены выплаты стимулирующего характера за I квартал 2014 года. Выплаты произведены 880 работникам на сумму около 4,5 млн рублей.

В Мечетлинском районе (Республика Башкортостан) удалось предотвратить конфликт в централизованной бухгалтерии отдела образования, где увольняемым в связи с ликвидацией работникам было отказано в выплате выходного пособия. В результате вмешательства представителей Башкортостанского республиканского комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ работникам было выплачено пособие в сумме 504 тыс. рублей.

В результате банкротства ЗАО «Максима-Стиль» образовалась задолженность по заработной плате в размере более 20 млн рублей перед 500

работниками филиалов в г. Шуя и п. Колобово Ивановской области. Ивановской областной организацией Российского профсоюза работников текстильной и легкой промышленности были направлены обращения к Президенту Российской Федерации, губернатору Ивановской области, в Минпромторг России, в Центральный комитет профсоюза с просьбой об оказании содействия в разрешении сложившейся ситуации. По предложению обкома вопрос был рассмотрен на заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В результате активных профсоюзных действий большая часть задолженности по заработной плате выплачена, а работники трудоустроены на другие отраслевые предприятия региона.

Федерация профсоюзов Еврейской автономной области отмечает, что в сентябре-октябре 2015 года прекратили выплачиваться доплаты младшему медицинскому персоналу (83 работникам) за работу во вредных и опасных условиях труда без их предупреждения. После письменного обращения к руководству ОГБУЗ «Областная больница» младшему медицинскому персоналу начислено и выплачено в ноябре 2015 года в общей сумме более 32 тыс. рублей. В ГП ЕАО «Облэнергоремонт» образовалась задолженность по заработной плате в сумме более 4 млн рублей перед 159 работниками организации. На 1 января 2016 года указанная задолженность полностью погашена.

В Федерацию профсоюзов Курганской области обратилась работница ООО «Любимый город» (профсоюзная организация «ЭнергоСоюз») К., к которой был применен ряд дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора. Основываясь на применении к работнику дисциплинарных взысканий, работодатель лишил его ежемесячной премии, в связи с данным удержанием работник не получил гарантированный государством минимальный размер оплаты труда. Согласно ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального

размера оплаты труда. Правовой отдел провел выездную проверку по жалобе К., в ходе которой были выявлены указанные нарушения. Работодателю выписано предписание об отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий на работника и выплате заработной платы, гарантированной ст. 133 ТК РФ. По требованию Федерации профсоюзов предписание работодателем исполнено в полном объеме.

Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов установлено, что в нарушение трудового законодательства в отношении 43 работников ООО «Комус-1» допущена задолженность по заработной плате за июль 2015 года на общую сумму более 811 тыс. рублей. Кроме того, имели место факты нарушения сроков выплаты работникам отпускных. В связи с этим в отношении юридического лица и его руководителя возбуждены дела об административном правонарушении по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, которые находятся на рассмотрении.

С целью устранения выявленных нарушений руководителю организации внесено представление, по результатам рассмотрения которого двое должностных лиц общества привлечены к дисциплинарной ответственности, а задолженность по заработной плате полностью ликвидирована. Принятыми мерами прокурорского реагирования трудовые права работников восстановлены.

По представлениям прокуратуры Липецкой области на основе представленных правовыми инспекторами справок проверок работникам организаций был произведен перерасчет заработной платы до регионального МРОТ на сумму более 25 тыс. рублей.

Проверки выполнения коллективного договора в ОАО «РДЖ» на 2014–2016 годы, обязывающего работодателя производить доплаты к пособию по беременности и родам, выплачиваемому за счет средств Фонда социального страхования, до среднемесячного заработка работниц, показали, что это положение не всегда соблюдалось. По требованию правовых инспекторов труда женщинам организаций Северо-Кавказской дирекции управления

движением произведены выплаты более чем на 4 млн рублей.

5. Гарантии и компенсации.

Профсоюзами накоплен большой опыт деятельности по защите прав работников в области гарантий и компенсаций¹.

Проводя проверку 1-го Баргузинского отряда государственной противопожарной службы Республики Бурятия правовой инспектор труда Бурятской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ выявил факт нарушения прав работника, связанный с неверным начислением и выплатой северной надбавки. При определении размера процентной доплаты в стаж работы, дающий право на получение северных надбавок, не был включен период прохождения службы в рядах российской армии в воинской части, расположенной на территории Дальнего Востока. По результатам проверки данное нарушение было устранено.

Юристами Федерации профсоюзов Курганской области за прошедший год оказана помощь более 120 пенсионерам по возрасту в признании ведомственных наград основанием для присвоения звания «Ветеран труда». В судебном порядке признаны наградами следующие знаки и значки: «Победитель соцсоревнования... года», «За работу без аварий... степени», «Отличник бытового обслуживания населения», «Благодарственное письмо министра культуры РФ», «Почетная грамота ФНПР» и др.

В Томской области решен вопрос об оплате стоимости проезда работников и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно при направлении за границу. Если раньше порядок, утвержденный губернатором Томской области, предусматривал оплату до пункта пропуска через государственную границу Российской Федерации (то есть при направлении авиарейсом из международного аэропорта Томска компенсировались расходы только до г. Томска), то в настоящее время, согласно постановлению

¹ Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. С. 234-236

Администрации Томской области, компенсируется оплата до государственной границы Российской Федерации.

С помощью правовой инспекции труда Воронежского обкома Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ в судебном порядке была взыскана сумма единовременного пособия в связи с гибелью работника в результате несчастного случая на производстве в пользу его супруги. Это было предусмотрено Территориальным трехсторонним соглашением между Правительством Воронежской области, объединением профсоюзов и объединением работодателей на 2011–2013 годы и Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Воронежской области на 2012–2014 годы. Положениями этих соглашений установлена выплата единовременного пособия в связи со смертью супруга при исполнении им трудовых обязанностей в размере 25 минимальных размеров оплаты труда, установленной на день выплаты. После неоднократных судебных заседаний суду были представлены все доводы и доказательства, подтверждающие факт распространения обязательств, установленных соглашениями, на данного работодателя, все требования судом удовлетворены и в пользу истца взыскано почти 140 тыс. рублей.

Значительное количество дел, рассмотренных в судах при участии представителей Тамбовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, связано с отказом финансовых органов в выплате денежной компенсации за предоставление педагогическим работникам образовательных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках, твердого топлива при отсутствии платежного документа, подтверждающего факт его приобретения. В пользу 51 работника - члена профсоюза поданы иски о нарушении Закона Тамбовской области «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением педагогическим работникам бесплатной жилой площади с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих

поселках». Все исковые заявления удовлетворены полностью¹. Экономический эффект от проделанной работы составил 1 млн 650 тыс. рублей.

По представлению правового инспектора труда Федерации профсоюзных организаций Саратовской области администрация ОАО «Балаковорезинотехника» отменила свое решение о снижении гарантий и компенсаций значительной части работников (1976 человек), занятых на работах во вредных условиях труда, до проведения специальной оценки условий труда.

В ходе проверки в ОАО «Знак хлеба» было установлено, что в организации заключались трудовые договоры о работе в качестве «подменных рабочих», при этом работа проходила во вредных условиях труда (класс 3.3). В данном случае наименование профессии не соответствовало Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС), что противоречило требованиям ст. 57 ТК РФ. После рассмотрения представления правового инспектора труда Федерации профсоюзных организаций Саратовской области наименования профессий были приведены в соответствии с ЕТКС (выпуск 51) «Хлебопекарно-макаронное производство»: машинист пруфера и машинист тесторазделочных машин, в связи с чем с работниками заключены дополнительные соглашения, что повысило уровень гарантий их трудовых прав.

6. Трудовой распорядок, дисциплина труда

Еще одним направлением правозащитной деятельности профсоюзов является защита от нарушений работодателями трудового распорядка и дисциплины труда. Директором средней общеобразовательной школы № 37 г. Курска в отношении учителя биологии и директором средней общеобразовательной школы № 3 г. Железногорска Курской области в отношении учителя начальных классов изданы приказы о привлечении к

¹ Шуайпова П.Г. Правовые проблемы судебной защиты трудовых прав// Юридический вестник ДГУ. 2012. №1. С. 54–55.

дисциплинарному взысканию работников с нарушением ст. 192, 193 ТК РФ. По выявленным нарушениям правовым инспектором труда Курского обкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ работодателям выданы представления об отмене приказов. Однако директорами школ законные требования не устранены в установленный срок. В результате в случае с учителем начальных классов материалы направлены профсоюзной организацией в Государственную инспекцию труда в Курской области. В отношении учителя биологии правовой инспекцией труда обкома профсоюза подготовлено исковое заявление в суд и по решению Курского областного суда от 1 июля 2014 года приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности отменен¹.

По результатам рассмотрения обращения старшего воспитателя БДОУ г. Омска «Детский сад № 344» О. А. Криштоп правовым инспектором профсоюзов Е. И. Щукиной была проведена проверка правомерности наложения на заявителя дисциплинарного взыскания. В результате проверки установлены нарушения требований ТК РФ. Дисциплинарное взыскание отменено.

Правовым инспектором труда аппарата Объединения организаций профсоюзов Республики Бурятия была осуществлена подготовка искового заявления и дальнейшее представительство в суде интересов члена профсоюза С. И. Кирилловой по иску к ГАУК РБ «Бурятский государственный ордена Ленина академический театр оперы и балета» о признании приказа о применении дисциплинарного взыскания незаконным, его отмене, взыскании компенсации морального вреда. Исследовав обстоятельства данного дела, суд пришел к выводу о незаконности привлечения истца к дисциплинарной ответственности. Приказ о применении

¹ Косых А.Е. Социальное партнерство как инструмент регулирования трудовых конфликтов в посткризисный период российской экономики // Вести высших учебных заведений Черноземья. 2010. № 1. С. 92-95.

дисциплинарного взыскания был признан незаконным, в пользу истца взыскана компенсация морального вреда.

Решением центрального районного суда г. Новокузнецка Кемеровской области удовлетворены исковые требования работника Л. к ООО «Вторресурс-Переработка» (Горно-металлургический профсоюз России) о восстановлении на работе. Суд признал незаконными приказы о наложении дисциплинарного взыскания и об увольнении по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение правил охраны труда, восстановил истца на работе и взыскал с ответчика компенсацию морального вреда в сумме 9 тыс. рублей.

Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в ходе проверки Лужского отряда государственной противопожарной службы ГКУ «Леноблпожспас» установлено нарушение при увольнении члена профсоюза за прогул, во время которого он был отстранен от работы за непрохождение медицинского осмотра. В связи с обращением в суд и представлением Межрегиональной организации профсоюза работодатель и член профсоюза заключили мировое соглашение о восстановлении трудовых прав последнего.

Правовым инспектором труда Волгоградской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ урегулирован трудовой спор, возникший в ГБУЗ «Волгоградская областная клиническая больница № 1» между главным врачом Е. В. Деминой и заместителем главного врача Л. В. Васильевой из-за незаконного дисциплинарного взыскания. Установлено, что Л. В. Васильева привлечена к дисциплинарной ответственности с нарушением ч. 1 и 5 ст. 192, ч. 3 ст. 193 ТК РФ без учета вины работника и тяжести совершенного проступка. Кроме того, дисциплинарное взыскание вынесено работнику с нарушением установленных сроков. Главному врачу было направлено представление с требованиями об устранении выявленных

нарушений, которое было выполнено.

В ГБУЗ «Котельневская центральная районная больница» заведующая аптечным пунктом С. Н. Беликова, являвшаяся председателем первичной профсоюзной организации, была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Было направлено представление с требованием об устранении нарушений и восстановлении С. Н. Беликовой на работе, которое главный врач не выполнил. Поэтому Беликовой была оказана помощь в составлении искового заявления. В ходе судебного процесса в больнице произошла смена главврача. Новый главврач выполнил предписание правового инспектора труда, восстановил С. Н. Беликову на работе и оплатил время вынужденного прогула. Судебное разбирательство закончилось мировым соглашением.

7. Судебная защита прав работников

Большой опыт приобретен профсоюзами и в судебной защите интересов своих членов. Апелляционным определением Верховного суда Республики Татарстан от 7 июля 2014 года восстановлена в должности учительница одного из образовательных учреждений Приволжского района г. Казани, уволенная в соответствии с п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в связи с осуждением в 2001 году по ст. 116 УК РФ. Решением Приволжского районного суда от 17 апреля 2014 года исковые требования о восстановлении на работе были отклонены. Истец подала апелляционную жалобу¹.

Отменяя Решение Приволжского районного суда Казани, СК по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан в апелляционном определении указала, что в период работы истицы в образовательном учреждении к ней ни разу не было применено дисциплинарное взыскание, последовательно присваивались квалификационные категории, учительница стала получателем гранта 2010–2015 годов «Наш лучший учитель», зарекомендовала себя квалифицированным специалистом-педагогом. Оценив данные обстоятельства, суд признал, что поведение истицы в течение

¹ Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). М.: Интел-Синтез, 1998. С. 157–162.

продолжительного периода после прекращения уголовного преследования не дает оснований полагать, что она представляет какую-либо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних, а потому имеет право продолжать профессиональную деятельность в образовательной сфере¹.

При участии правового инспектора труда Красноярской краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ в суде повторно был восстановлен на работе профессор ФГБОУ ВПО «Красноярский государственный аграрный университет». Его увольнение явилось следствием гонений за профсоюзную и общественную деятельность. Истец был уволен с должности профессора кафедры высшей и прикладной математики по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Основанием увольнения послужил приговор Мирового суда в Центральном районе г. Красноярска от 24 февраля 2014 года (ч. 1 ст. 116 УК РФ - нанесение побоев или совершение иных насильственных действий). 10 июля 2014 года Центральным районным судом г. Красноярска вынесено решение, которым работнику было отказано в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Кроме того, суд изменил причину и основание увольнения с п. 4 ч. 1 ст. 83 на п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ - возникновение установленных Трудовым кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. Новая формулировка увольнения исключила возможность педагогической деятельности, чем профессор занимался всю свою трудовую биографию и за что имел множество заслуг и поощрений.

С помощью профсоюзного юриста профессор КрасГАУ обжаловал в апелляционном порядке это неправомерное решение, в котором судом

¹ Нуртдинова А. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. 2002. № 12. С. 3–28.

незаконно переквалифицировано основание увольнения и не рассмотрены доводы истца о том, что работодателем при вынесении приказа об увольнении не были учтены обстоятельства и мотивы совершенного профессором деяния, за которое он приговором мирового судьи был признан виновным, а также то, что данное деяние согласно ч. 2 ст. 15 УК РФ относится к категории небольшой тяжести. Красноярский краевой суд, рассмотрев в апелляционной инстанции дело, удовлетворил все исковые требования истца и восстановил профессора на работе.

С помощью правового инспектора труда Красноярской краевой организации Общественного объединения «Всероссийский электропрофсоюз» в суде было отменено дисциплинарное взыскание в отношении работника ООО «РТК» в виде лишения ежемесячной премии в размере 100 % и взыскана в пользу работника премия за июнь 2014 года в размере 14 060 рублей, а также компенсация морального вреда в размере 1 тыс. рублей.

При правовой поддержке (подготовка апелляционной жалобы, представительство в судебном заседании) заместителя председателя Татарстанского республиканского комитета Профсоюза работников культуры РФ восстановлены трудовые права работницы Кузкеевской библиотеки МБУ «Централизованная библиотечная система» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан.

Работнице было предложено расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию и заключить срочный трудовой договор на один год. Необходимость перезаключения бессрочного трудового договора на определенный срок работодателем мотивирована достижением работницей пенсионного возраста. По истечении срока трудового договора работница была уволена. В суде первой инстанции в исковых требованиях о восстановлении на работе работнице было отказано. Судебной коллегией Верховного суда Республики Татарстан действия работодателя признаны незаконными, работница

восстановлена в прежней должности по бессрочному трудовому договору.

8. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

Эффективно использовались профсоюзами и законные формы защиты интересов трудящихся в сфере коллективных трудовых споров¹.

Правовое управление Федерации профсоюзов Новосибирской области принимало участие в урегулировании трудового спора в филиале № 1 «Дзержинское троллейбусное депо» МКП «Горэлектротранспорт» в связи с увеличением плановых заданий водителям, что привело к резкому снижению их заработной платы. После переговоров с работодателем заработная плата водителям и кондукторам стала начисляться по новым повышенным расценкам².

Коллективный трудовой спор рассмотрен при участии Курской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Он возник в связи с проведением реорганизации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 53» и муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Межшкольный учебный комбинат» в форме слияния. В результате проведенных профсоюзом переговоров с учредителем (Комитетом образования г. Курска) и представителями работников образовательных организаций коллективный трудовой спор урегулирован. Указанная реорганизация будет осуществлена без изменения предмета и основных целей деятельности реорганизуемых учреждений в пределах штатной численности работников и бюджетных ассигнований, то есть социально-трудовые права и профессиональные интересы работников в ходе реорганизации не затрагиваются.

При участии Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской

¹ Сапфинова А.А. Некоторые вопросы защиты законных интересов работников и работодателей// Трудовое право. 2009. № 6. С. 114-117.

² Сапфинова А.А. Современные проблемы защиты трудовых прав работников федеральной инспекцией труда. Майкоп, Проспект 2012. С 134–138.

области организации Профсоюза работников лесных отраслей РФ был разрешен коллективный трудовой спор в ОАО «СанктПетербургский картонно-полиграфический комбинат», возникший в результате неисполнения работодателем обязанности по индексации заработной платы, предусмотренной коллективным договором. Сторонами социального партнерства были пройдены все этапы разрешения коллективного трудового спора. В результате были достигнуты соответствующие договоренности.

По информации Тамбовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в отчетном периоде с участием представителей правовой инспекции труда профсоюза рассмотрен коллективный трудовой спор в МБОУ «Инжавинская средняя общеобразовательная школа» Инжавинского района при изменении определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением режима рабочего времени, а именно по вопросу организации рабочего времени для воспитателей дошкольных групп в связи с переходом на режим работы детского сада. Коллективный трудовой спор разрешен в пользу работников.

Иркутской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ зафиксирована забастовка (1 работодатель, 35 работников). Причиной трудовых споров в двух дошкольных образовательных организациях Нижнеилимского района (детский сад «Огонек» и детский сад общеразвивающего вида «Солнышко») стал вопрос о повышении уровня оплаты труда младшего обслуживающего персонала. В ноябре 2014 года работники приняли решение начать забастовку с 22 декабря 2014 года. В МДОУ «Солнышко» забастовка проводилась в течение двух дней, в МДОУ «Огонек» забастовка не проводилась. В целях разрешения конфликта состоялись встречи коллективов образовательных организаций с руководителем органа, осуществляющего управление в сфере образования, заместителем мэра. По словам министра образования Иркутской области, вопрос о повышении заработной платы младшего обслуживающего

персонала должен быть рассмотрен в начале 2015 года. В настоящий момент в МДОУ «Солнышко» увеличение выплаченной заработной платы произошло за счет повышения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

Правовыми инспекторами труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ при активном участии председателей профсоюзных организаций проводились круглые столы, консультации с приглашением представителей работодателей. Благодаря этим мероприятиям удалось снять многие проблемы, связанные с практикой применения трудового законодательства. Так, после проведенного совместного совещания с представителями первичной профсоюзной организации Главного архивного управления г. Москвы руководителями казенных учреждений было предотвращено массовое нарушение законодательства в отношении членов профсоюза - работников данных казенных учреждений при проведении процедур по сокращению штата.

Работу по предупреждению возникновения конфликтов в сфере социально-трудовых и экономических отношений в Москве проводит созданное социальными партнерами учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». Взаимодействие осуществляется в соответствии с договором и задачами, поставленными Московским трехсторонним соглашением. В отчетный период учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» оказано содействие социальным партнерам 34 организаций города как в форме консультативной помощи, так и в форме участия трудовых арбитров в урегулировании трудовых споров. Созданные системы взаимодействия учреждения с социальными партнерами, общественными и контролирующими организациями позволило урегулировать конфликты, не прибегая к процедуре оформления коллективного трудового спора.

Проведено 7 семинаров для социальных партнеров. Всего обучено 296

человек. Учреждением подготовлены списки трудовых арбитров в количестве 47 человек, которые были утверждены 20 февраля 2014 года решением Московской трехсторонней комиссии. Списки включены в базу данных Федеральной службы по труду и занятости РФ. Оказана помощь в урегулировании вопроса с задолженностью по заработной плате в 8 организациях.

При участии председателя Вадинской районной профсоюзной организации Пензенской области в 2015 году был рассмотрен коллективный трудовой спор в связи с задолженностью по выплате компенсации за коммунальные услуги работникам в сельской местности.

Требования 78 работников были удовлетворены.

Проверки, проведенные Объединенной профсоюзной организацией ГУФСИН России по Ростовской области, выявили нарушения порядка сокращения штата ФКУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» и ФКУ «Азовская воспитательная колония». Руководителями организаций не были изданы приказы о сокращении, работникам не были направлены уведомления. Не учтено мотивированное мнение профсоюзной организации об увольнении. В целях устранения нарушений были направлены письма во ФСИН России, ГУФСИН России по Ростовской области, Государственную инспекцию труда в Ростовской области, Генеральную прокуратуру РФ¹. В результате принятых мер нарушения были устранены: издан приказ, работникам выданы уведомления об увольнении за два месяца. Уволенные работники получили все предусмотренные законом выплаты, компенсацию за неиспользованный отпуск и полный расчет с учетом выплаты выходного пособия - в общей сумме 1,5 млн рублей.

Также в результате принятых мер профсоюзной организацией ГУФСИН были произведены выплаты за вредные условия труда работникам ОТБ Медико-санитарная часть № 61 в сумме 1 млн 113 тыс. 750 рублей.

¹ Бессарабов В.Г. Защита российской прокуратурой прав и свобод человека и гражданина. М.: Городец, 2007. С. 346–351

Работникам уголовно-исправительной системы Ростовской области выплачена ежемесячная надбавка за сложность и напряженность до 50 % (выплачивалась в объеме 10 %). Произведена выплата материальной помощи в размере двух должностных окладов в сумме 2,4 млн рублей. Объединенной профсоюзной организацией ГУ МВД России по Ростовской области в адрес работодателей было направлено 27 ходатайств об установлении должностных окладов работникам в соответствии с требованием постановления Минтруда России № 37. В результате в 2015 году им было выплачено дополнительно 1,7 млн рублей.

В связи с объявлением работниками Единого социального расчетного центра г. Читы (ЕСРЦ) о предстоящей приостановке работы с 15 сентября 2015 года в случае непогашения задолженности по заработной плате правовая инспекция труда Федерации профсоюзов Забайкалья инициировала оперативное рассмотрение данной проблемы на заседании межведомственной рабочей группы по соблюдению прав граждан на оплату труда при краевой прокуратуре с приглашением представителей Министерства социальной защиты края, краевого Профобъединения и краевой организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ. В результате удалось урегулировать ситуацию по задержке выплаты заработной платы работникам ЕСРЦ. Приостановка работы работниками ЕСРЦ не состоялась ввиду поступления денежных средств на выплату заработной платы.

В 2015 году произошла забастовка в ООО «Керченский стрелочный завод» (Горно-металлургический профсоюз России). Требования работников о повышении заработной платы до МРОТ по Республике Крым удовлетворены полностью. В забастовке участвовало 787 работников.

9. Нарушения прав профсоюзов

Особого внимания заслуживает работа профсоюзов по обеспечению гарантий прав профсоюзного актива и работников профсоюзов. В октябре

2014 года президиумом Красноярской краевой организации Российского профсоюза работников культуры в соответствии со ст. 374 ТК РФ был подготовлен ответ на обращение о даче согласия по поводу сокращения должности художника по свету 1-й категории, занимаемой председателем первичной профсоюзной организации од-ного из муниципальных учреждений культуры. В результате президиум краевой организации со ссылкой на нарушение норм трудового законодательства принял решение не давать свое согласие на увольнение председателя первичной профсоюзной организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников. В декабре 2014 года работодатель повторно направил в краевую организацию соответствующие документы, но президиумом после изучения материалов было принято решение не давать согласие на увольнение.

Руководством ОАО «Омское машиностроительное конструкторское бюро» правовой инспектор труда Федерации омских профсоюзов не был допущен к проверке поступившего обращения по вопросам режима работы и оплаты труда членов профсоюза. Федерация обратилась в прокуратуру Центрального административного округа г. Омска по факту нарушения прав профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. По результатам проверки генеральному директору Л. Г. Штеренбергу внесено представление об устранении нарушений трудового законодательства.

В нарушение норм ст. 374 ТК РФ в ФКУ «Лечебное исправительное учреждение № 2» Управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Еврейской автономной области была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ председатель первичной профсоюзной организации без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. После обращения Федерации профсоюзов Еврейской автономной области в ФСИН России и проведения служебного расследования председатель первичной профсоюзной организации была восстановлена на работе в добровольном

порядке самим работодателем.

В Арбитражном суде Белгородской области обкомом Профсоюза агропромышленного комплекса РФ были взысканы неперечисленные профсоюзные взносы на сумму свыше 140 тыс. рублей.

По требованию районного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ Павловского муниципального района Воронежской области в рамках ст. 195 ТК РФ привлечена к дисциплинарной ответственности директор МКО «Бабковская основная общеобразовательная школа», отказавшаяся предоставить комиссии документацию для проведения анализа ситуации по оплате труда в общеобразовательных учреждениях района.

После обращения в Арбитражный суд Воронежской области была взыскана сумма задолженности по перечислению профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников ОАО «Семилукский огнеупорный завод», в пользу первичной профсоюзной организации в размере более 180 тыс. рублей.

В ходе судебных заседаний ОАО «Росспиртпром» настаивал на том, что никакой дискриминации в отношении членов профсою за в организации не осуществляется и необходимость увольнения членов первичной профсоюзной организации вызвана именно сокращением общего числа работников. Однако юристу Федерации профсоюзов Костромской области удалось доказать в суде, что процедура увольнения работников работодателем не была соблюдена должным образом. В итоге ОАО «Росспиртпром» сам отказался от иска, признав свои действия по сокращению членов профсоюза незаконными, а отказ областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ в даче согласия на увольнение членов профсоюза обоснованным.

В заключение следует отметить, что профсоюзами России накоплен богатый опыт в области правозащитной деятельности. Он позволяет эффективно защищать интересы членов профсоюзов в случае нарушения

трудового и профсоюзного законодательства.

2.2 Тенденции развития судебной практики при разрешении социально- трудовых споров

Анализ судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России позволяет выявить следующие основные тенденции ее развития.

Происходит конституционализация правового регулирования трудовых отношений на уровне законодательства и правоприменительной практики. При этом конституционализация - «это непрерывный целенаправленный процесс воплощения конституционно значимых принципов в содержании норм трудового права путем информационного правового воздействия на законодателей, правоприменителей и участников правоотношений»¹. Конституционализация происходит двумя путями: во-первых, через постепенное внедрение конституционных принципов и норм в действующее трудовое законодательство, что массово произошло, в частности, благодаря принятию нового Трудового кодекса РФ; во-вторых, минуя законодательное регулирование и на основе принципа прямого действия Конституции РФ - через прямое применение норм Конституции судами Российской Федерации, включая Конституционный Суд РФ.

Параллельно происходит интернационализация трудового права, а именно проникновение в сферу правового регулирования трудовых отношений на внутригосударственном уровне норм и принципов, закрепленных в актах международного права и частично совпадающих с конституционными, но имеющих и собственное юридическое содержание; в числе этих источников наибольшее практическое значение имеют конвенции Международной организации труда и решения Европейского суда по правам

¹ Коншаков В.М. Проблемы конституционализации правового регулирования социально-трудовых отношений: автореф. дис. канд. юрид. наук. СПб.: 2014. С. 7.

человека.

Построение трудовых отношений по модели власти–подчинения позволяет рассматривать их скорее в качестве публично-правовых, нежели частноправовых, и применять к ним по аналогии принципы, характерные для публичного права.

К числу наиболее часто решаемых судами практических задач относится разграничение сфер действия трудового и гражданского законодательства, а именно - квалификация возникших между сторонами правоотношений в качестве трудовых или гражданско-правовых, что часто становится необходимым, в частности, по причине попыток оформления трудовых по своей природе отношений при помощи актов гражданско-правового характера.

Одними из наиболее актуальных в практическом отношении являются принцип равноправия и вытекающий из него запрет дискриминации, исходящие как из международного, так и из конституционного права. Вместе с тем до настоящего времени в национальной судебной практике не сложилось действенной модели защиты от дискриминации в сфере труда, что не в последнюю очередь вызвано непоследовательным и расплывчатым закреплением данного принципа в ТК РФ, в частности, указание на то, что не являются дискриминацией ограничения и исключения, установленные «в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства» (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

Ведущим направлением судебной практики по трудовым делам в современной России остается защита трудовых прав работников, остающихся слабой стороной трудовых правоотношений; соответственно в большинстве рассматриваемых дел проверяется и констатируется нарушение трудовых прав со стороны работодателей, чья политика, в свою очередь, строится на умалении юридических гарантий, предусмотренных трудовым

законодательством¹.

Наиболее проблемными «точками» трудовых правоотношений, связанных с максимальным риском нарушения трудовых прав работника, с точки зрения судебной практики являются моменты возникновения и прекращения данных правоотношений, то есть заключения и расторжения трудового договора.

Заключение трудового договора на определенный срок судами рассматривается в качестве ограничения, а при отсутствии оснований - нарушения трудовых прав работника.

Общая модель защиты прав и интересов работодателя в российской судебной практике не выработана.

Судебные органы в практике своей деятельности систематически осуществляют правосполнительную функцию, преодолевая или устраняя пробелы и противоречия, допущенные при регулировании трудовых отношений законодателем.

Одним из основных факторов, обуславливающих вынужденную правосполнительную деятельность судов в сфере трудовых отношений, является несовершенство юридической техники трудового законодательства, выражающееся, в частности, в возникновении правовой неопределенности, связанной с квалификацией того или иного предусмотренного законом действия в качестве права или обязанности соответствующего участника трудовых правоотношений.

Хотя универсальным средством защиты прав человека является судебная процедура, а одним из основных субъектов, обеспечивающих защиту трудовых прав работников, - органы государственной инспекции труда, последние не наделены правом обращения в суд, что, безусловно, негативно сказывается на уровне защищенности трудовых прав граждан.

¹ Абдуллаев Э.Э. оглы. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 43–48.

Для более эффективного противодействия дискриминации в трудовых отношениях уточнить формулировку соответствующего принципа в трудовом законодательстве, а именно:

- из ч. 3 ст. 3 ТК РФ исключить слова: «и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства».

С целью устранения правовой неопределенности уточнить формулировки прав и обязанностей участников трудовых правоотношений, а именно:

- ч. 1 ст. 65 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю...»;

- ч. 3 ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной»;

- ч. 5 ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «По желанию работника работодатель обязан внести сведения о работе по совместительству в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству»;

- ч. 1 ст. 68 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан оформить прием на работу приказом (распоряжением), изданным на основании заключенного трудового договора»;

- ч. 2 ст. 95 ТК РФ изложить в следующей редакции: «В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, работодатель обязан компенсировать переработку предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы»;

- ч. 1 ст. 111 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Всем работникам должны предоставляться выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам должны предоставляться два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день»;

- ч. 3 ст. 112 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, работодатель обязан выплачивать дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения должны определяться коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере»;

- ч. 1 ст. 115 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней».

В целях установления дополнительных гарантий защиты трудовых прав граждан наделить органы государственной инспекции труда правом обращения в суд с исками о восстановлении нарушенных трудовых прав, дополнив ст. 356 и 357 ТК РФ пунктами соответствующего содержания.

Совершенствовать правозащитную работу в случае банкротства.

В соответствии с Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» обязательное уведомление не предусмотрено в отношении представителя работников, как показывает практика арбитражных судов, не уведомление представителя работников должника о времени и месте судебного разбирательства, по результатам которого арбитражным судом принято решение о признании должника банкротом, не является основанием для отмены данного решения, а также у представителя работников не

возникает права на обжалование данного решения.

Следует внести изменения в действующее законодательство о банкротстве, такие как обязательное извещение представителя работников о рассмотрении арбитражным судом вопросов несостоятельности (банкротства) их предприятия для более эффективного и полного разрешения всех проблем рабочих, возникающих в ходе процедуры банкротства; определить представителя к лицам, участвующим в деле о банкротстве (ст. 34 Закона о банкротстве); наделить представителя работников правом голоса на собрании кредиторов, правом участия без права голоса в заседании комитета кредиторов и правом требования отстранения арбитражного управляющего от занимаемой должности за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Российское законодательство о несостоятельности не предоставляет работнику никаких гарантий того, что вознаграждение за труд хотя бы в минимальном установленном законом размере будет ему выплачено в случае несостоятельности работодателя, поскольку в случае недостаточности имущества должника для удовлетворения требований кредиторов такие требования считаются погашенными. В связи с этим правомерно будет предложение о внесении изменений в действующее законодательство о несостоятельности: во-первых, вне очереди требований кредиторов должна погашаться не только задолженность по заработной плате, возникшая после принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом, но и задолженность, возникшая до принятия такого заявления. Также важно включить в порядок удовлетворения требований кредиторов первой очереди (ст. 135 Закон о банкротстве) расчеты по некоторым долгосрочным социальным программам, внесенным в трудовые договоры или коллективные соглашения (по ипотечным операциям, оплате лечения).

Усиливать сотрудничество правоохранительных органов и профсоюзов в области контрольно-надзорной деятельности за соблюдением трудового законодательства.

Развивать профсоюзную деятельность по представительству и защите

социально-трудовых прав российских работников в иностранных компаниях, действующих на территории России.

Развивать институт профсоюзного обучения, повышения квалификации профсоюзных активистов по конфликтологии, в области экономики, права; формирование профсоюзного кадрового резерва на постоянной основе.

Организовывать деятельность профорганизаций на малых и средних предприятиях с учетом перспективы их развития, в том числе на малых инновационных предприятиях при вузах.

Разрешать актуальные вопросы о правовом механизме по представительству и защите прав «заемных» работников.

Осуществлять более эффективно прокурорский надзор и профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Реализовывать курс на подписание соглашений о взаимодействии органов прокуратуры и территориальных объединений организаций профсоюзов во всех субъектах Российской Федерации.

Органы прокуратуры и федеральная инспекция труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства должны более эффективно использовать механизмы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами, получив в их лице качественных и оперативных помощников, тем самым расширяя количество выявляемых правонарушений в области трудового права¹.

¹ Барбашова Т.П. Роль государственного надзора и контроля в защите трудовых прав работников. М.: Р. Велент, 2007. С. 125-128.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог проведенному исследованию, можно сделать ряд следующих выводов.

1. С позиции ТК РФ прием на работу является обязанностью работодателя, тогда как заключение трудового договора свидетельствует о его праве заключить договор только с тем работником, личность и компетенция которого соответствует определенным критериям, но при этом работодатель обязан представить юридическое обоснование отказа в письменном виде.

2. В основном обращения в судебные инстанции являются логично обоснованными и вытекают из гарантированного принципа защиты нарушенного права. Однако анализ судебной практики показал, что нередко судебные споры возникают в связи с неправильной оценкой работником наличия права, явившегося предметом спора. В связи с этим относительно выявления законности увольнения сотрудников существует ряд трудностей, обусловленных недостаточной определенностью норм права, закрепленных в ТК РФ.

3. Основными тенденциями развития социально-трудовых споров в России являются следующие.

Происходит конституционализация правового регулирования трудовых отношений на уровне законодательства и правоприменительной практики. Конституционализация происходит двумя путями: через постепенное внедрение конституционных принципов и норм в действующее трудовое законодательство, а также минуя законодательное регулирование и на основе принципа прямого действия Конституции России – через прямое применение норм Конституции судами Российской Федерации, включая Конституционный суд Российской Федерации.

Параллельно происходит интернационализация трудового права, а именно проникновение в сферу правового регулирования трудовых

отношений на внутригосударственном уровне норм и принципов, закрепленных в актах международного права, и частично совпадающих с конституционными, но имеющих собственное юридическое содержание.

Построение трудовых отношений по модели власти-подчинения позволяет рассматривать их в качестве публично-правовых и применять к ним по аналогии принципы, характерные для публичного права.

4. К числу наиболее часто решаемых судами практических задач относится разграничение сфер действия трудового и гражданского законодательства, а именно квалификация возникших между сторонами правоотношений в качестве трудовых или гражданско-правовых, что часто становится необходимым, в частности, по причине попыток оформления трудовых по своей природе отношений при помощи актов гражданско-правового характера.

5. Выявлено, что одним из наиболее актуальных в практическом отношении является принцип равноправия и вытекающий из него запрет дискриминации. Вместе с тем до настоящего времени в национальной судебной практике не сложилось действенной модели защиты от дискриминации в сфере труда. Данное обстоятельство не в последнюю очередь вызвано непоследовательным и расплывчатым закреплением данного принципа в ТК РФ, в частности указание на то, что не являются дискриминацией ограничения и исключения, установленные «в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства» (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

6. Наиболее проблемными «точками» трудовых отношений, связанных с максимальным риском нарушения трудовых прав работника с точки зрения судебной практики являются моменты возникновения и прекращения данных правоотношений, то есть заключения и расторжения трудового договора. Заключение трудового договора на определенный срок судами рассматривается в качестве ограничения, а при отсутствии оснований – нарушения трудовых прав работника.

7. Помимо этого, до настоящего времени в российской судебной практике не выработана общая модель защиты прав и интересов работодателя. Судебные органы в практике своей деятельности систематически осуществляют правосполнительную функцию, преодолевая или устраняя пробелы и противоречия, допущенные при регулировании трудовых отношений законодателем.

8. Для решения выявленных проблем предлагается внесение соответствующих изменений и дополнений в действующее российское законодательство.

Для более эффективного противодействия дискриминации в трудовых отношениях предлагается уточнить формулировку соответствующего принципа в трудовом законодательстве, а именно из ч. 3 ст. 3 ТК РФ исключить слова «и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства».

С целью устранения правовой неопределенности предлагаем уточнить формулировки прав и обязанностей участников трудовых правоотношений. В частности:

- ч. 1 ст. 65 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю...»;

- ч. 3 ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае когда работа у данного работодателя является для работника основной»;

- ч. 5 ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «По желанию работника работодатель обязан внести сведения о работе по совместительству в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству»;

- ч. 1 ст. 68 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан оформить прием на работу приказом (распоряжением), изданным на основании заключенного трудового договора»;

- ч. 2 ст. 95 ТК РФ изложить в следующей редакции: «В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, работодатель обязан компенсировать переработку предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы»;

- ч. 1 ст. 111 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Всем работникам должны предоставляться выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам должны предоставляться два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день»;

- ч. 1 ст. 115 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней».

В целях установления дополнительных гарантий защиты трудовых прав граждан также целесообразно наделить органы государственной инспекции труда право обращения в суд с исками о восстановлении нарушенных трудовых прав, дополнив ст. 356 и 357 ТК РФ пунктами соответствующего содержания.

Не менее важно совершенствовать правозащитную работу в случае банкротства.

Следует усиливать сотрудничество правоохранительных органов и профсоюзов в области контрольно-надзорной деятельности за соблюдением трудового законодательства. Развивать институт профсоюзного обучения, повышения квалификации профсоюзных активистов по конфликтологии, в области экономики и права; формирование профсоюзного кадрового резерва на постоянной основе.

Необходимо осуществлять более эффективный прокурорский надзор и профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, правовое регулирование социально-трудовых отношений является несовершенным и требует доработки.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.
- 2 Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Международные акты о правах человека URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения 22.11.2019).
- 3 Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (Женева, 23 июня 1971 г.) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927/ дата обращения 22.11.2019).
- 4 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
- 5 Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.
- 6 Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
- 7 Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. № 2490-1 // ВСНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890.
- 8 Постановление Верховного Совета РФ «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» от 23 дек. 1992 г. № 4202-1 // ВСНД и ВС РФ. 1993. № 2. Ст. 70.
- 9 Положение «О порядке прохождения альтернативной гражданской службы», утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 мая 2004 г. № 256 // СЗ РФ. 2004. № 23. Ст. 2309.

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Абдуллаев, Э.Э. оглы. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования / Э.Э. оглы Абдуллаев // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 43–48.
- 2 Абрамова, О.В. Защита трудовых прав работников / О. В. Абрамова // Трудовое право. 2004. № 6. С. 33–34.
- 3 Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. М.: Проспект, 2009. 344 с.
- 4 Андриановская, И.И. О целесообразности в праве (на примере норм трудового права) / И.И. Андриановская // Российский ежегодник трудового права. 2012 / под ред. Е. Б. Хохлова. 2013. № 8. С. 63–68.
- 5 Балашов, А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения: учеб. пособие / А. И. Балашов. СПб. ГУ ВШЭ, 2008. 112 с.
- 6 Барбашова, Т. П. Роль государственного надзора и контроля в защите трудовых прав работников / Т.П. Барбашова. М.: Р. Велент, 2007. 207 с.
- 7 Барышникова, Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук / Т. Ю. Барышникова. Ярославль, 2005. 235 с.
- 8 Бессарабов, В. Г. Защита российской прокуратурой прав и свобод человека и гражданина / В. Г. Бессарабов, К. А. Кашаев. М.: Городец, 2007. 464 с.
- 9 Бизюков, П.В. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. По материалам проекта «Горячий телефон по трудовым правам» / П. В. Бизюков. М.: Центр социально-трудовых прав, 2011. 124 с.
- 10 Богданов, Ю. Трудовые споры. Правозащитная работа профсоюза / Ю. Богданов. М.: Социальная защита, 2000. 105 с.

- 11 Бондарев, В.Г. Социальное партнерство и трудовой конфликт в современной России / В.Г. Бондарев, А. Моор // Вестник Санкт-Петербургского гос. ун-та. Сер. 6. 2008. № 4. С. 89–101.
- 12 Власов, В. И. Разрешение индивидуальных трудовых споров (начало) / В.И. Власов, О.М. Крапивин // Гражданин и право. 2000. № 4. С. 50–57.
- 13 Власов, В.И. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В.И. Власов, О.М. Крапивин // Гражданин и право. 2000. № 5. С. 66–72.
- 14 Гладков, Н.Г. О проблемах реализации конституционного права работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку / Н. Г. Гладков // Общество. Государство. Политика. 2009. № 5. С. 59–72.
- 15 Головина, С.Ю. Договорный способ установления ответственности в трудовом праве / С.Ю. Головина // Научные труды. Российская академия юридических наук. Вып. 10: в 3 т. М.: ИГ «Юрист», 2010. Т. 3. С. 48–53.
- 16 Головина, С.Ю. Программа достойного труда и ее отражение в трудовом законодательстве России / С.Ю. Головина // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2013. 421 с.
- 17 Грачева, Д.А. Самозащита трудовых прав работников: особенности института и перспективы развития // Всероссийский студенческий конвент «Инновация»// сборник материалов. Иваново : Иван. гос. ун-т. 2016. С. 94.
- 18 Гривков, О.Д. «Уволен по собственному желанию»: краткий анализ трудового и гражданского процессуального законодательства и правоприменительной практики в контексте трудовых конфликтов между работодателем и работником / О.Д. Гривков, А. В. Шичанин // Законодательство и экономика. 2009. № 3. С. 50–65.
- 19 Дедкова, И.Ф. Реструктуризация системы управления социально-трудовой сферы в целях предупреждения и разрешения социально-

- трудовых противоречий / И.Ф. Дедкова, Н.И. Федоров // Теория и практика общественного развития. 2011. № 4. С. 313–315.
- 20 Желтов, О.Б. Самозащита работниками трудовых прав // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 9. С. 40-42.
- 21 Жильцов, М. А. Дефекты трудового права и способы их преодоления: авто реф. дис. ... д-ра юрид. наук / М. А. Жильцов. Екатеринбург, 2011. 459 с.
- 22 Зыкина, Т.А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики: монография / Т. А. Зыкина. Архангельск: ИПЦ САФУ, 2012. 244 с.
- 23 Казанцев, В. Международный стандарт: труд гарантия достойного существования / В. Казанцев // Российская юстиция. 2000. № 3. С. 35-36.
- 24 Калинин, И.Б. Трудоправовая системология // учеб. пособие Томск, / Калинин И.Б. 2009. 281 с.
- 25 Кательников, В. Д. Проблемы социальной защиты наемных работников и роль профсоюзов / В. Д. Кательников // Вестник Южно-Российского гос. техн. ун-та. 2012. № 2. С. 191-197.
- 26 Коваленко, Е.А. Самозащита работника, как способ защиты трудовых прав // Современные научные исследования и разработки. 2017. № 9. С. 358.
- 27 Коншаков, В.М. Проблемы конституционализации правового регулирования социально-трудовых отношений// автореф. дис. канд. юрид. наук. СПб. 2014. 209 с.
- 28 Костян, И. А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: дис. ... д-ра юрид. наук / И.А. Костян. М., 2009. 349 с.
- 29 Косых, А. Е. Социальное партнерство как инструмент регулирования трудовых конфликтов в посткризисный период российской экономики / А. Е. Косых // Вести высших учебных заведений Черноземья. 2010. № 1. С. 92-95.

- 30 Лушникова, М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами / М.В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. 2009 (пилотный вып.). С. 5-12.
- 31 Митина, Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н. М. Митина. М., 2006. 31 с.
- 32 Нестерова, Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: дис. ... д-ра юрид. наук / Т.А. Нестерова. Пермь, 2005. 511 с.
- 33 Нуртдинова, А. Защита трудовых прав работников / А. Нуртдинова // Хозяйство и право. 2002. № 12. С. 3-28.
- 34 Сапфилова, А.А. Некоторые вопросы защиты законных интересов работников и работодателей / А. А. Сапфилова // Трудовое право. 2009. № 6. С. 114-117.
- 35 Сапфилова, А.А. Современные проблемы защиты трудовых прав работников федеральной инспекцией труда / А. А. Сапфилова. Майкоп, 2012. 220 с.
- 36 Сошникова, Т. А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России / Т.А. Сошникова // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 54-58.
- 37 Ставцева, А.И. Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений) / А. И. Ставцева. М.: Интел-Синтез, 1998. 288 с.
- 38 Шаленко, В.М. Трудовые конфликты и социальное партнерство в современной России / В. М. Шаленко // Конфликты в современной России: исследование и регулирование: Всерос. науч.-практ. конф. Москва, 11 февраля 2010 г. М.: СГА, 2010. С. 302-308.
- 39 Шуайпова, П.Г. Правовые проблемы судебной защиты трудовых прав / П.Г. Шуайпова. // Юридический вестник ДГУ. 2012. 1. С. 54–56.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 13 окт. 2009 г. № 1320-О-О. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.01.2020)
- 2 Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.
- 3 Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 16-В11-18 от 16 авг. 2011 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 4 Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 49-В10-20 от 4 февр. 2011 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 5 Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 69-В12-1 30 марта 2012 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 6 Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-13/12 от 21 дек.2012 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 7 Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 83-КГ13-4 от 12 июля 2013 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 8 Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 5-КГ13-125 от 6 дек. г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 9 Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 18-КГ13-145 от 24 янв.2014 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 10 Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-32/2013 от 22 сент. 2014 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 11 Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-3769/2012 от 16 мая 2014 г. URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 12 Апелляционное определение СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 26 марта 2013 г. по делу № 33-938/2013 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 13 Апелляционное определение Московского городского суда от 8 апр. 2014 г. № 33-11207/14 URL: <https://rospravosudie.com/> (дата обращения

- 01.05.2020) (дата обращения 01.05.2020)
- 14 Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 24 апр. 2013 г. № 33-1373-2013 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020) (дата обращения 01.05.2020)
 - 15 Апелляционное определение Тульского областного суда от 25 июля 2013 г. № 33-1804 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
 - 16 Апелляционное определение СК по гражданским делам Ярославского областного суда от 26 нояб. 2013 г. по делу № 33-6769/2013 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
 - 17 Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 28 янв. 2014 г. по делу № 33-13083 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
 - 18 Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 9 сент. 2014 г. по делу № 33-1525/2014 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
 - 19 Апелляционное определение Курского областного суда от 30 окт. 2014 г. № 33-2732/2014 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
 - 20 Апелляционное определение Московского городского суда от 14 янв. 2015 г. № 33-136/15 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
 - 21 Апелляционное определение Московского городского суда от 30 марта 2015 г. № 33-10396/2015 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
 - 22 Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 25 июня 2015 г. по делу № 33-3015/2015 URL: www.consultant.ru Апелляционное определение Белгородского областного суда 16 июня 2015 г. № 33-2498/2015 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
 - 23 Апелляционное определение Московского городского суда от 20 июля

- 2015 г. № 33-25524/2015 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 24 Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 30 июля 2015 г. № 33-1311/2015 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 25 Апелляционное определение Московского городского суда от 6 авг. 2015 г. № 33-27818/15 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 26 Апелляционное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 24 сент. 2015 г. по делу № 33а-2942/2015 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 27 Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 14 янв. 2016 г. по делу № 33-523/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 28 Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 19 янв. 2016 г. по делу № 33-618/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 29 Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 14 янв. 2016 г. по делу № 33-523/2016. URL: Режим доступа: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 30 Апелляционное определение Московского городского суда от 2 февр. 2016 г. № 33-3252/2016 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 31 Апелляционное определение Московского городского суда от 18 февр. 2016 г. № 33-4789/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 32 Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24 февр. 2016 г. № 33-2319/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 33 Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11 февр.

- 2016 г. по делу № 33-1502/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 34 Апелляционное определение Московского городского суда от 24 марта 2016 г. № 33-8742 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 35 Апелляционное определение Московского городского суда от 4 марта 2016 г. № 33-5904/16 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- а. Апелляционное определение Московского городского суда от 22 марта 2016 г. № 33-3486/2016 URL: www.consultant.ru
- 36 Апелляционное определение Московского городского суда от 18 мая 2016 г. № 33-19324/2 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 37 Апелляционное определение Московского городского суда от 30 мая 2016 г. № 33-20968/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 38 Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 мая 2016 г. № 33-9073/2016 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 39 Апелляционное определение Московского городского суда от 6 июня 2016 г. № 33-22057/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 40 Апелляционное определение Московского городского суда от 10 авг. 2016 г. № 33-26854/2016 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 41 Апелляционное определение Самарского областного суда от 10 окт. 2016 г. по делу № 33-12632/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 42 Апелляционное определение Самарского областного суда от 25 окт. 2016 г. № 33-14102/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)

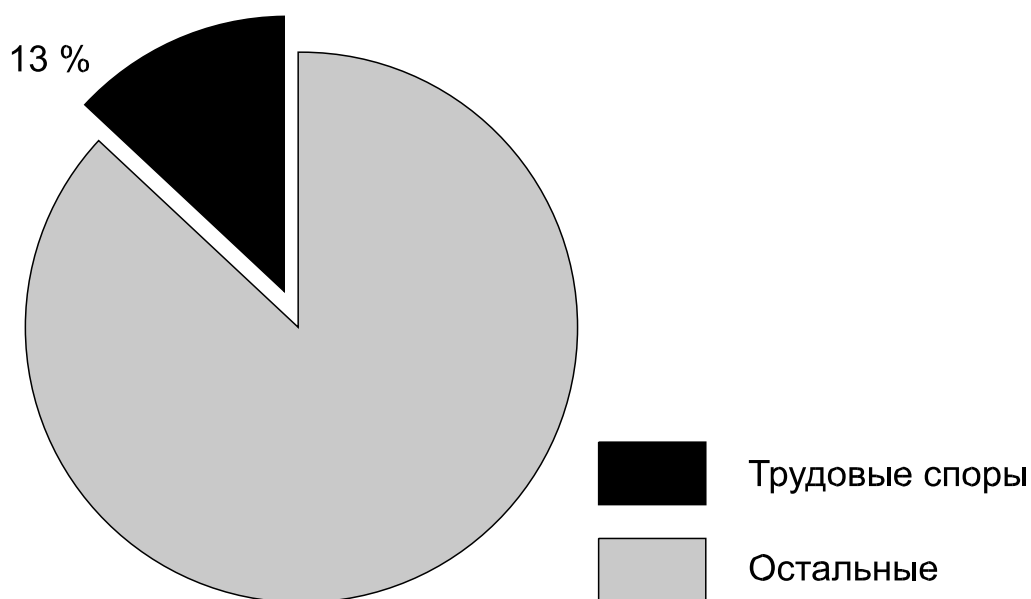
- 01.05.2020)
- 43 Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26 окт. 2016 г. по делу № 33-14584/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 44 Апелляционное определение Московского областного суда от 26 окт. 2016 г. № 33-27130/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 45 Апелляционное определение Владимирского областного суда от 13 окт. 2016 г. по делу №33-4212/2016 URL: www.consultant.ru (дата обращения 01.05.2020)
- 46 Апелляционное определение суда Ханты-Мансийского автономного округа от 25 окт. 2016 г. по делу № 33-8086/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 47 Апелляционное определение Омского городского суда от 2 нояб. 2016 г. по делу № 33-10860/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 48 Апелляционное определение Брянского областного суда от 1 нояб. 2016 г. в Решении № 33-4849/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 49 Кассационное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 19 июля 2011 г. по делу № 33-2544 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 50 Кассационное определение СК Пензенского областного суда от 31 янв. 2012 г. № 33-209 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 51 Определение СК по административным делам Верховного Суда Рос. Федерации от 5 окт. 2011 г. № 92-Г11-4 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 52 Определение Приморского краевого суда от 14 янв. 2013 г. № 33-255 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)

- 54 Определение Московского городского суда от 14 нояб. 2013 г. № 4Г-10692/13 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 55 Определение СК по административным делам Сахалинского областного суда от 10 дек. 2015 г. по делу № 33а-2785/2015 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 56 Определение Московского городского суда от 14 янв. 2015 г. № 33-137/15 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 57 Определение е Верховного Суда Республики Коми от 12 дек. 2014 г. по делу № 4А-542/2014 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 58 Определение Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 14 авг. 2012 г. № Ф08-4476/12 по делу № А20-3816/2011 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 59 Определение президиума Самарского областного суда от 28 янв. 2016 г. № 44Г-14/2016Г (44Г-91/2015) URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 60 Определение Кемеровского областного суда от 18 июля 2016 г. № 44Г-86 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 61 Определение Хабаровского краевого суда от 8 авг. 2013 г. по делу № 21-448/2013 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 62 Определение Липецкого областного суда от 10 нояб. 2016 г. по делу № 21-186/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 63 Определение Красноярского краевого суда от 7 нояб. 2016 г. по делу № 33-15050/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 64 Определение Фрунзенского районного суда г. Иваново от 3 нояб. 2016 г. № 2-4939/16 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)
- 65 Определение Асбетовского городского суда от 1 нояб. 2016 г. по делу № 2-1756/2016 URL: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 01.05.2020)

Динамика количества поступлений в суд дел по трудовым спорам в 2018–
2019 годах

Виды трудовых споров	2018	2019
Всего, в том числе:	499 770	922 140
— о восстановлении на работе	25 697	36 029
— об оплате труда	403 388	806 313
— о признании забастовок незаконными и возмещении причиненного ими ущерба	87	79
— о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей	9506	10 991
— другие возникающие из трудовых правоотношений	61 092	68 728

ДОЛЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
В ОБЩЕМ КОЛИЧЕСТВЕ ГРАЖДАНСКИХ ДЕЛ



СООТНОШЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА ТРУДОВЫХ СПОРОВ
И ГРАЖДАНСКИХ ДЕЛ В СУДАХ ЗА 2012-2019 ГОДЫ

