

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

СУДЕБНЫЙ ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) –40.03.01 2016. 450ВКР

Научный руководитель выпускной  
квалификационной работы

к.ю.н., доцент

\_\_\_\_\_ Сагандыков М.С.

«15» июня 2020 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы

студент группы Ю-450

\_\_\_\_\_ Попова Е.А.

«15» июня 2020 г.

Нормоконтролер

доцент кафедры

\_\_\_\_\_ Филиппова Э.М.

«15» июня 2020 г.

Челябинск 2020

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»

УТВЕРЖДАЮ

И.О. заведующего кафедрой,  
канд. юрид. наук, доцент

\_\_\_\_\_ Е.М. Офман

\_\_\_\_\_ 2020

З А Д А Н И Е

к выпускной квалификационной работе  
Попова Екатерина Андреевна  
Группа Ю-450

- 1 Тема работы «Судебный порядок разрешения трудовых споров» утверждена приказом по университету 24.04.2020 г. № 627
- 2 Срок сдачи законченной работы 15 июня 2020 г
- 3 Исходные данные к работе: нормативные правовые акты и иные официальные документы, постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики, научная литература по вопросам защиты прав и интересов субъектов трудового права в суде.
- 4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:
  - 4.1 Понятие и сущность индивидуальных трудовых споров, их классификация
  - 4.2 Особенности регулирования подсудности и подведомственности трудовых споров
  - 4.3 Компетенция суда по рассмотрению трудовых споров
  - 4.4 Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в суде
  - 4.5 Особенности исполнения решений суда по трудовым спорам
  - 4.6 Проблемы регулирования разбирательства по трудовым спорам и пути их решения.
- 5 Иллюстративный материал: не предусмотрен
- 6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Введение	05.11.2019
Глава первая	05.02.2020
Глава вторая	13.03.2020
Глава третья	15.04.2020
Заключение	15.05.2020
Библиографический список	01.06.2020

Руководитель работы,  
канд.юрид.наук, доцент,  
доцент кафедры

\_\_\_\_\_

М.С. Сагандыков

подпись

Автор работы, студент  
группы Ю-450

\_\_\_\_\_

Е.А. Попова

подпись

## АННОТАЦИЯ

Попова Е.А. Выпускная квалификационная работа «Судебный порядок разрешения трудовых споров»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-450, 102 с., библиогр. список – 76 наим..

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе являются индивидуальные трудовые споры.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства Российской Федерации, правовые отношения и нормативная база, возникающие и регулирующие трудовые отношения. Помимо этого, предметом исследования выступили также правовые нормы и материалы отечественной судебной практики, которые дают возможность не только исследовать такое правовое явление, как трудовые споры, но и попытаться решить отдельные вопросы современной отечественной правоприменительной практики.

Цель исследования заключается в изучении особенностей судебного рассмотрения трудовых споров.

В работе рассмотрено понятие и сущность индивидуальных трудовых споров, их классификацию; изучены особенности регулирования подсудности и подведомственности трудовых споров; изучена компетенция суда по рассмотрению трудовых споров; рассмотрен порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в суде; проанализированы особенности исполнения решений суда по трудовым спорам.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных с судебным порядком решения трудовых споров.

Результаты исследования могут быть полезны при разработке программ обучения юристов, а также при изучении предмета «Трудовое право».

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ СПОРОВ .....	9
1.1. Понятие и причины трудовых споров.....	9
1.2. Виды трудовых споров .....	23
1.3. Судебный порядок разбирательства трудовых споров за рубежом .....	31
2 ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ И ПОДСУДНОСТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ .	42
2.1 Подведомственность трудовых споров.....	42
2.2 Подсудность трудовых споров .....	62
ГЛАВА 3 ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ .....	71
3.1 Особенности и порядок рассмотрения трудового спора в суде .....	71
3.2 Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в суде .....	84
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	94
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	100

## ВВЕДЕНИЕ

Российская Федерация проделала огромную работу по созданию системы правовых норм, затрагивающей все сферы жизнедеятельности страны. Не стала исключением и сфера труда и занятости. Трудовое законодательство России довольно подробно рассматривает права, обязанности, особенности взаимоотношений субъектов трудовых отношений.

Одной из актуальнейших проблем трудового права является проблема разрешения споров, возникающих в рамках этих отношений. Это связано с тем, что в условиях рынка далеко не всегда интересы субъектов трудовых отношений (работодателя и работника) совпадают, нередко они являются противоположными, что ведет к столкновению (например, невыплата заработной платы, увольнение, противоречащие нормам законов, компенсацией материального и морального вреда, возникшего из-за действий (или бездействия) работодателя, отказ от заключения трудового договора и пр.

Нарушения прав и пренебрежение интересами работников часто происходит из-за правовой неграмотности сторон (как работодателя, так и работника). Часто такие нарушения остаются безнаказанными.

Важной задачей государства является защита прав и свобод человека и гражданина РФ во всех сферах жизнедеятельности, в том числе включая сферу труда и занятости. Защита таких прав позволяет повысить уровень общей правовой культуры, а также способствует развитию России как демократического государства.

Основной закон страны признает за субъектами трудовых отношений право на разрешение разногласий различными методами: обращение в компетентный орган (трудовой спор), забастовка и пр. (ч. 4 ст. 37).

При этом стоит сказать, что в рамках конкретных правоотношений, где человек выступает в качестве наемного работника, вышеназванные гарантии не выполняются в автоматическом режиме. Они рассматриваются более при-

стально в рамках трудового спора в рамках нормативно-правовой базы, существующей и действующей на территории страны (в том числе те акты, что разрабатываются и действуют в конкретном предприятии).

При помощи права государство формирует механизм, направленный на работу по взаимному учету интересов субъектов правоотношений, являющихся участниками трудовых отношений.

При этом является весьма важным наличие в правовой системе таких норм, которые бы могли гарантировать механизм справедливого разрешения разногласий, а также реализации решений по этим спорам. Данные вопросы определенным образом решает нормативно-правовая база в области права, определяя особенности рассмотрения трудовых споров.

В связи с этим целью исследования является изучение особенностей судебного рассмотрения трудовых споров.

Для того, чтобы достичь поставленной цели, необходимо решить несколько задач:

- рассмотреть понятие и сущность индивидуальных трудовых споров, их классификацию;
- изучить подсудность и подведомственность трудовых споров;
- изучить компетенцию суда по рассмотрению трудовых споров
- рассмотреть порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в суде;
- проанализировать особенности исполнения решений суда по трудовым спорам.

Так, в качестве объекта выступают индивидуальные трудовые споры, а предмета – правовые отношения и нормативная база, возникающие и регулирующие трудовые отношения.

Для того, чтобы решить поставленные задачи использовались общенаучные и специальные методы: анализ, системный, историко-правовой, сравнительно-правовой, структурно-логический.

Теоретическую основу исследования составляют научные исследования по соответствующим дисциплинам таких авторов как А.С. Аракчеев, Д.С. Тузов, О.А. Виноградова, К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова, А.Я. Капустин, С.В. Колобова, И.А. Костян, В.И. Миронов, Г.В. Петрова, Т.В. Рязанцева, В.В. Семенихин, О.В. Смирнова, Е.А. Юдина, Д.О. Баловнев и пр.

Нормативно-правовая базой исследования является Конституция РФ, Трудовой Кодекс, Федеральные законы и другие нормативные акты, которые регламентируют сущность и особенности судебного решения трудовых споров. В качестве эмпирической базы выступает судебная практика, полученная из официальных источников, информация, взятая с сайта Генеральной прокуратуры, а также публикации периодических изданий.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные, частные и специальные методы познания, в том числе, диалектический метод, методы логического, историко-правового, формально-юридического, структурно-функционального анализа, метод сравнительного правоведения.

Эмпирическую базу исследования составили опубликованные либо размещенные в электронных правовых системах «Гарант», «Консультант плюс», факты, получившие отражение в научной литературе и периодической печати.

Выводы и предложения могут быть использованы при совершенствовании законодательства о трудовых спорах, порядке рассмотрения таких споров в суде.

Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка из 76 источников.



# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ СПОРОВ

## 1.1. Понятие и причины трудовых споров

В соответствии со статьей 381 Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ) под индивидуальным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между субъектами трудового права (работником и работодателем) по вопросам, связанным с практикой применения законодательства в области трудового права и других нормативно-правовых актов, включающих нормы трудового права, коллективного и трудового договора (включая положения об определении или внесении изменений в условия труда), соглашений, заключенных между работником и работодателем, локальных нормативных актов, информация о которых была передана в специальный орган, занимающийся рассмотрением соответствующих споров<sup>1</sup>.

Также к индивидуальным трудовым спорам относится как спор между субъектами трудового права, даже, если работник уже не состоит в трудовых отношениях с работодателем (то есть был уволен или уволился до рассмотрения заявления об имевшихся разногласиях), так и спор между работодателем и соискателем, который имел желание заключить трудовой договор, однако ему было в этом отказано<sup>2</sup>. В предыдущей редакции ТК РФ в названной статье вместо сочетания «трудовое законодательство» было слово «законы». Этой новеллой законодатель подчеркнул важность Кодекса, расширил сферу его действия, в том числе по отношению локальных актов, действующих на конкретном предприятии (к примеру, должностная инструкция или правила внутреннего распорядка).

Из определения, сформулировано в Трудовом Кодексе, мы делаем вы-

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Российская газета от 31 декабря 2001. №256.

<sup>2</sup> Пискарев И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров. Учебное пособие. М.: Проспект, 2015. С. 5.

вод о том, что не любое разногласие можно называть индивидуальным трудовым спором. Это определение справедливо лишь для тех споров и разногласий, которые не урегулированы субъектами права в рамках диалога, в силу чего были направлены на рассмотрение компетентного органа, в полномочия которого входит их рассмотрение (орган юрисдикции).

В разные годы законодатель использовал различные термины для обозначения трудовых споров. Отметим, что до 1958 года это был «трудовой конфликт», который позднее преобразовался в «трудовой спор». В 1989 году стал применяться старый термин, исследователи трудового права снова заговорили о «трудовом конфликте». Тем не менее, его употребление оказалось недолгим. В трудовом законодательстве Российской Федерации четко закрепилось понятие «трудовой спор»<sup>1</sup>.

В качестве самостоятельной отрасли права трудовое право получило свое признание в середине 20 века, именно в этом время принимались первые национальные и международные законы в области трудового (в некоторых странах социального) права. Со временем в них все больше акцентируется внимание именно на трудовом споре, а не конфликте. Это объясняется тем, что конфликт как философская категория связан с непреодолимым противоречием, которое может грозить социальным взрывом (например, забастовка), а спор предусматривает возможное примирение сторон, разрешение трудовых споров, что и определяет современное трудовое законодательство<sup>2</sup>.

Не следует отождествлять трудовые споры и конфликты, возникающие до трудового спора при наличии каких-либо разногласий, существующих между сторонами, по конкретному трудовому вопросу. Также трудовые споры следует отличать и от разногласий, которые предшествуют им, и от правонарушения в области трудового права, которое является поводом для возникновения разногласий.

---

<sup>1</sup> Виноградова О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2018. №3. С. 68.

<sup>2</sup> Миронов В.И. Трудовое право: учебник. М.: Век, 2018. С. 98

Как правило, трудовые споры возникают после совершения правонарушения в области трудового права, то есть действие или бездействие, которое производится субъектом в сфере труда и распределения, являющееся нарушением обязательств, принятых на себя ранее, а, значит нарушение прав противной стороны трудовых отношений.

Однако, иногда действия (или бездействия) одной из сторон, которая, как полагает противная сторона, являются нарушением обязательств, все же правомерные и не нарушают права «пострадавшей» стороны, также могут повлечь возникновение трудового спора.

Есть или нет в действиях (или бездействия) определенного лица правонарушения определяется органом, уполномоченным рассматривать трудовые споры, называемым юрисдикционным<sup>1</sup>.

Само по себе трудовое правонарушение не является трудовым спором, а в случае, если стороны по-разному смотрят на причины и обстоятельства правонарушения, можно говорить о разногласии, которое возможно разрешить самостоятельно, не прибегая к помощи юрисдикционного органа. То есть трудовым спором можно назвать лишь такое разногласие, которое не было урегулировано сторонами разногласия.

Таким образом, трудовой спор возникает по следующему алгоритму: происходит правонарушение в области трудового права, далее возникает разногласие (вследствие разной оценки случившегося), наконец, стороны, не разрешив разногласие самостоятельно, обращаются в компетентные органы.

Все этапы трудового спора и его динамики представлены ниже<sup>2</sup>:

- совершение трудового правонарушения, выражающееся в действии или бездействии (которое имело место быть, по мнению одной из сторон);
- оценка правонарушения, когда стороны приходят к разным выво-

---

<sup>1</sup> Караваев В.В. Разрешение трудовых споров. Комментарий. М.: Государственное издательство юридической литературы. 2009. С. 12.

<sup>2</sup> Семенихин В.В. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2012. №19. С. 28.

дам (в этом случае можно говорить о возникновении разногласия);

- попытки урегулировать разногласие с помощью переговоров с участием сторон и их представителей;
- обращение за помощью в определении наличия правонарушения, урегулировании разногласия и восстановлении прав (если они были нарушены) к компетентным органам). На этапе можно говорить о возникновении трудового спора.

Иногда трудовой спор возникает без какого-либо правонарушения. Это случаи, когда один из субъектов трудового права желает оспорить отказ другого субъекта внести изменения в существующие или установить абсолютно новые условия труда полностью или частично, для чего обращается в уполномоченный орган, либо в связи с заблуждением о наличии тех или иных прав.

Так, под трудовым спором понимаются разногласия на предмет реализации или определения субъективных прав в области трудового права, которые требуют разрешения компетентными органами, согласно установленному законом порядку.

В качестве характерных признаков разногласия, являющегося предшественником индивидуального трудового спора, можно выделить<sup>1</sup>:

- не были урегулированы сторонами правоотношений;
- имеют отношение к практике применения трудового законодательства и других нормативно-правовых актов (включая локальные), определяющих особенности организации и условий труда;
- требуют рассмотрения в юрисдикционном органе, для чего одна из сторон обращается с заявлением.

Только в том случае, если имеют место быть все три признака, можно говорить о том, что спор является индивидуальным трудовым спором. В этом

---

<sup>1</sup> Судоргина М.П. Основные проблемы защиты трудовых прав работников // Правопорядок в современном мире: актуальные проблемы обеспечения и охраны: сб. науч. тр. Хабаровск: Март, 2016. С.194.

случае его рассмотрение происходит согласно порядку, определенному в статьях 382-397 Трудового Кодекса РФ.

Сформулировав понятие индивидуального трудового спора, его отличий от других форм взаимодействия (таких как конфликт и разногласие, не за которым не последовало обращение в компетентный орган) и этапы возникновения индивидуального трудового спора, следует перейти к его сущности.

Так, законодатель определяет субъект трудового права. К таким субъектам он относит работника, работодателя, а также «бывший» работник и соискатель должности. Споры с последним возникают в ситуации, когда соискателю, намеревавшемуся вступить в трудовые отношения, отказали в заключении трудового договора. Таким образом, такой соискатель, который так и не стал работником, имеет право оспорить отказ в приеме на работу, если он полагает, что такой отказ был необоснованным или дискриминационным. Также и лицо, которое уже не состоит в трудовых отношениях с работодателем, а значит, не является субъектом таких отношений, имеет право обратиться в суд с требованием восстановления его в должности.

В качестве предмета индивидуального трудового спора выступает суть требований, заявленных работником о защите, признании и восстановлении нарушенных прав, которые, по его мнению, были нарушены работодателем. Так, в качестве такого предмета выступают требования о перерасчете или выплате заработной платы, оплате больничного, восстановлении в должности и пр.

В связи с вышесказанным можно сделать вывод о том, что под индивидуальным трудовым спором следует понимать разногласия между сторонами трудовых отношений, которые не были урегулированы ими самостоятельно, относительно вопросов, связанных с применением законодательства в сфере трудового права, а также других нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения, локальных актов (включая трудовой договор, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка, приказы и пр.), о которых было сообщено в компетентные органы.

Отметим, что в литературе можно встретить большое разнообразие оснований классификаций трудовых споров, в соответствии с которыми выделяется большое количество их видов. Среди таких оснований выделяются содержание, статус субъектов, а также способ разрешения споров.

Также среди юристов исследователей нет единого мнения по поводу определения причин возникновения индивидуальных трудовых споров.

К примеру, Смирнов О.С. полагает, что под условиями следует понимать такие обстоятельства, которые оказывают влияние (напрямую или опосредованно) на отношения, возникающие в рамках трудового права, что, в свою очередь, вызывает разногласия между субъектами такого права, неразрешимыми без привлечения компетентных органов; а под причинами – юридические факты, вызвавшие разногласия между субъектами трудовых отношений.

Другое определение дают известные исследователи Гусов К.Н. и Толкунова В.Н.. В соответствии с их определением под причинами трудовых споров следует понимать факторы отрицательного характера, вызывающие разногласия в оценке реализации сторонами спора трудового права и надлежащего исполнения своих обязательств в рамках трудовых отношений. Под условиями возникновения таких споров авторы понимают факторы, с которыми связаны такие негативные процессы как возникновение большого числа споров, обострение отношений между спорящими сторонами. При этом исследователи отмечают, что наличие причин является обязательным условием возникновения трудового спора<sup>1</sup>.

Еще одна точка зрения на понятие причин и условий возникновения трудовых споров принадлежит Костяну И.А. Согласно его определению причины – это ситуации, которые вызывают разногласия между субъектами трудовых правоотношений в отношении понимания и применения законодатель-

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник. М.: Государственное издательство юридической литературы, 2015. С. 54.

ства в сфере трудового права и локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения; условия – факторы, которые способствуют появлению разногласий<sup>1</sup>.

В связи с вышесказанным можно сформулировать единое определение понятия причин и условий трудовых споров. Под причинами следует понимать факты юридического характера, которые вызывают разногласия между работником и работодателем по поводу возможного нарушения прав или ненадлежащего исполнения обязанностей одной из сторон трудовых отношений. Условия возникновения трудовых споров – это непосредственные причины разногласий. Исследователи отмечают, что зачастую споры вытекают из-за целого комплекса условий. Наконец, под условиями трудовых споров следует понимать обстоятельства, которые оказывают влияние на качество трудовых отношений и вызывают неразрешимые разногласия между работодателем и работником.

Часто интересы субъектов трудовых отношений, их взгляды на соблюдение прав и надлежащее исполнение обязанностей не совпадают. Все эти противоречия составляют объективную основу для зарождения разногласий между работником и работодателем в сфере трудовых и социально-экономических отношений. Тем не менее, исходя из сущности индивидуального трудового спора, такие разногласия не обязательно приводят к возникновению последнего<sup>2</sup>.

Таким образом, источником, то есть непосредственной причиной возникновения трудового спора является определенное действие (или бездействие) одного из субъектов трудовых отношений. Таким действием можно назвать нарушение трудового договора, если работодатель направляет работника на другое место работы без его согласия.

---

<sup>1</sup> Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М.: Государственное издательство юридической литературы, 2017. С. 68.

<sup>2</sup> Судоргина М.П. Основные проблемы защиты трудовых прав работников // Правопорядок в современном мире: актуальные проблемы обеспечения и охраны: сб. науч. тр. Хабаровск: Март, 2016. С.194.

В качестве примера субъективных условий возникновения трудовых споров можно привести правовое невежество субъектов трудовых отношений, низкий уровень их правосознания и правовой культуры. Анализ практического опыта и судебной практики говорит нам о том, что данные условия довольно часто приводят к поведению, нарушающему права и законные интересы всех субъектов трудовых отношений.

Все названные обстоятельства являются предпосылкой для возникновения трудового спора. При этом их же можно считать источником такого спора до момента перехода от разногласия до трудового спора (то есть до того момента, пока сторона, чьи права и интересы были нарушены, не обратится в компетентный орган для решения спора).

Все условия можно разделить следующим образом<sup>1</sup>:

- экономические условия. К таким условиям можно отнести проблемы организации финансового характера, из-за которых возникает проблемы полной или частичной невыплаты заработной платы;
- социальные условия. К таким условиям можно отнести проблему социального неравенства, растущей разницы доходов сотрудников разных категорий;
- правовые условия. К таким условиям можно отнести проблему сложности понимания субъектами права юридического языка, которым написано законодательство в области права. Это говорит о том, что работники работодатели слабо осведомлены о своих правах и обязанностях, возникающих в рамках трудовых отношений и пр.

Мы уже упоминали, что существуют как субъективные, так и объективные причины трудовых споров.

Так, в качестве объективных причин выступают противоречия, которые закономерно вытекают из отношений к наемному труду и собственности. К

---

<sup>1</sup> Виноградова, О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2018. №3. С. 97.



примеру, одной из таких причин является нарушение трудового договора в части оплаты труда из-за тяжелого финансового положения предприятия, где трудится работник, в частности из-за того, что работодатель не имеет денежных средств на расчетном счете и в кассе.

В качестве субъективных причин выступают противоречия, которые не обусловлены закономерностями, по большому счету являющиеся ошибками и недостатками деятельности конкретных субъектов правоотношений. Примером таких причин является нарушение прав работника, которое вызвано межличностным конфликтом между работником и работодателем, либо нарушение прав из-за неверного понимания норм права, регулирующих трудовые отношения.

Новеллой законодательства называет одним из обстоятельств возникновения индивидуального трудового спора социально-экономическую ситуацию в стране. К таким обстоятельствам можно отнести рост инфляции, безработицы, налогового бремени (повышение НДС или транспортного налога). Все это ведет к снижению реально располагаемых доходов и резкому росту расходов, а, следовательно, работник заинтересован в повышении заработной платы, на что не всегда может пойти работодатель. На сегодня такое обстоятельство является одной из ключевых причин трудовых споров в нашей стране. Безработица, сокращения и банкротство действующих предприятий заставляют многих наемных работников закрывать глаза на вопиющие нарушения условий и оплаты труда для сохранения рабочего места и стабильного (хоть и низкого) заработка, чем нередко пользуются недобросовестные работодатели.

Причины и условия возникновения трудовых споров, рассматриваемые в данной работе неотделимо друг от друга, являются источниками таких споров и соответствуют принципам трудового права.

Под такими принципами понимают основополагающие идеи, закрепленные в законе и других нормативных актах, которые выражают суть норм

права в сфере трудовых отношений и ключевые направления государственной политики в сфере регулирования рынка труда, использования наемного труда и управления персоналом.

К принципам трудового права можно отнести<sup>1</sup>:

– защита трудовых прав наемных работников. Компетентные органы (избранные на предприятии трудовым коллективом или судебные органы) обязаны следить за соблюдением прав и интересов работников в сфере труда, в случае выявления нарушения пресекать его и восстановить нарушенные права;

– равенство сторон перед законом. Все субъекты трудовых отношений должны подчиняться предписаниям, содержащимся в нормах закона, а также решениям компетентных органов по трудовым спорам без каких-либо привилегий;

– демократизм. Принцип демократии основан на нескольких положениях: необходимостью формирования специальных органов, в чьи обязанности входит рассмотрение по существу возникающих трудовых споров на предприятии (комиссии по трудовым спорам – КТС), избираемых из работников этого предприятия членами трудового коллектива; участием профсоюзов, которые выступают в качестве представителей работников в рамках разрешения трудовых споров; а также участием представителей работников предприятия в компетентных органах, если требуется рассмотрение коллективных трудовых споров;

– доступность. В рамках реализации этого принципа осуществляется формирование органов, рассматривающих трудовые споры, в рамках самих организациях. Как мы уже уточняли, такие органы называют комиссиями по трудовым спорам;

– законность. При рассмотрении трудовых споров компетентные ор-

---

<sup>1</sup> Судоргина М.П. Основные проблемы защиты трудовых прав работников // Правопорядок в современном мире: актуальные проблемы обеспечения и охраны: сб. науч. тр. Хабаровск: Март, 2016. С.192.

ганы пользуются существующей нормативной базой, нормами трудового права, решения по спорам также принимаются на основе этих норм;

- бесплатность. Обращаясь в суд по поводу нарушения прав и законных интересов в сфере труда, работник не несет каких-либо расходов, связанных с судебными издержками и оплатой пошлины;

- объективность и полнота. Рассмотрение трудового спора проходит в рамках всестороннего изучения доказательств нарушения прав и интересов, ненадлежащего исполнения обязанностей, их соответствие требованиям законодательства. Здесь необходимы объективность и равный подход к обеим сторонам спора;

- гласность. На процесс рассмотрения трудовых споров допускаются все заинтересованные лица;

- соблюдение сроков. Закон предусматривает определенные сроки, в которые должен быть рассмотрен предмет спора по существу, и должно быть вынесено решение;

- исполнение решений. После того, как компетентный орган принял решение по поводу нарушенных прав, он должен обеспечить исполнение данного решения. Для этого законом предусмотрены механизмы воздействия на работодателя. Это необходимо в случае, если работодатель не желает в добровольном порядке выполнить принятое компетентным органом решение, а также в целях привлечения к ответственности виновных.

Таким образом, совокупность определенных условий и причин определяют возникновение трудового спора. Трудовой спор зарождается на основании конкретных причин, являющихся условиями возникновения спора. Зачастую это не одно условие или причина, а сочетание нескольких из них. При рассмотрении трудового спора органы руководствуются принципами, основополагающими идеями и направлениями деятельности таких органов.

Существует практика, когда суды встают на сторону работника и взыскивает в пользу работника неполученный заработок за задержку выдачи

трудоустройке<sup>1</sup>.

В соответствии со статьей 235 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель ответственен за ущерб, который причинен имуществу работника.

Работодатель, который причинил ущерб имуществу работника, должен полностью возместить ущерб. Сумму ущерба рассчитывают, основываясь на рыночных ценах, которые преобладают в районе на момент возмещения. Ущерб может быть возмещен в натуральной форме, если на это согласен работник.

Так, суд удовлетворил требование работника о взыскании суммы стоимости невозвращенного ноутбука (приобретен работником на личные денежные средства) с работодателя в пользу работника в возмещение ущерба<sup>2</sup>.

Нормами Трудового кодекса Российской Федерации (статья 236) регулируется ответственность работодателя за задержку по выплате заработной платы. Если работодателем срока выплаты заработной платы, предусмотренной законом, уплаты отпуска, увольнения и других платежей в связи с работой, работодатель обязан выплатить им проценты (денежную компенсацию) в размере, не менее одной трехсотой текущей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от суммы просрочки, не выплаченной вовремя за каждый день, начиная со следующего после установленной даты оплаты до дня фактического расчета включительно.

Неоднократно возникают трудовые споры по вопросам включения доплат за работу во вредных условиях труда, за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение и иные виды дополнительной работы в состав заработной

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.02.2017 по делу №33-2052/2017 / Официальный сайт Свердловского областного суда [Электронный ресурс]. URL: <http://oblsud.svd.sudrf.ru/> (дата обращения: 24.04.2020).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.03.2017 по делу №33-2804/2017 / Официальный сайт Свердловского областного суда [Электронный ресурс]. URL: <http://oblsud.svd.sudrf.ru/> (дата обращения: 24.04.2020).

платы для целей сравнения с минимальным размером оплаты труда (МРОТ).

В трудовых договорах необходимо указывать оклад не ниже федерального минимального размера оплаты труда или региональной минимальной заработной платы. Отдельно необходимо указывать размер надбавки за совмещение и других выплат, которые Конституционный суд запрещает включать в МРОТ. Работники одновременно имеют право на зарплату не ниже минимума и на то, чтобы ее повысили за работу в условиях, которые отклоняются от нормальных. Если включать надбавку за совмещение в МРОТ, нарушается принцип справедливости. Конституционный суд разъяснил: если работник получает только МРОТ с учетом переработок, это дискриминация (постановление от 11.04.2019 №17-П). Так работник оказывается в неравных условиях с теми, кто получает минимальный размер оплаты труда за работу в пределах нормы рабочего времени.

Конституционный суд РФ признал ошибочной практику, когда работодатели к МРОТ или МЗП приравнивают сумму должностного оклада с учетом надбавки за совмещение должностей (постановление Конституционного суда от 16.12.2019 №40-П).

Судебная практика по вышеизложенному вопросу не однозначна. Приведем примеры решения трудовых споров по вопросам включения доплат за работу в условиях отклоняющихся от нормальных. Так, суд решил правомерным включение доплат за работу во вредных условиях труда в состав заработной платы для целей сравнения с МРОТ (определение Кемеровского областного суда от 26.02.2019 №33-2211/2019).

Другая позиция суда: нельзя включать доплаты в состав заработной платы для целей сравнения с МРОТ:

- доплаты за работу в ночное время (определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 30.01.2019 №33-351/2019);
- доплаты за сверхурочную работу (определение Архангельского областного суда от 06.02.2019 №33-680/2019);

– доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (определение Самарского областного суда от 26.02.2019 №33а-1190/2019, определение Красноярского краевого суда от 21.01.2019 №33-793/2019).

Рассмотрим трудовые споры по иным основаниям. В трудовом договоре устанавливается определенная сумма денежной компенсации, которая выплачивается сотруднику. В соответствии со статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации у работодателя есть обязанность по возмещению морального ущерба, который причинен работнику. В случае причинения морального вреда работнику незаконными действиями работодателя, возмещение вреда производится наличными деньгами в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора. При возникновении спора о факте причинения морального вреда работнику размер компенсации определяет суд вне зависимости от материального ущерба.

Рассмотрим еще одну из причин возникновения индивидуального трудового спора, предъявления претензии работнику. Это требование к работнику за ущерб, который причинен работодателю, что также приводит к большому количеству индивидуальных трудовых споров. Общее правило гласит, что согласно статье 238 Трудового кодекса Российской Федерации, работник обязан возместить работодателю причиненный ему ущерб.

Такие индивидуальные трудовые споры на практике возникают между работодателем и работником, который в случаях, установленных трудовым законодательством, несет полную материальную ответственность, установленную статьями 242 и 243 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условия возникновения трудового спора являются конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Трудовые споры нередко возникают в результате сочетания нескольких условий или причин. Трудовой спор решается на основе общих принципов, которые определяют основные принципы и направления деятельности органов для рассмотрения трудовых споров. Для соблюдения баланса интересов и устранения причин трудовых споров в

первую очередь необходимо повысить уровень правовой грамотности руководителей предприятий и начальников подразделений, а также необходимо дальнейшее совершенствование законодательства.

## 1.2. Виды трудовых споров

Трудовые споры различаются по своему субъектному составу, по предмету разногласий, характеру спора и в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают, а также по порядку рассмотрения.

А.М. Куренной отмечает, что в данном случае важна «процессуальная специфика», которой обладают споры, возникающие из разных видов правоотношений, то есть они различаются по предмету, видам доказательств и бремени доказывания<sup>1</sup>. Актуальность данной классификации подчеркивает И.А. Костян, указывающий, что «эта классификация представляет собой динамическую систему правоотношений... Суть системы в том, что она, несомненно, имеет изменчивый характер в зависимости от ситуации, складывающейся на рынке труда»<sup>2</sup>.

По порядку разрешения В.А. Сафонов выделяет трудовые споры<sup>3</sup>:

- разрешаемые в суде, урегулируемые вне суда, разрешаемые в смешанном порядке;
- урегулируемые только вне суда.

Представляется, что данная классификация является обоснованной, так как трудовые споры о праве разрешаются одним из указанных в первом случае способов, а споры об интересах – в большинстве своем посредством уре-

---

<sup>1</sup> Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие. М: Государственное издательство юридической литературы, 2017. С. 58.

<sup>2</sup> Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М.: Государственное издательство юридической литературы, 2017. С. 75.

<sup>3</sup> Трудовые споры / под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М: Изд-во Инфра-М, 2017. С. 107

гулирования вне суда.

Многие ученые проводят классификацию трудовых споров по спорящему субъекту, выделяя индивидуальные и коллективные трудовые споры. Данная классификация закреплена в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Субъектом индивидуального спора, противостоящим работодателю, является определенный работник, заявляющий требование о восстановлении или признании своих прав. Кроме того, субъектом индивидуального спора может быть гражданин, изъявивший желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Индивидуальные трудовые споры являются спорами искового характера.

Субъектом коллективных трудовых споров, противостоящим работодателю (работодателям) или его (их) представителю, являются работники (представители работников), заявляющие требования по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права. Коллективные трудовые споры являются неисковыми спорами.

Предмет споров является одним из оснований для их классификации «по содержанию». В соответствии с данной классификацией выделяются<sup>1</sup>:

– споры о правах (юридические споры) – это такие споры, которые возникают в связи с применением или толкованием норм трудового права, в том числе, положения, включенного в трудовой договор, в коллективный договор или в законодательство. В данном случае осуществляются только защита и восстановление нарушенных прав;

– споры об интересах (экономические споры) – это споры, которые

---

<sup>1</sup> Судоргина М.П. Основные проблемы защиты трудовых прав работников // Правопорядок в современном мире: актуальные проблемы обеспечения и охраны: сб. науч. тр. Хабаровск: Март, 2016. С.194.



возникают в связи с изменением существующих прав и обязанностей в первую очередь, в рамках коллективных переговоров. Посредством споров этого вида устанавливаются новые или изменяются уже существующие трудовые права.

В соответствии со статьей 381 Трудового кодекса Российской Федерации, требования по поводу применения норм трудового права всегда должны быть по поводу индивидуальных требований.

Если спор о невыполнение условий коллективных договоров или соглашений, то это может быть основанием для возникновения индивидуального или коллективного трудового спора. Если обращение последует от конкретного работника, то возникнет индивидуальный трудовой спор. В случае, если обращение профсоюза от имени работника к работодателю по поводу неисполнения условий договоров, коллективного договора или соглашений, то может возникнуть коллективный трудовой спор.

По порядку рассмотрения трудовые споры подразделяются на споры, рассматриваемые: общим порядком (последовательное рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам (далее – КТС), затем в суде); судебным порядком (непосредственно в суде, минуя комиссию по трудовым спорам). Коллективные трудовые споры разрешаются примирительными комиссиями, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

По отношениям, вызывающим индивидуальные трудовые споры отношения, связанные с трудоустройством и занятостью (предъявление претензий по поводу неправомерного отказа в трудоустройстве); трудовые отношения и другие, связанные с ними (привлечение сотрудника к дисциплинарной ответственности).

Так, трудовые споры можно разграничить по виду отношений, которые служат основанием их появления. Одно из первых, что может повлечь возникновение индивидуального трудового спора, отношения, которые связаны с трудоустройством и занятостью. Например, оспаривание при незаконном

отказе при приеме на работу. Во-вторых, на появление индивидуальных трудовых споров оказывают влияние трудовые и сопутствующие им отношения, в частности, когда к работнику применяют дисциплинарную ответственность. В третьих, индивидуальные трудовые споры бывают вызваны трудовыми отношениями, к примеру, спорными ситуациями по поводу восстановления в должности.

Данная нами классификация способствует определению подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров. Таким образом, для разрешения индивидуального трудового спора, который связан с отказом в трудоустройстве восстановлении в должности, изменением формулировки и даты увольнения, переводом на другое место работы, занимается суд. Возникающие индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться и судом, и КТС, в том случае если они имеют альтернативную подведомственность.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров возникают вопросы, о том, куда идти для разрешения того или иного спора, нужно ли в первую очередь обращаться в комиссию, а затем в суд, существуют ли спорные ситуации, разрешением которых занимается исключительно суд

В статье 391 Трудового кодекса Российской Федерации закреплён порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах. Так, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям<sup>1</sup>:

– работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, неправомерные действия (бездействия)

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Российская газета от 31 декабря 2001 №256.

работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

– работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

А также, непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры: об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работодатели тоже наделены правом на разрешение трудового спора в суде, подав иск. Но в их случае перечень ситуаций, в которых применяется судебный порядок, минимален. Важно понимать, какой характер носит индивидуальный трудовой спор. Органы суда рассматривают лишь вопросы, связанные с возмещением ущерба, которые подчиненные нанесли руководству, если об ином не сказано в ФЗ. Возможны другие случаи, когда суды решают споры, в которых участники выступают против решения КТС, или когда гражданин хочет решить вопрос в судебном порядке, не прибегая к помощи КТС, а также на основании заявления прокурора, если вердикт КТС вынесен не в соответствии с ТК РФ, или иных актах, где сказано о трудовых правовых нормах. В соответствии со статьей 385 Трудового кодекса Российской Федерации разрешаются любые индивидуальные трудовые споры в КТС. Исключение составляют лишь те, что следует решать в ином порядке (на основании ТК РФ или иных ФЗ)<sup>1</sup>. Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров регулирует споры, если сотрудник организации сам или вместе со своим представителем не смог урегулировать конфликт в ходе переговоров с работодателем (ст. 385 ТК РФ). Как правило, в КТС обращаются с требованием решить вопросы, связанные с:

– выплатой доплат за соединение специальностей и дополнительные

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Российская газета от 31 декабря 2001. №256.

часы работы, премиальных и т.д.;

- предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков за ненормированное рабочее время и т.д.;
- признанием условий трудового договора недействительными;
- законностью применений дисциплинарных взысканий;
- установлением неполных или сокращенных рабочих дней.

При вынесении КТС решения по вопросу, не входящему в ее компетенцию, оно не будет признано действительным. Никакие юридические последствия после вынесения решения не последуют.

У работника есть три месяца, чтобы обратиться в КТС со дня, когда ему стало или должно было стать известно об ущемлении его прав (по ст. 386 ТК РФ). Если причины пропуска указанного времени уважительные, гражданин может претендовать на восстановление срока и разрешение спора. КТС оценивает причины пропуска индивидуально.

В законодательстве причины, считающиеся уважительными, никак не обозначены. Гражданину следует подать в КТС заявление в письменном виде, обозначить, почему возник спор, и привести аргументы в пользу того, что его права были нарушены. КТС должна в обязательном порядке зарегистрировать заявление<sup>1</sup>.

В ст. 387 ТК РФ сказано, каков для комиссии порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. На рассмотрении требуется присутствие самого автора заявления или его представителя. В случае невозможности присутствия на заседании гражданина или его уполномоченного лица следует представить заявление об этом в письменном виде.

КТС не может рассматривать вопрос, если никого из вышеперечисленных лиц нет, и на это ранее не подавалось заявление. В этом случае заседание откладывают. При повторной неявке на рассмотрение работника или его

---

<sup>1</sup> Судоргина М.П. Основные проблемы защиты трудовых прав работников // Правопорядок в современном мире: актуальные проблемы обеспечения и охраны: сб. науч. тр. Хабаровск: Март, 2016. С.194.

представителя без уважительных причин КТС вправе больше не изучать спор и снять его с рассмотрения. Но и в этом случае работнику предоставляют три месяца на подачу заявления для повторного рассмотрения.

Чтобы выяснить, как и почему были нарушены права гражданина, для участия в заседании комиссия по индивидуальным трудовым спорам может пригласить свидетелей и специалистов. Кроме того, КТС имеет право потребовать у руководителя (или его представителей) предоставления нужной документации в течение установленного времени.

Если КТС на предприятии нет, то инициировать ее создание могут: работники или их представительный орган; работодатель (ИП, организация). В ст. 384 ТК РФ сказано о порядке формирования КТС. Необходимо, чтобы стороны представляло равное количество человек.

Как правило, работодатели – индивидуальные предприниматели или руководители компании, – назначают своих представителей для участия в КТС. Представителей трудящихся определяют в ходе общего собрания, или их выбирает представительный орган, утверждая это на общей конференции<sup>1</sup>.

Неважно, кто выдвинул инициативу сформировать КТС. На ее создание отводится десятидневный срок с момента поступления заявления. В обязанности работодателя входит обеспечение комиссии материально-технической базой для ведения деятельности. Также необходимо наличие печати. КТС назначает таких лиц, как председатель, его заместитель и секретарь, ведущий протокол заседания.

К проведению заседания КТС предъявляются определенные требования. На нем должно присутствовать не меньше половины представителей сотрудников и не меньше половины представителей руководства.

Принятие решения КТС происходит посредством тайного голосования

---

<sup>1</sup> Рыженков А.Я. Трудовое право: учебное пособие для прикладного бакалавриата. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Юрайт, 2017. С. 108.

с последующим оглашением вердикта, вынесенного большинством голосов. Решение оформляют в письменном виде и указывают (ст. 388 ТК РФ)<sup>1</sup>:

- название предприятия или ФИО работодателя – ИП (или название структурного отдела, если рассматривает вопрос, возникший в данном подразделении), ФИО, должность, профессию или специальность гражданина, который обратился в КТС;
- дату обращения в КТС, рассмотрения спора и его предмет;
- ФИО участников комиссии и иных граждан, принимающих участие в заседании;
- вердикт, вынесенный КТС, с обоснованием (плюс ссылка на закон или иной нормативно-правовой акт);
- итоги голосования.

Таким образом, индивидуальный трудовой спор рассматривает суд на основании заявлений, которые подают: работники, работодатели, профсоюзные организации.

Рассматривают индивидуальные трудовые споры в суде в следующих ситуациях: при несогласии участников с вердиктом КТС; при обращении гражданина в судебный орган без обращения в КТС; по заявлению прокуратуры, если комиссия по индивидуальным трудовым спорам выносит вердикт, противоречащий нормам ТК РФ и иных актов. Чтобы различать индивидуальные трудовые споры, можно использовать и другие теоретические и практические основания.

Трудовые споры также классифицируют по типу учреждений, где они возникают, правовому положению подчиненного, начавшего разбирательство. Такую классификацию можно использовать и для совершенствования действующих правовых норм.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Российская газета от 31 декабря 2001. №256.

### 1.3. Судебный порядок разбирательства трудовых споров за рубежом

В зарубежной практике используют и характерной и для российского права классификации трудовых споров на индивидуальные и коллективные.

Исследователи, что в зарубежном, что в российском праве выделяют такое основание как заявление работника о нарушении или неприменении в отношении него законодательных и иных правовых норм, а также индивидуального трудового договора.

В зарубежной литературе жалобы работников о нарушении их прав разделяют на три группы:

- работодатель не исполнил обязательства перед работником, касающиеся условий труда, которые предусмотрены законом или иными правовыми актами;
- работодатель склонен нарушать право работников на свободу объединений;
- происходит нарушение норм права, которые касаются дискриминации.

Дискриминация происходит на основании таких признаков, как расовый, религиозный, половой, возрастной и т.д.

Споры могут возникать не только в случае несоблюдения работодателем нормативных актов, но и в результате нарушения или невыполнения условий коллективного трудового договора. В качестве примера можно рассмотреть ситуацию, когда работник считает, что, заработная плата, не соответствует шкале тарифных ставок, которые закреплены в трудовом договоре, за защитой в таком случае работник может обратиться в соответствующий орган за защитой своих прав. Стоит отметить, что правовой спор может возникнуть, когда работником замечено, что работодатель не исполняет свои обязательства, которые предусмотрены трудовым договором. В практике встречаются ситуации, когда работодатель утверждает, что нарушение их

прав происходит трудовым коллективом. В таком случае, возможно возбуждение работодателем иска о нарушении положений коллективного договора, обязательного к исполнению. Данная ситуация довольно распространена, когда профсоюз, являясь одной из сторон, объявляет забастовку в нарушение статьи договора, исключающей объявление забастовок. В таком случае, спор будет также будет разновидностью спора о праве.

Рассмотренные нами примеры являются спорами, которые относятся к частному сектору экономики. В зарубежной практике, применительно к госслужащим, споры о праве разрешаются в ином порядке.

Методы правового регулирования за границей характеризуются, как:

– централизованный или авторитарный. Данный метод представляется законами государства и нормативно правовыми актами, действие которых имеет национальный масштаб;

– децентрализованный или автономный. Метод представлен местными источниками права, коллективными договорами и индивидуальными контрактами работника и работодателя<sup>1</sup>.

Страны, в которых развита рыночная экономика, трудовым законодательством выделяются следующие модели исполнения трудовых норм: англосаксонские и европейские.

Примером европейской модели может послужить Франция. Во Франции правовые положения содержат материальную, административную и уголовную ответственность.

Яркими примерами англо-саксонской системы служат такие страны, как Англия и США. В США действует специальный административный орган, который назначается Президентом и одобряется Сенатом, который создан для наблюдения за соблюдением трудового законодательства. Особенностью англосаксонской системы являются судебные приказы, которые слу-

---

<sup>1</sup> Пилипенко Н.С. Зарубежный опыт досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров // Социальное и пенсионное право. 2017. №1. С. 30.



жат инструментами норм и положений трудового права.

Так, стоит обратить внимание на трудовое законодательство стран, которые входят в ЕАЭС. Здесь мы видим, что трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. ТК России и Кыргызстана закрепляют отдельно понятия индивидуального и коллективного спора, но самого понятия трудового спора не содержат (ч. 1 ст. 381 и ч. 1 ст. 398 ТК России, ч. 1 ст. 411 и ч. 1 ст. 428 ТК Кыргызстана). Трудовой Кодекс Казахстана содержит понятия трудового спора, а также определение таких категорий, как индивидуального и коллективного трудового спора. В ТК Армении категория трудовых споров рассматривается как парная по отношению к категории коллективных трудовых споров, т.е. по сути говорится об индивидуальных трудовых спорах; определение понятия индивидуального трудового спора дается в ч. 1 ст. 263, а коллективного – в ч. 1 ст. 64. В ч. 1 ст. 377 ТК Беларуси содержится определение понятия «коллективный трудовой спор», а индивидуальные трудовые споры только упоминаются, но их дефиниция не приводится. Стоит отметить, что все пять государств разрешают трудовые споры при помощи комиссиями по трудовым спорам (в Казахстане – согласительной комиссией) и судами, коллективные примирительными третейскими процедурами<sup>1</sup>.

Рассмотрим трудовое законодательство, регулирующее трудовые споры, на примере Республики Беларусь. В Трудовом кодексе Республики Беларусь регулирование трудовых споров обсуждается в главе XVII «Разрешение индивидуальных трудовых споров» (статья 233–251). Закон Республики Беларусь «О профсоюзах» от 22 апреля 1992 года устанавливает права профсоюзов на защиту граждан, трудовые права (статья 8), права профсоюзов на защиту граждан (статья 9), права профсоюзов в области охраны труда и окружающей среды (статья 10), право профсоюзов заключать договоры о со-

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. №80. 2/70.

циально-экономической защите граждан государственными и хозяйственными органами управления (статья 12).

Решения Пленума Верховного Суда Беларуси важны для единообразного применения законодательства, регулирующего рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Прежде всего, это решение Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 №2 «О некоторых вопросах применения трудового законодательства судами». В настоящей резолюции содержатся объяснения как процессуальных норм, регулирующих процедуру рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах, так и материальных норм, используемых при рассмотрении этих споров. Для разрешения споров в Беларуси был принят Закон №58-З о медиации, принятый 12 июля 2013 года. Однако использование посредничества при разрешении конфликтов не было широко распространено. Например, в западных странах во Франции основным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения, является французский Трудовой кодекс (Code du travail). Этот закон формируется не путем кодификации, а путем включения и частичной консолидации законодательства: он включает законы, положения и приказы, применимые к трудовым отношениям в негосударственном секторе. Во Франции, как и в России, приоритет конвенций.

Трудовое законодательство Беларуси, России и других стран СНГ и ЕврАзЭС имеет общие исторические «корни» (Всесоюзная кодификация трудового законодательства 1970-х годов с последующими изменениями в трудовом законодательстве в конце 1980-х и начале 1990-х годов). Почти все постсоветские республики унаследовали традицию кодификации трудового законодательства (за исключением Латвии и Эстонии). Например, Трудовой кодекс Республики Казахстан в 2007 году очень близок по содержанию к Трудовому кодексу России. Однако существуют определенные различия в трудовом законодательстве стран-членов СНГ (иногда концептуальные), сравнительный анализ которых помогает разработать оптимальную модель

для регулирования индивидуального труда и связанных с ним отношений.

МОТ и других международных договоров над национальным законодательством.

Процедура рассмотрения трудовых споров в Германии регулируется Гражданским кодексом Германии – das Buergerliche Gesetzbuch – BGB, порядок рассмотрения трудовых споров определяется гражданским процессуальным законодательством, а также многими дополнительными законодательными актами: ArbGG, KSchG, DurlG, EntgFG и др.

Так, в ряде стран нет специальных судебных или квазисудебных органов, куда можно было бы обращаться в случае возникновения трудового спора о правах. Конфликты разрешаются, как и гражданско-правовой спор, то есть теми же органами и с соблюдением схожей процедуры.

Сторонники такого положения вещей утверждают, что споры по договору ничем не отличаются, идет ли речь о трудовом договоре, коллективном договоре, коммерческом и т.д. Как правило, квалифицированный судья в состоянии компетентно применить закон – статутное или общее право – безотносительно сути дела. Несомненно, это утверждение противоречит самой идее, на которой основаны системы судов по трудовым спорам.

Суды, наделенные полномочиями решать трудовые споры существуют, во многих странах, но только в Германии и Израиле они обладают широкой юрисдикцией. В данных странах суды общей юрисдикции практически не привлекаются для разрешения трудовых споров.

Стоит отметить, что Нидерланды и Италия относятся к странам, в которых при разрешении споров о трудовых правах главная роль отводится судам общей юрисдикции.

С некоторыми оговорками к числу стран, в которых юрисдикцией по отношению к спорам о правах фактически обладают исключительно суды общей юрисдикции, зарубежные исследователи относят и Японию. При этом отмечается, что споры о несправедливом отношении к работникам в Японии

рассматриваются специальными комиссиями в рамках системы, напоминающей американскую. Можно выделить такую закономерность, что в данной стране споры редко доходят до судебного разбирательства.

Данное обстоятельство обусловлено национальной культурой, в которой личное противостояние в конфликтной ситуации отвергается, что характеризует менталитет азиатских культур.

Стоит заметить, что коллективные споры все же встречаются в Японии, данный факт отражает ежегодное наступление по вопросам заработной платы. В Японии есть индивидуальные и коллективные трудовые споры, но в большинстве случаев такие ситуации разрушаются неформальными способами, даже не смотря на то, что во многих коллективных договорах, которые, заключены в Японии описывается, формальная процедура разрешения.

Заметим, что страны, в которых действуют суды по трудовым спорам или трудовые арбитражи, могут решаться только судами общей юрисдикции. Примером могут послужить Скандинавские суды, рассматривающие трудовые споры. Суды по трудовым спорам разбирают только решаться только судами общей юрисдикции

Точно также в США обычные общегражданские суды принимают к рассмотрению иски о нарушении индивидуальных трудовых договоров и могут также рассматривать иски о возмещении убытков, являющихся следствием нарушений коллективных договоров.

В Великобритании кроме специальных промышленных трибуналов, рассматривающих жалобы, касающиеся прекращения правоотношений по трудовому договору или дискриминации при приеме на работу, дела, связанные с нарушением индивидуальных трудовых договоров и некоторыми другими вопросами защиты работников, слушаются в обычных судах.

Таким образом, зарубежные исследователи делают вывод о том, что в подавляющем большинстве стран обычные суды (суды общей юрисдикции) по-прежнему играют существенную роль в разрешении трудовых споров о

правах. И это несколько не соответствует сложившимся в России представлениям о повсеместной исключительной компетенции специализированных трудовых судов за рубежом.

Поскольку в Италии и Нидерландах преобладающую роль играют обычные общегражданские суды, но ситуация в этих странах различна (в Нидерландах применяется обычный традиционный подход, а Италия несколько выбивается из общего ряда), с ситуацией в этих странах следует познакомиться поближе.

Примирение сторон на досудебном этапе разрешения индивидуальных трудовых споров в целях снижения количества споров, поступающих в суды общей юрисдикции, характерно для большинства стран мира, например США, Англии, Испании, Италии, Швейцарии, Японии, Австралии, Чехии, Венгрии, Болгарии и некоторых других. Такая процедура является довольно эффективной. Так, установлено, что, в Германии, около 80% трудовых дел разрешаются в процессе обязательной процедуры примирения<sup>1</sup>.

Среди всех судов по трудовым спорам суды Германии обладают самой широкой компетенцией. В этой стране суды по трудовым спорам обладают исключительной юрисдикцией в отношении практически всех споров, вытекающих из трудовых отношений (за исключением дел, связанных с социальным обеспечением, которые рассматриваются другими специальными судами). Немецкие суды по трудовым спорам компетентны рассматривать индивидуальные трудовые споры правового характера, коллективные трудовые споры, касающиеся применения тарифных соглашений, и споры, связанные с деятельностью деловых советов. Это, прежде всего, индивидуальные трудовые споры, чаще всего связанные с заключением, реализацией и прекращением трудового договора, компенсации за ущерб, причиненный друг другу сторонами трудового договора, а также коллективных трудовых споров о

---

<sup>1</sup> Пилипенко Н.С. Зарубежный опыт досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров // Социальное и пенсионное право. 2017. №1. С. 30.

правах, например, касающиеся статуса профсоюзов или представительства трудового коллектива на предприятии, участия работников в управлении производством.

Важной особенностью судебной экспертизы трудовых дел в Германии является ее ориентация на достижение компромисса по вопросу о заключении соглашения об урегулировании. Как и во Франции, суд сначала пытается примирить стороны. Это делается одним председателем на предварительном слушании. В случае невозможности примирения суд вступает в полную силу и рассматривает этот вопрос, но обычно это занимает несколько месяцев.

На практике споры о правах, возникающих в организации, почти всегда относятся к судам для трудовых споров, если они не могут быть разрешены по соглашению. Италия и Нидерланды – страны, в которых суды общей юрисдикции играют важную (и зачастую исключительную) роль в разрешении трудовых споров. В Нидерландах, в большей степени, чем в любой другой стране, существует система, в которой нет различия между трудовыми и другими гражданскими вопросами. Обычные гражданские суды рассматривают нарушения как индивидуальных трудовых споров, так и коллективных трудовых споров. Также нет специальных административных органов или советов для решения вопросов, связанных с нарушениями трудовых прав. Наконец, нет никаких законов о каких-либо арбитражных органах для добровольного арбитража.

В Соединенных Штатах созданы специальные государственные органы для решения трудовых конфликтов и регулирования трудовых отношений. К ним относятся Министерство труда США, Министерство трудовых отношений, Национальный совет по трудовым отношениям и т.д.<sup>1</sup>. Они осуществляют свою деятельность в соответствии с правовыми актами по ним, а рассмотрение такими органами определенных видов жалоб является предвари-

---

<sup>1</sup> Виноградова, О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2018. №3. С. 97.

тельным условием досудебного разбирательства.

Например, КТС, действующая в ряде стран бывшего СССР, например, в Республике Беларусь, Украине, Кыргызской Республике, согласительная комиссия в Республике Казахстан, по своему правовому статусу во многом сходна с КТС, сформированных в соответствии с современным трудовым законодательством Российской Федерации<sup>1</sup>.

Обратим внимание на работу французских трудовых судов («прюдоминальные советы (суды)», *conseilles de prud'hommes*). Юрисдикция таких судов распространяется на индивидуальные трудовые споры, связанные с трудовыми и студенческими контрактами. Юрисдикция прюдоминального суда не включает споры, связанные законом с юрисдикцией другого судебного органа. Споры, возникающие в связи с нарушением трудового законодательства, рассматриваются в общих судах. Прюдоминальный суд является пятилетним избранным и образованным на паритетной основе юрисдикционным органом. Он состоит из равного числа работников и предпринимателей. Кандидаты для судей, не требующих юридического образования, выдвигаются организациями работодателей и профсоюзами. Секретарь выполняет функции государственного служащего. Он имеет право на консультативное голосование. Процедура рассмотрения дел в *Prudominal Court* является устной. Судебные дела рассматриваются судебными органами, специализирующимися в отраслях промышленности и категориями служащих (государственных служащих, надомников, консьержей и т.д.). Каждый такой отдел состоит из двух бюро: бюро примирения и судебного бюро. Жалоба принудительно передается в отделение по примирению, где делается попытка разрешить спор мирным путем на закрытой сессии.

Приняв мировой опыт, следует учитывать, что закон будет действовать эффективно, когда будут созданы условия для адаптации этого опыта с уче-

---

<sup>1</sup> Соловьева С.В., Соловьева Е.В. К вопросу об альтернативных способах разрешения индивидуальных трудовых споров // Вестник Калининградского юрид. ин-та МВД России. 2018. №3. С. 44.

том правовых традиций, существующих в государстве, соотношения сил социальных партнеров в правовом механизме для регулирования социально-трудовых отношений, идентичность правовой культуры и т. д.

Принимая во внимание зарубежный опыт, остро стоит необходимость совершенствования трудового законодательства Российской Федерации<sup>1</sup>.

Таким образом, изучив определение, сущность, классификацию и зарубежный опыт, автор может заключить, что под трудовым спором понимаются разногласия на предмет реализации или определения субъективных прав в области трудового права, которые требуют разрешения компетентными органами, согласно установленному законом порядку. В качестве субъекта спора выступают работники (в том числе те, которые еще или уже не являются работниками) и работодатели, предметом спора являются нарушенные права.

Судебные споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами общей юрисдикции. Законодатель предусмотрел основания, по которым трудовой спор может решаться только в суде; или в КТС или суде по выбору субъекта права. Решение может обжаловаться в районном суде или суде высшей инстанции соответственно. В качестве судебных органов, рассматривающих трудовые споры, выступают мировой и районный суд.

Несмотря на постоянное развитие законодательства в области трудовых правоотношений, мы до сих пор сталкиваемся со значительным числом нарушений, большая доля которых принадлежит работодателям. Об этом говорят многочисленные судебные дела, связанные с трудовыми спорами. Принимая во внимание зарубежный опыт, можно прийти к выводу, что трудовое законодательство Российской Федерации по-прежнему требует совершенствования. Автор полагает, что повышение осведомленности работника, усиление контроля за работодателем и повышение качества работы судебной системы позволят снизить число нарушений в области трудового права, за-

---

<sup>1</sup> Соловьева С.В., Соловьева Е.В. К вопросу об альтернативных способах разрешения индивидуальных трудовых споров // Вестник Калининградского юрид. ин-та МВД России. 2018. №3. С. 44.



щитить работника от произвола работодателя, а работодателя от нерадивых работников, на что, собственно, и нацелена государственная система.

## 2 ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ И ПОДСУДНОСТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

### 2.1 Подведомственность трудовых споров

Автор предполагает, что под термином «суд», в рамках трудового права, понимаются районные суды. Именно они наделяются функцией разрешения трудовых споров, возникающих между работником и работодателем.

Более подробно данный вопрос рассматривается Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации. Положения норм Кодекса содержат ответ на вопрос, какие судебные органы должны рассматривать трудовые споры.

Автор считает, что в рамках исследования следует дать наиболее точное определение термина «подведомственность трудового спора». Это необходимо для того, чтобы определить ее самым точным образом, что позволит принять быстрое и справедливое решение.

По мнению таких ученых как В.Н. Толкунова и К.Н. Гусов считают, что подведомственность является определением по содержанию и свойствам трудового спора, в каком органе должен решаться данный спор<sup>1</sup>.

В связи с вышесказанным можно заключить, что под подведомственностью трудовых споров следует понимать распределение круга полномочий по рассмотрению таких споров правоприменительных органов, которые наделяются таким правом, а также правом выносить решения, которые будут обязательными для исполнения сторонами спора.

Верное определение подведомственности каждого конкретного спора необходимо, поскольку в противном случае решение спора, связанного с трудовыми отношениями, не будет обладать юридической силой и не может быть обязательным для исполнения субъектами правоотношений.

Какого-либо единого общепринятого определения подведомственности в литературе, посвященной данным вопросам, не существует. Однако, сам

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник. М.: Велби, 2015. С.58

термин имеет русские корни и дословно означает «подвести под ведомство», что в свою очередь означает ведение юридически значимого вопроса в системе органов, в компетенцию которых входит данное дело.

Нормы подведомственности является одним из гражданских процессуальных институтов, вне зависимости от отраслевой принадлежности этих норм. Чаще всего данные нормы содержатся в процессуальном законе, однако, в отдельных случаях они включены в законы материального права.

Исследователь И.М. Зайцев полагает, что под подведомственностью следует понимать характеристику исков, которая определяет орган, наделяемый правом рассматривать и разрешать соответствующий вид трудовых споров путем уточнения данной компетенции в законе.

Подведомственностью также считать признак, который является одним из внешних характеристик компетенции соответствующего органа (суда или КТС), наделенного правом решать определенные трудовые споры. Иначе говоря закрепление перечня вопросов, входящих в компетенцию юрисдикционных органов по поводу отношений, возникающих в рамках трудового права, для рассмотрения которых закон определяет процедуру и уточняет полномочия названных органов. Таким образом, подведомственность в отношении трудовых споров относится к предметной компетенции специальных органов<sup>1</sup>.

Следует отметить, что понятие подведомственность значительно отличается от такого термина как компетенция. Последнее обозначает перечень полномочий органов права, включая комиссии по трудовым спорам и суд, которые наделяются функцией решения трудовых споров. Одновременно с этим, подведомственность напрямую связана с делом, которое следует рассмотреть в установленном законом порядке.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации включает

---

<sup>1</sup> Кравцов А.Ю. Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел: учебно-методическое пособие. Иркутск: Иркутский юридический институт (филиал) Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации, 2016. С. 34.

специальную главу под названием «Подведомственность и подсудность», которая разъясняет многие вопросы в данной сфере, в том числе ряд вопросов рассматриваются в Кодексе впервые.

Согласно ст. 22 ГПК РФ защита прав и интересов граждан РФ, в том числе в сфере трудовых отношений, осуществляется с помощью установления юридических фактов в суде, которые имеют юридическое значение, а также регистрации этих фактов специальными органами, уполномоченными на это, на основании чего выдаются соответствующие документы.

Подведомственность можно разделить на единичную и множественную. Первая из них связана с иском, который может рассматривать только одна судебная инстанция, вторая – с иском, решение по которому может приниматься различными органами.

Исследователи и практики, специализирующиеся на гражданском процессе замечают, что термин «подведомственность» используют в нескольких смыслах, в том числе<sup>1</sup>:

- как отношение споров о праве, которые необходимо решать путем государственно-властного вмешательства, а также других дел, относящихся к ведению различных государственных или общественных органов (либо их гибридов) и третейских судов;
- как правовой институт, совокупность юридических норм, которые содержатся в комплексе нормативно-правовых актов, которые, в свою очередь, включают какую-либо форму защиты прав и охраны интересов;
- как предметная компетенция судов общей юрисдикции, арбитражных судов, органов нотариата, органов по рассмотрению и разрешению трудовых споров и других вопросов правового характера;
- как предпосылка права на обращение граждан в судебную инстанцию.

---

<sup>1</sup> Кравцов А.Ю. Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел: учебно-методическое пособие. Иркутск: Иркутский юридический институт (филиал) Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации, 2016. С. 34.

Мы уже отмечали, что законодатель очерчивает круг органов, которые могут рассматривать споры, возникающие в рамках трудовых отношений. Их перечень содержится в статье 382 ТК РФ и включает всего два органа, в чью компетенцию входит рассмотрение индивидуальных трудовых споров, субъектами которых является работник и работодатель, – это КТС и суд.

Отметим, что ни Конституция РФ, ни Трудовой Кодекс РФ не обязывают гражданина, чьи трудовые права были нарушены работодателем, обращаться за защитой во внесудебные органы (КТС) перед обращением непосредственно в суд. Такое понимание закона вытекает из следующих положений: любой человек имеет право на защиту в суде, что закреплено в статье 46 Конституции РФ; одновременно с этим в ТК РФ отсутствуют предписания об обязательном порядке рассмотрения трудовых споров. Таким образом, гражданин самостоятельно выбирает способ защиты свои прав: он может обратиться в комиссию по трудовым спорам или в судебный орган<sup>1</sup>. Исключение составляют дела, рассмотрение которых является исключительной компетенцией суда. В случае несогласия с решением комиссии, гражданин может сразу обратиться в суд, либо дождаться копии решения, и только после этого направить заявление в судебный орган КТС (законодатель выделяет на это 10-ть дней). Эти положения закреплены в ст. 382, ч. 2 ст. 390 и ст. 391 ТК РФ.

Как мы уже отмечали ранее, порядок, при котором трудовой спор сначала рассматривает комиссия по трудовым спорам, а затем суд (то есть решение КТС обжалуется в суде), называется общим порядком. К таким спорам относятся неразрешимые разногласия по поводу перевода работника на другую работу, компенсаций за вынужденный прогул, размера заработной платы, включающей надбавки, причитающиеся работнику по закону или в соответствии с трудовым договором (коэффициенты, премии и пр.), применения наказания за нарушение дисциплины и/ или ненадлежащее исполнение тру-

---

<sup>1</sup> Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2018. №6. С. 161.

довых обязанностей, неверных сведений, внесенных работодателем в трудовую книжку, включая должность работника и/ или основание увольнения. Все эти споры решаются в судебном порядке, который установлен нормативно-правовой базой, однако, могут быть предварительно рассмотрены комиссией по трудовым спорам. При этом, если на предприятии, где работает гражданин, не сформирована такая комиссия, либо данное предприятие находится на стадии ликвидации (КТС не функционирует), вышеперечисленные разногласия рассматриваются непосредственно в суде<sup>1</sup>.

На практике встречаются случаи, когда на работодателя возлагаются обязанность установить и создать необходимые условия труда своим наемным сотрудникам, однако он отказывается от выполнения данной обязанности. В этом случае порядок восстановления прав следующий: работник обращается в комиссию по трудовым спорам с требованием обязать работодателя устранить данные нарушения, а если КТС не удовлетворяет это требование, он обращается в суд с иском о создании условий труда, установленных законом.

А рассмотрение трудового спора по существу комиссией отводится 10-ть дней после подачи заявления субъекта трудовых отношений по поводу нарушения прав и несоблюдения законных интересов. Если КТС не укладывается в данный срок, работник имеет право перенести рассмотрение трудового спора в суд. Эти положения закреплены в ч. 2 ст. 387 и ч. 1 ст. 390 ТК РФ<sup>2</sup>.

Положения статьи 391 ТК РФ предусматривают, что в судебном порядке рассматривают трудовые споры, инициированные субъектами трудовых отношений, либо их представителями (например, профсоюзом), если они не

---

<sup>1</sup> Кравцов А.Ю. Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел: учебно-методическое пособие. Иркутск: Иркутский юридический институт (филиал) Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации, 2016. С. 34.

<sup>2</sup> Аракчеев А.С. Правовое регулирование профессиональной деятельности: учебник. СПб.: Питер, 2017. С. 154.

согласны с тем решением, что было принято комиссией по трудовым спорам, в случае обращения напрямую в суд (минуя рассмотрение спора комиссией), а также по заявлению прокурора, если решение, принятое комиссией противоречит или не соответствует предписаниям, изложенным в законе или другом нормативном акте.

С заявлением напрямую в суд обращаются<sup>1</sup>:

- 1) работник, по спорам относительно:
  - восстановления в должности вне зависимости от того, на каком основании был прекращен трудовой договор;
  - изменения сведений, касающихся даты и причины прекращения трудовых отношений;
  - перевода на другое место работы и/ или должность;
  - компенсации за время вынужденного прогула, разницы в оплате труда за период, когда работник выполнял работу, оплачиваемую ниже, чем его обычная работа;
- 2) работодатель, по спорам относительно возмещения вреда, который был причинен работником предприятию.

Работодатель по факту является экономически более могущественным субъектом трудовых отношений. Работник же находится в зависимом положении, слабой позиции, из-за чего чаще страдает от нарушения трудовых прав и редко обращается за их защитой.

К примеру, работник обращается в суд с иском о восстановлении его на работе в соответствии с ч. 1 ст. 394 ТК РФ. Суд встает на сторону работника и принимает положительное решение. Однако, никто не может дать гарантию, что работника снова не уволят уже по другому основанию. Или работодатель, в соответствии с судебным решением, принимает работника обратно, однако, создает для него такие условия работы, в которых работник не может

---

<sup>1</sup> Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2018. №6. С. 161.

должным образом выполнять свои обязанности.

Сегодня работодатели стали довольно часто нарушать трудовое законодательство. В таких случаях суд обязует работодателя компенсировать работнику потерю работы. Это считается справедливым и назидательным решением. Так, работник получает компенсацию за вред, нанесенный работодателем, связанный с потерей работы, а работодатель мотивируется на то, чтобы не нарушать закон впредь<sup>1</sup>.

На практике часто встречаются случаи незаконного увольнения или отказа приема на работу. Работодатель полагает, что наемный работник, чьи права были нарушены, не будет обращаться в суд, однако опыт говорит нам об обратном. Из анализа судебной практики можно заключить, что количество обращений в суд по трудовым спорам год от года возрастает.

Одним из таких дел является трудовой спор, рассматриваемый Миаским городским судом в 2017 году. В суд обратился Д. с иском о взыскании задолженности по оплате труда. Д. требовал компенсировать материальный и моральный вред, нанесенный задержкой зарплаты, признать его увольнение незаконным, обязать работодателя в качестве основания увольнения в трудовой книжке указать «увольнение по собственному желанию», компенсировать материальный и моральный вред, нанесенный задержкой выдачи данного документа.

В процессе рассмотрения исковых требований работник уточнил, что, если суд признает незаконным его увольнение, работодатель может изменить основание увольнения на следующую: «уволен по собственному желанию». Также он отметил, что порядок увольнения был нарушен: ему не предоставили возможности ознакомиться с приказом об увольнении, не была выдана трудовая книжка, не был произведен окончательный расчет.

Суд выслушал пояснения обеих сторон спора, допросил свидетелей,

---

<sup>1</sup> Судоргина М.П. Основные проблемы защиты трудовых прав работников // Правопорядок в современном мире: актуальные проблемы обеспечения и охраны: сб. науч. тр. Хабаровск: Март, 2016. С.194.



произвел исследование материалов и постановил о частичном удовлетворении иска. Во-первых, суд признал незаконным увольнение Д. по основанию пп. «а», п.6 ст. 81 ТК РФ (в связи с прогулом). Во-вторых, суд обязал работодателя изменить дату увольнения и формулировку его основания на следующую «уволен в соответствии со ст. 80 ТК РФ по собственному желанию». В-третьих, суд обязал работодателя выплатить задолженность по оплате труда и компенсировать вред, нанесенный задержкой зарплаты и выдачи документов (трудовой книжки)<sup>1</sup>.

Данный пример демонстрирует существенные нарушения законодательства в области трудового права. Это позволило суду выявить их, восстановить права работника, удовлетворив его требования. Однако не всегда это представляется возможным в суде первой инстанции, для чего работник вынужден обращаться в вышестоящий судебный орган.

Так, в Ленинский районный суд г. Архангельска обратился гражданин М. с иском о взыскании задолженности по оплате труда, компенсации за материальный и моральный вред, нанесенный несвоевременной оплатой зарплаты, а также компенсации за неиспользованный отпуск, к своему работодателю, Архангельскому филиалу ПАО «Роскомбанка».

Обосновывая требования, заявленные в иске, М. отметил, что с 20 августа 2015 года исполнял обязанности помощника советника по защите собственности в ПАО КБ «Роскомбанк», однако 1 сентября 2018 года получил должность советника управляющего. Фактически он осуществлял свою трудовую деятельность в Архангельском филиале в г. Архангельске, который является территорией, расположенной в районах Крайнего Севера (или приравненных к ним территориях). При этом при начислении заработной платы работодатель не учитывал этого факта, не начисляя на заработную плату районного коэффициента и процентной надбавки за работу в сложных кли-

---

<sup>1</sup> Решение Миасского городского суда по иску о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании денежных сумм. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 24.04.2020).

матических условиях, что привело к образованию задолженности перед работником.

20 сентября 2018 года работник, обратившийся за защитой трудовых прав, был уволен вследствие реорганизации компании и сокращения штата. При этом КБ «Роскомбанк» выплатил компенсации, установленные законом, однако, при расчете выплат за неиспользованный отпуск, Банк не учел дни дополнительного отпуска, предусмотренные законодательством, для работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в районах Крайнего севера (и приравненных к ним территориях).

Требования работника были удовлетворены судом в соответствии со ст. 315–316 ТК РФ в срок, определенный ст. 392 Кодекса. Таким образом, суд установил, что работники г. Архангельска должны получать оплату труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки<sup>1</sup>.

Изучая судебную практику, мы можем заключить, что большая часть трудовых споров, которые рассматриваются в судебном порядке, завершаются удовлетворением исковых требований работников. Мы полагаем, что такое положение является свидетельством эффективности защиты прав и законных интересов работников в суде.

Непосредственно судом рассматриваются дела, предусмотренные ч. 3 ст. 391 ТК РФ<sup>2</sup>:

- споры, возникающие между работодателем и потенциальным работником, об отказе в приеме на работу;
- споры, возникающие между работником и работодателем, являющимся физическим лицом;
- споры, возникающие между работодателем и работником, который

---

<sup>1</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. №4. С. 6-7.

<sup>2</sup> Улизко Т.А. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан // Юридический вестник Самарского Университета. 2016. №1 (2) С. 80-81

считает, что он подвергся дискриминации.

Таким образом, можно отметить, круг индивидуальных трудовых споров, которые подведомственны судам общей юрисдикции, существенно шире круга споров, которые рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

Так, согласно статье 17 ФЗ «О предупреждении распространения ВИЧ-инфекции» запрещается отказывать в приеме на работу и увольнять с работы, основываясь на медицинском заключении, из которого ясно, что у работника (потенциального работника) имеется ВИЧ. Также закон устанавливает положение, согласно которому нельзя отказать в приеме на работу реабилитированному гражданину, профсоюзному активисту или депутату по окончании срока его полномочий на выборной должности. Подобные отказы могут быть оспорены в судебном порядке<sup>1</sup>.

Однако следует учитывать, что решения относительно кадров, включая решения по подбору, найму, расстановке, увольнению персонала, а также заключению трудовых договоров с определенными соискателями, не являются обязательством работодателя, а его незыблемым правом. Также законодатель самостоятельно решает, заполнять ли вакантные должности сразу же после их образования или, напротив, оставить их без внимания. Однако следует проверить, размещал ли работодатель сведения о вакансии (о требованиях к соискателю относительно опыта и навыков, необходимых для работы, ключевых должностных обязанностях и пр.) в СМИ, досках объявлений, рекрутинговых агентствах, ВУЗах и пр., проводил ли собеседования с потенциальными работниками и лицом, обжаловавшим отказ о приеме на работу в суде, а также каковы были основания отказа в приеме на работу и заключении трудового договора<sup>2</sup>.

Еще один вид трудовых споров, рассматриваемый исключительно в су-

---

<sup>1</sup> Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2018. №6. С. 161.

<sup>2</sup> Курбанов Р.А. Трудовое право: учебник для СПО. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Юрайт, 2016. С. 245.

дебном порядке, является спор, сторонами которого является работник и работодатель – физическое лицо. С каждым годом число таких работников возрастает, расширяется и сфера их деятельности (к ним относятся горничные, репетиторы, массажисты, няни и пр.). Они не создают профсоюзы и комиссии, а потому единственный способ защиты своих трудовых прав – это обращение в судебные органы.

Наконец, еще одним видом индивидуальных трудовых споров являются споры о дискриминации. Такие споры могут возникать как между работодателем и работником, который уже состоит в трудовых отношениях, так и работодателем и соискателем. К примеру, дискриминацией является отказ в заключении трудового договора на основании национальности, вероисповедания, наличия детей дошкольного или младшего школьного возраста и пр.

Так, законодателем определен примерный список оснований, на которых работодатель не может отказать в заключении трудового договора соискателю вакантной должности. Такие размытые рамки становятся причиной рассмотрения «дискриминационности» действий работодателя в суде. Лишь судебные органы могут окончательно установить, имела ли место дискриминация при отказе о приеме на работу конкретного человека.

Суд, рассматривая такое дело, может встать на сторону работодателя, если последний докажет, что отказал истцу на основании недостатка опыта или несоответствия деловых качеств и квалификации. В этом случае отказ в трудоустройстве будет считаться обоснованным<sup>1</sup>.

Деловые качества работника, в данном случае, – это способность соискателя выполнять определенные виды деятельности в соответствии со своей квалификацией и профессиональными навыками, личными качествами (к примеру, образование, состояние здоровья, опыт работы и пр.). Помимо прочего, работодатель может предъявить соискателю дополнительные профес-

---

<sup>1</sup> Улизко Т.А. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан // Юридический вестник Самарского Университета. 2016. №1 (2) С. 80-81

сионально-квалификационные требования, необходимые для выполнения определенной работы с учетом специфики деятельности предприятия (к примеру, навыки пользования графическими программами, знание иностранного языка и пр.)<sup>1</sup>.

Если соискатель, которому отказали в приеме на работу, обратился к работодателю с просьбой указать причину такого отказа, работодатель должен указать основания отказа в письменном виде в соответствии со ст. 64 Трудового Кодекса РФ.

В соответствии со ст. 3 ТК РФ дискриминация в труде находится под запретом. Здесь же законодатель закрепляет понятие трудовой дискриминации. Ч. 4 ст. 3 ТК РФ определяет возможность выбора способа защиты своих трудовых прав в федеральной трудовой инспекции и/или судебных органах. Соискатель может подать заявление в вышеперечисленные инстанции о восстановлении в правах, возмещении материального и морального ущерба.

Является незаконным отказ о приеме на работу гражданина РФ из-за отсутствия постоянного места регистрации по месту пребывания или нахождения работодателя. Это связано с нарушением права гражданина на свободу передвижения, которое закреплено в ч. 1 ст. 27 Конституции РФ, а также запрета ограничения прав, либо определения каких-либо преимуществ при найме на работу по данному основанию, что закреплено в ст. 64 ТК РФ<sup>2</sup>.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 391 ТК РФ трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции.

После того, как заявление поступило в суд, судья определяет, является предмет спора объектом трудовых отношений, основанных на соглашении между работником и работодателем о выполнении определенных функций за оплату труда, соответствии поведения работника внутреннему трудовому

---

<sup>1</sup> Петрова Г.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник. М.: Век, 2017. С. 114.

<sup>2</sup> Улизко Т.А. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан // Юридический вестник Самарского Университета. 2016. №1 (2) С. 80-81

распорядку предприятия, при обеспечении работодателем условий, соответствующих предписаниям законодательства, локальным нормативным актам; также суд определяет подсудность данного спора.

Отметим, что нельзя считать тождественными индивидуальный трудовой спор об отказе в заключении трудового договора и спор о восстановлении на работу. Это связано с тем, что в качестве субъектов спора выступают разные лица: в первом случае это работодатель и соискатель (их отношения регулируются ч.2 ст. 381 и ч.3 ст. 391 ТК РФ), во втором случае – работодатель и работник, уже состоявший в трудовых отношениях с ним.

Любые индивидуальные трудовые споры о прекращении трудовых отношений, вне зависимости от их основания, являются предметом рассмотрения местного суда общей юрисдикции (районный суд). К примеру, согласно ст. 71 ТК РФ к таким делам относится спор о признании незаконным увольнение по мотивам неудовлетворенности результатами испытательного срока<sup>1</sup>

Трудовые споры, которые возникают между работодателем и работником, которые уже прекратили трудовые отношения по инициативе работодателя, о признании увольнения незаконным, а также о внесении изменений в формулировку причины прекращения трудовых отношений, рассматривается также местным районным судом, так как в качестве предмета проверки выступает законность увольнения.

Районный суд является апелляционной инстанцией для тех субъектов трудовых отношений, которые прошли процедуру обращения за защитой трудовых прав в комиссию по трудовым спорам, однако не согласились с ее решением. Также районные суды рассматривают повторно дело, рассматривавшееся мировым судьей. Кассационной инстанцией в данном случае является областной суд (краевой, республиканский и пр.) или судебные коллегии по гражданским делам. Эти органы рассматривают жалобы на решения рай-

---

<sup>1</sup> Улизко Т.А. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан // Юридический вестник Самарского Университета. 2016. №1 (2) С. 80-81.

онных судов.

Органы, в компетенцию которых входит рассмотрение индивидуальных трудовых споров, выступают в качестве гаранта справедливого, объективного решения, основанного на все сторонней и полной оценке всех имеющихся материалов и обстоятельств.

На практике вопросы о подведомственности трудовых споров, субъектом которых является руководитель организации, не всегда решаются однозначно. Согласно п. 4 ч. 1 ст. 33 АПК РФ, действовавшей до июля 2009 года, специальной подведомственностью обладают дела по трудовым спорам, возникающим между акционерным обществом и ее акционером, а также участниками других видов обществ, которые связаны с их деятельностью, кроме споров, связанных с трудовыми отношениями.

Однако, вышестоящая инстанция (в данном случае Верховный Суд Российской Федерации) отметил, что в связи с тем, что отношения ряда органов и членов структур обществ с самим обществом основываются на трудовом договоре, согласно гл. 43 ТК РФ, дела, рассматриваемые по искам названных лиц (органов и членов структур), которые связаны с признанием недействительности решений коллегиальных органов обществ о досрочном прекращении полномочий лиц, заявивших о нарушении трудовых прав, либо о восстановлении в должности в обществе, а также об оплате заработка за период вынужденного прогула относятся к подведомственности судов общей юрисдикции. Так, согласно ст.ст. 382 и 391 Трудового кодекса РФ данные судебные органы являются органами, компетентными для рассмотрения и разрешения трудовых споров<sup>1</sup>.

Рассматривая данный вопрос дополнительно, арбитражный суд отмечает, что участник общества, занимающий должность генерального директо-

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума ВС РФ от 20.01.2003 №2 «О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 10.05.2020).

ра, должен потребовать от общества, участником которого он является, признать ничтожность решения собрания общества о прекращении полномочий данного участника в качестве единоличного исполнительного органа общества. При этом такой трудовой спор относится к подведомственности арбитражного суда. Автор считает, что данное высказывание требует дополнительного разъяснения<sup>1</sup>.

Еще одним неоднозначным вопросом является отнесение к определенной подведомственности споров по искам о привлечении к ответственности имущественного характера управленческого персонала предприятия.

В соответствии с ч.ч. 2 и 5 ст. 71 ФЗ-208 «Об АО» (от 26.12.1995 г.) с целью возмещения ущерба, нанесенного одним из участников общества, занимающего должность единоличного исполнительного органа, путем действий или бездействия, общество или его акционер(ы) может обратиться в судебную инстанцию за защитой своих прав и возмещения убытков.

Изучив судебную практику, можно прийти к выводу о том, что в случае предъявления иска акционером общества, он рассматривался арбитражным судом, а случае, если такой иск подает само общество, то он разрешается судом общей юрисдикции.

По мнению автора, следует внедрить механизм разграничения подведомственности трудовых и корпоративных споров по ст. 22 ГПК РФ, ст. 225.1 АПК РФ в зависимости от организационно-правовой формы организации и с учетом Постановления Пленума ВС РФ №21.

К подведомственности судам общей юрисдикции относятся споры:

– об оспаривании руководителями организаций решений работодателя о досрочном прекращении их полномочий, возникших в силу трудового договора;

---

<sup>1</sup> Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 21.08.2003 по делу №А33-7005/03-С1-Ф02-2603/03-С2[Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 10.05.2020).



- по искам одной стороны трудового договора к другой стороне трудового договора об оспаривании и о признании не подлежащими применению условий трудовых договоров с руководителями организаций, в том числе о размере оплаты труда, выплате выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора;
- об оспаривании руководителями организаций применения к ним мер дисциплинарной ответственности;
- о взыскании убытков с руководителя (в том числе бывшего) некоммерческой организации, за исключением некоммерческих корпораций, обладающих статусом СРО.

К подведомственности арбитражным судам относятся споры:

- о взыскании убытков с руководителя (в том числе бывшего) коммерческой организации, государственной корпорации и некоммерческой корпорации, обладающей статусом СРО;
- об оспаривании актов об увеличении размера выплат в соответствии с трудовым законодательством РФ и об оспаривании самих таких выплат в порядке, установленном ст. ст. 61.1 и 61.8 ФЗ от 26 октября 2002 г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

Исследователь В.И. Добровольский полагал, что подобные споры должны рассматривать арбитражные суды, а степень виновности и размер наказания должны быть определены ст. 71 ФЗ-208. Так, ВАС РФ отмечает, что спор, возникший между ООО «М» и Е., основанием которого являлось взыскание ущерба, причиненного последним, оцененного обществом в 755105 руб., следует относить к корпоративным делам, которые должны рассматриваться в арбитражном суде. Это связано с тем, что требование общества о взыскании ущерба напрямую связано с текущей деятельностью организации во время выполнения должностных обязанностей ответчика (генерального директора), а также бухгалтера предприятия. Однако, Президиум Верховного Суда РФ по данному делу дал следующие разъяснения: требова-

ния общества к одному из участников данного общества, занимавшего должность единоличного исполнительного органа предприятия, о взыскании ущерба, нанесенного им своими действиями или бездействием в период, когда он исполнял свои обязанности, следует рассматривать в суде общей юрисдикции<sup>1</sup>.

Трудовые споры можно разделить на исковые, которые связаны со спорами о праве, и неисковые споры, которые основаны на решении других юридических вопросах (в случае нашего исследования на вопросах, связанных с трудовыми правоотношениями).

Исковые споры составляют большинство дел о трудовых спорах, и подведомственны судам общей юрисдикции. Подобные споры, как правило, связаны с рассмотрением иска о нарушении субъективного права (в этом случае нарушение прав связано с имущественным или личностным ущербом, который был нанесен действиями или бездействием ответчика) или с оспариванием последнего (в этом случае поведение субъекта конкретного спора ведет к нарушению сущности правоотношений, прав и обязанностей сторон).

В качестве иллюстрации оспаривания субъективного права как основания подачи иска можно привести решение по одному из дел, рассматриваемых в Кузьминском районном суде г. Москвы.

16 ноября 2018 года в Кузьминском районном суде г. Москвы был рассмотрен иск А. к ФГУП «Водоканал» о восстановлении в должности по месту работы, взыскании оплаты труда за время вынужденных прогулов, возмещении морального ущерба, а также предоставлении отпуска.

Суд установил следующие обстоятельства и юридические факты.

Потерпевший был уволен с места работы в рамках проводимого в организации сокращения штата сотрудников (п.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ),

---

<sup>1</sup> Определение ВАС РФ от 25.05.2009 №ВАС-6254/09 / Каталог судебных решений и нормативных актов РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 10.05.2020).

однако спустя 10 дней дата увольнения была изменена новым приказом с 26 июня на 7 июля того же года из-за предоставления потерпевшим листка временной нетрудоспособности.

Работник обратился в судебную инстанцию с требованиями, указанными выше. В иске он сослался на незаконный отказ в предоставлении отпуска, на который он имел право. Дело в том, что за годы работы в организации у истца накопилось 55 дней неиспользованного отпуска. К тому же истец, по его мнению, обладал правом на отпуск, поскольку у него были уважительные семейные обстоятельства. Таким образом, работодателю, как считал истец, следовало предоставить отпуск без сохранения заработной платы. Вместо предоставления отпуска работодатель уволил сотрудника, обосновывая свое решение сокращением штата.

Также истец предположил, что работодатель нарушил существующий порядок увольнения. Так, заявление работника, в котором он не соглашался с обстоятельствами своего увольнения, своевременно не было рассмотрено соответствующей комиссией; работнику не было предложено занять другую должность, на которую были открыты вакансии в подразделениях и филиалах организации, несмотря на наличие большого количества навыков и соответствующего образования.

Истец предположил, что работодатель проигнорировал преимущества работника по квалификации и соответствию образования, а также не учел его семейные обстоятельства. Наконец, работник утверждал, что работодатель по факту не проводил сокращений среди своих сотрудников. Доказательством этому утверждению являлось штатное расписание, которое подразумевало, что количество сотрудников в подразделении, где трудился истец, осталось прежним. Более того, ответчик, по сведениям, имевшимся у истца, набирал в отдел новых сотрудников.

Ответчик от требований иска отказался, подкрепив свое решение следующими аргументами. В организации сокращение штата имело место быть.

Оно было связано с необходимостью оптимизации структуры предприятия, план которой был утвержден ранее вышестоящей организацией.

Так, за полгода до увольнения истца была введена обновленная структура центрального аппарата (место работы истца), в связи с чем был издан соответствующий приказ (от 30 января 2018 г.). Через полтора месяца после этого введено обновленное штатное расписание подразделения, которое стало основанием для перевода и/ или высвобождения работников согласно п.2 ст. 81 ТК РФ (оформлено соответствующим приказом от 18 марта 2018 г.). Осуществляя данную работу, ответчик отдавал предпочтение работникам с более высоким уровнем образования, квалификации и производительностью.

Таким образом, некоторые сотрудники отдела были переведены на новую работу, согласно обновленному штатному расписанию, а другие – уволены. То есть истец был уволен вследствие несоответствия квалификационным ожиданиям ответчика.

Также ответчик уточнил, что предоставление другой работы, вакансии по которой была открыта на момент увольнения истца, не могла быть ему предоставлена, поскольку последний не обладал соответствующим опытом. Однако, в процессе увольнения ему были предложены несколько других вакантных должностей.

Что касается отпуска, то ответчик также не считал, что нарушил трудовые права истца. Это связано с тем, что отпуск истец мог использовать лишь в ноябре 2018 года. При увольнении истцу была начислена и выплачена сумма средств, равная размеру компенсации за не потраченные отпускные дни.

Наконец, процедура, согласно которой следовало уволить работника, ответчиком была соблюдена.

Прокурор предлагал отказать в удовлетворении иска. Свою точку зрения он аргументировал следующим образом. В соответствии со ст. 114 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предоставить работникам ежегодный отпуск. К тому же в соответствии со ст. 123 ТК РФ их очередность утвержда-

ется графиком отпусков, который составляется в начале каждого года. Этот график является обязательным документом для любого работодателя. Наконец, согласно ст. 128 ТК РФ работник имеет право на неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (на основании письменного заявления). Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению сторон.

В ходе судебного заседания суд установил, что в соответствии с графиком плановый отпуск должен быть предоставлен лишь в ноябре этого года. Отметим, что 3 июля 2018 г. работник написал заявление о предоставлении отпуска по семейным обстоятельствам, наличие которых было подтверждено соответствующим документом 7 июля. Однако, ответчик отказал в предоставлении отпуска, поскольку работник был уволен еще 26 июня (то есть за неделю до предоставления заявления) по п.2 ст. 81 ТК РФ. Однако, работник предоставил листок о нетрудоспособности, а потому ответчик изменил дату увольнения на более позднюю. Такое изменение оставалось в рамках закона. Также прокурором было отмечено, что доводы истца о незаконности отказа в предоставлении отпуска (в соответствии с ч. 3 ст. 123 ТК РФ) не имеют основания, так как истец не мог претендовать на очередной отпуск после увольнения. Предоставление истцом листка нетрудоспособности позволяет ему рассчитывать лишь на изменение даты увольнения, что и сделал ответчик, но не могло являться подтверждением факта продолжения осуществления профессиональной деятельности в организации (у ответчика) а, значит, имел право на очередной отпуск, предусмотренный ст. 123 ТК РФ.

В процессе увольнения организация выплатила компенсацию за неиспользованные дни очередного отпуска.

Таким образом, суд, выслушав стороны и установив юридические факты, установил, что доводы ответчика были адекватны и объективны, подкреплялись соответствующими документами, что позволило принять решение о правомерности действий организации.

Таким образом, суд согласился с мнением прокурора, посчитав, что

удовлетворение иска не целесообразно. В своем решении он указал, что оснований для удовлетворения исковых требований истца о восстановлении в должности по месту работы, взыскании оплаты труда за период вынужденных прогулов и предоставлении какого-либо отпуска нет, поскольку он был уволен согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ в соответствии с требованиями ст.ст. 179–180 Трудового кодекса РФ.

Свое решение суд обосновал требованиями норм 194–199 ГПК РФ: в иске А. к ФГУП «Водоканал» о восстановлении в должности по месту работы, взыскании оплаты труда за период вынужденных прогулов и предоставлении какого-либо отпуска отказать. Также суд разъяснил порядок обжалования решения в суде высшей инстанции<sup>1</sup>.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что подведомственность индивидуальных трудовых споров следует понимать как распределение компетенции по их рассмотрению между юрисдикционными органами, наделенными правом рассматривать трудовые споры и выносить в правовом отношении обязательные для субъектов трудового правоотношения решения.

## 2.2 Подсудность трудовых споров

Наряду с понятием «подведомственность» трудовых споров в гражданско-процессуальном праве, в соответствии с которым и с Трудовым кодексом РФ рассматриваются индивидуальные трудовые споры, существует понятие «подсудность».

Правила подсудности определяют компетенцию конкретных судов общей юрисдикции по рассмотрению и разрешению гражданских дел по первой инстанции, в том числе дел, касающихся индивидуальных трудовых споров.

---

<sup>1</sup> Решение №2-14838/2018 от 16 ноября 2018 г. по делу №2-14838/2018 / Каталог судебных решений и нормативных актов РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 24.04.2020).

Под подсудностью в гражданском процессуальном праве понимается институт (совокупность правовых норм), регулирующий относимость подведомственных судам общей юрисдикции гражданских дел к ведению конкретных судов судебной системы Российской Федерации для рассмотрения по первой инстанции.

Подсудность – это круг юридических дел, разрешение которых отнесено к ведению определенного суда. Подсудность разграничивает компетенцию в той же области, но между различными судами в зависимости от гражданского дела подлежащего рассмотрению и разрешению и от территории на которой действуют различные суды<sup>1</sup>.

Правила о подсудности определяют, какой именно суд или судья должны рассматривать конкретное дело в зависимости от:

- категории дела (к какой именно отрасли права оно относится);
- сумм, истребуемых от ответчика;
- места подачи заявления или жалобы;
- места проживания или нахождения истца и ответчика.

Подсудность конкретного иска или заявления может определяться не только по какому-либо одному из вышеперечисленных факторов, но, в ряде случаев, и по их совокупности.

Правила подсудности определяются двумя нормативно-правовыми документами – Гражданским процессуальным (ГПК) и Арбитражным процессуальным кодексами (АПК). Поскольку разрешение трудовых споров не производится арбитражными инстанциями, то и подсудность этой категории дел АПК не регламентируется.

Правила о подсудности изложены в Главе 3 Гражданского процессуального кодекса, а конкретно – в статьях 23–32.

---

<sup>1</sup> Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2018. №6. С. 161.

Различают следующие виды подсудности<sup>1</sup>:

1) Родовая – это подсудность гражданских дел судам различных звеньев (статьи 23,24,25,26 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее ГПК РФ)). Дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции. Дела о восстановлении на работе и коллективные трудовые споры подсудны районному суду.

Определением Верховного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2005 №ГКПИ2005-1419 заявление о восстановлении на работе, взыскании оплаты за вынужденный прогул, надбавок и денежной компенсации морального вреда возвращено в связи с неподсудностью Верховному Суду Российской Федерации по первой инстанции.

2) Территориальная подсудность – подсудность, которая зависит от разграничения компетенции судов одного уровня. Выделяют виды территориальной подсудности:

Общая территориальная подсудность. Определяется местом жительства ответчика – гражданина или местом нахождения ответчика – организации. Исковое заявление будет подаваться в тот суд, на территории деятельности которого находится ответчик. В соответствии со статьей 20 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее ГК РФ) местом жительства признается место, где гражданин постоянно или преимущественно проживает.

В соответствии с пунктом 2 статьи 54 ГК РФ место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации. Государственная регистрация юридического лица осуществляется по месту нахождения его постоянно действующего исполнительного органа, а в случае отсутствия постоянно действующего исполнительного органа – иного органа

---

<sup>1</sup> Виноградова, О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2018. №3. С. 97.



или лица, имеющих право действовать от имени юридического лица без доверенности.

В Определении Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 11 февраля 2014 года установлено, что определение судьи о принятии к производству дела по иску о восстановлении нарушенных трудовых прав принято к производству неправомерно, так как были нарушены правила подсудности, и не имелось оснований для принятия мер по обеспечению иска<sup>1</sup>.

Судьей проигнорированы требования статьи 28 ГПК РФ, в соответствии с которыми иски о разрешении индивидуального трудового спора предъявляются в суд по месту жительства ответчика (физического лица – работодателя) или по месту нахождения организации, с которой работник состоит либо состоял в трудовых отношениях.

Альтернативная территориальная подсудность (статья 29 ГПК РФ). Согласно пункту 6 статьи 29 ГПК РФ иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца. Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (пункт 2 статьи 29 ГПК РФ).

Исключительная территориальная подсудность (статья 30 ГПК РФ). Определенная категория дел рассматривается в судах в точном соответствии со статьей 30 ГПК РФ. Возможность рассмотрения гражданского дела в другом суде исключена. Трудовые споры в настоящее время не входят в число дел, относящихся к исключительной подсудности.

Подсудность нескольких связанных между собой дел (статья 31 ГПК РФ). Иск к нескольким ответчикам, проживающим или находящимся в разных местах, предъявляется в суд по месту жительства или месту нахождения одного из ответчиков по выбору истца. Встречный иск предъявляется в суд

---

<sup>1</sup> Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2018. №6. С. 161.

по месту рассмотрения первоначального иска.

Договорная территориальная подсудность (статья 32 ГПК РФ). Стороны могут по соглашению между собой изменить территориальную подсудность, за исключением исключительной подсудности, подсудности гражданских дел Верховному суду Российской Федерации и подсудности гражданских дел областным, краевым судам. Соглашение должно быть совершено в письменной форме<sup>1</sup>.

В случае невозможности рассмотрения дела в том суде или тем судьей, к подсудности которого оно отнесено законом, председатель вышестоящего суда передает его по ходатайству сторон в близлежащий суд такого же уровня<sup>2</sup>.

Е.А. Ершова считает, что наиболее сложные трудовые споры необходимо возратить для рассмотрения по первой инстанции в федеральные районные суды общей юрисдикции, к числу таковых автор относит «иски, связанные с заключением и изменением трудового договора, защитой персональных данных работника, отпусками, заработной платой, совмещением, совместительством, дисциплиной труда, материальной ответственностью сторон трудового договора, особенностями регулирования труда отдельных категорий работников и др.»<sup>3</sup>.

Следует обратить внимание на то, что действующий ГПК исключает возможность по усмотрению суда первой инстанции изменять подсудность находящегося в его производстве дела. Между тем ранее – в п. 1 ст. 122 ГПК РСФСР – было предусмотрено правило, которое могло применяться по усмотрению суда, если суд считал, что данное дело будет более быстро и

---

<sup>1</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 02.12.2019)

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ №8 от 31 октября 1995 г. «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 10.05.2020).

<sup>3</sup> Виноградова, О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2018. №3. С. 97.

правильно рассмотрено в другом суде, например по месту нахождения большинства доказательств.

Передача дела из одного суда в другой производится на основании определения суда по истечении срока на обжалование, а если оно было обжаловано, то дело передается в другой суд после вынесения кассационной инстанцией определения об оставлении жалобы без удовлетворения.

Как известно, при рассмотрении трудовых дел в суде используется процедура, предусмотренная Трудовым кодексом РФ и Гражданским процессуальным кодексом РФ (ГПК РФ)<sup>1</sup>.

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

Приведем пример рассмотрения дела, подсудного суду общей юрисдикции.

В Черемушкинский районный суд г. Москвы обратилась гражданка Б. с исковым заявлением к ответчику ООО «Лес» и к третьему лицу – генеральному директору этой фирмы В. с требованием о восстановлении на работе, взыскании заработной платы по больничным листкам временной нетрудоспособности и компенсации морального вреда в сумме 30000 руб.

Истица указала, что приказом от 12 января 2018 г. она была уволена по ч. 2 ст. 71 ТК РФ, а трудовой договор между сторонами был заключен на не-

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: практикум / под ред. Горбачевой Ж.А. М.: Государственное издательство юридической литературы, 2019. С. 130.

определенный срок 12 ноября 2017 г. с испытательным сроком в два месяца на должность бухгалтера. При этом истица указывает, что она приступила к работе 12 ноября 2017 г. и продолжала выполнять свои профессиональные обязанности до 30 января 2018 г. включительно. Далее истица приводит доказательства имевших место фактических трудовых отношений, в том числе указывая на больничные листки, включая по случаю беременности. В заключение утверждает, что приказ об ее увольнении по указанному основанию (как не выдержавшую испытательный срок) был сфабрикован задним числом. К исковому заявлению были приложены соответствующие документы.

Черемушкинский районный суд г. Москвы в открытом судебном заседании рассмотрел гражданское дело №2-1306/18 по иску Б. к указанному ответчику и установил обстоятельства дела.

Между тем в судебное заседание пришла представитель истицы и заявила ходатайство об утверждении мирового соглашения между сторонами, заключенного 12 мая 2018 г., которым устанавливаются обязанности ответчика в восстановлении истицы на работе и выплате средств по больничным листкам, компенсации морального вреда в размере 5000 руб.; истица обязуется представить необходимые и указанные в мировом соглашении документы.

В связи с таким обстоятельством суд вынес 12 мая 2018 г. определение.

Выслушав объяснения сторон, проверив представленные истицей документы, учитывая, что мировое соглашение, заключенное сторонами, не противоречит закону, совершено в интересах обеих сторон и выполнение ими мирового соглашения не нарушает интересы других лиц, суд счел ходатайство представителя истицы подлежащим удовлетворению.

На основании ст. 220, абз. 5, ГПК РФ суд определил: утвердить мировое соглашение между Б. и ООО «Лес» в лице представителя истицы Г. и генерального директора В. от 12 мая 2018 г., в соответствии с которым ответчик обязуется восстановить истицу на работе с 12 января 2018 г. в должности

бухгалтера, выплатить средства по больничным листкам, выплатить компенсацию морального вреда одновременно в размере 5000 руб. до 20 июня 2018 г. Истица обязуется предоставить ответчику заявление о декретном отпуске и больничные листки, а также копию свидетельства о рождении ребенка, справку из ЗАГСа и др.

Далее констатируется прекращение производства по делу и указывается на разъяснение последствий прекращения производства по делу в связи с утверждением мирового соглашения.

Указывается также, что определение может быть обжаловано в Мосгорсуд в течение 10 дней через районный суд<sup>1</sup>.

Нужно сказать, что существенное значение имеет уяснение вопроса о круге дел, относимых к судебной подведомственности. В этом вопросе прежде всего необходимо руководствоваться положениями Конституции Российской Федерации, в соответствии с которой «каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод» (п. 1 ст. 46).

Указанная формулировка выстроена таким образом, что она распространяет судебную защиту на права и свободы, зафиксированные как в самой Конституции РФ, так и иными законами и подзаконными актами.

Далее Конституцией установлено, что «решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд» (п. 2 ст. 46). При этом надо полагать, что под решениями понимаются как правоприменительные, так и нормативные акты.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что подведомственность индивидуальных трудовых споров следует понимать как распределение компетенции по их рассмотрению между юрисдикционными органами, наделенными правом рассматривать трудовые спо-

---

<sup>1</sup> Решение №2-1306/18 от 12 мая 2018 г. по делу №2-1306/2018 / Каталог судебных решений и нормативных актов РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 24.04.2020).

ры и выносить в правовом отношении обязательные для субъектов трудового правоотношения решения. Подсудность является процессуальным институтом, нормы которого призваны регулировать разграничение компетенции между конкретными судами судебной системы. В частности, именно в этом состоит отличие подсудности от подведомственности.

Отметим, что на сегодня сложилась система, при которой трудовые споры рассматриваются либо в специально созданных комиссиях, либо в соответствующем суде. Подсудность и подведомственность определяется ТК РФ, отдельные вопросы уточняются Верховным судом РФ в соответствующих Постановлениях.

## ГЛАВА 3 ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ

### 3.1 Обращение в суд и подготовка к судебному разбирательству

После факта нарушения прав работник вправе обратиться с жалобой в течение трехмесячного срока. Получив претензию, работодатель организует создание особой комиссии, нацеленной на детальное проведение разбирательства и вынесение решения по разногласиям в рамках закона.

На рассмотрение жалобы отводится 10 дней, после чего человек обретает право обращаться в судебный орган для привлечения к ответственности руководителя, допустившего нарушение.

Если принятое комиссией решение устроит обе стороны, остается проследить за исполнением принятого решения.

Если результаты работы комиссии не устроили одну из сторон, в 10-дневный срок необходимо обратиться в суд за обжалованием. К иску прикладывают копию полученного решения. На основании ст. 391 ТК РФ, есть возможность обращения в суд, минуя стадию рассмотрения вопроса комиссией.

Зная этапы урегулирования конфликта через комиссию по трудовым спорам, проще контролировать ситуацию по восстановлению справедливости.

Статьей 387 определен следующий порядок действий:

Комиссия регистрирует письменное обращение.

В течение 10 дней в присутствии работника или его представителя проводится разбирательство и определяется решение по спору.

Если человек не может присутствовать при разбирательстве, вопрос решается без него, на основании отдельного заявления. При отсутствии заявления рассмотрение дела без работника не допускается.

В полномочия комиссии входит вызов и заслушивание свидетелей,

привлечение специалистов, запрос и рассмотрение полученных от работодателя документов.

Заседания комиссии должны фиксироваться в виде протокола. При отсутствии более половины из состава комиссии решение не принимают. Составленный протокол заверяется печатью и подписью председателя или заместителя. Все решения комиссии принимаются через тайное голосование путем определения мнения большинства.

Есть свои требования к оформлению документа при принятии решения. К обязательным реквизитам относят:

- название компании или подразделения компании/ ИП;
- фамилия, имя, отчество и должность заявителя;
- дата подачи претензии;
- суть выявленных противоречий и требований;
- имена участников заседания, на котором принималось решение;
- сформулированное решение с отсылкой к законодательным нормам (обоснования).

После вынесения решения готовят копии документа, заверенные подписями членов комиссии и печатью. На выдачу отводится 3 дня. Дальнейшие действия зависят от согласия или несогласия сторон. Если стороны не выразили возражений в 10-дневный срок, приступают к исполнению вынесенного постановления в последующие 3 дня.

При определении, какой суд рассматривает индивидуальные трудовые споры, исходят из подсудности:

- по месту регистрации заявителя, если суть иска в восстановлении прав трудящегося;
- по месту нахождения одной из сторон, согласно положениям контракта с работником, если суть иска в предъявлении гражданских требований.

Рассмотрение дела в судебном органе иногда позволяет восстановить



справедливость, когда работа комиссии не дала результата. В исковых требования просят отменить решение, вынесенное комиссией и получить компенсации в связи с понесенными убытками:

- сумму равную среднедневному заработку за каждый день вынужденного отсутствия на работе;
- денежную компенсацию в сумме разницы между заработком до понижения оплаты труда и после, если работодатель распорядился незаконно перевести сотрудника на низкооплачиваемый труд.

Помимо прочего, пострадавшая сторона вправе взыскать сумму за моральный вред, а также потребовать ответчика оплатить издержки, включая услуги юриста. Когда в процессе судебных разбирательств истекает срок действия предыдущего договора, а судья вынес решение о незаконности увольнения, на основании решения суда меняют формулировку, давшую основание для расторжения контракта. Дата увольнения также пересматривается на поздний срок – момент вынесения постановления.

При возникновении споров о понижении размера заработной платы на время, предусмотренное законом, предоставляется отсрочка, чтобы руководство могло сообщить об этом своим подчиненным. В таких спорах работодатели побеждают редко.

Иногда в суд вынужден обращаться работодатель. Таких случаев гораздо меньше, однако право на привлечение к ответственности по суду есть и у руководства предприятия. Обычно так происходит, если потребовалось:

- получить денежное возмещение на сумму убытка, нанесенного действиями сотрудника;
- иные случаи нарушений со стороны наемного рабочего, требующие восстановления справедливости в рамках федерального законодательства.

Судебные разбирательства предусмотрены и при разбирательстве ситуаций между работником и физлицом, не имеющим статус предпринимателя или организацией религиозной направленности.

Приведем несколько примеров. Финансовая проверка в мединституте показала, что для работников действовали неверно установленные разряды, вследствие чего они получали неоправданно большую заработную плату. После понижения заработных плат специалисты пожаловались в соответствующие инстанции. В результате руководству пришлось вернуть прежние оклады, сообщить персоналу о планируемых изменениях и только по истечении двух месяцев снизить сумму выплат<sup>1</sup>.

Еще один пример индивидуального трудового спора из практики. Из-за затруднительного финансового положения на предприятии работодатель договорился с подчиненным, что понизит ему заработную плату на два месяца. Сначала стороны заключили дополнительное соглашение (к трудовому договору), после чего продлили договоренность на словах. По прошествии трех лет работник обратился в судебные органы, подав на руководителя жалобу о невыплате зарплаты в полном объеме в течение всего этого времени. Суд встал на сторону работодателя, мотивировав свое решение следующим образом. Поскольку стороны не расторгли дополнительное соглашение, документ продолжил действовать. Работник не предъявил доказательств в пользу выдвинутых требований по возврату к действующему ранее варианту трудового договора (суммы оклада). Это говорит о том, что стороны решили изменить условия соглашения обоюдно<sup>2</sup>.

Согласно разъяснениям Верховного Суда Российской Федерации, изложенным в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 года №15, правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием работников, работающих у

---

<sup>1</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. №4. С. 6-7.

<sup>2</sup> Обзор судебной практики Metallургического районного суда г. Челябинска по трудовым спорам / Официальный сайт Metallургического районного суда г. Челябинска [Электронный ресурс]. URL: <http://metal.chel.sudrf.ru> (дата обращения: 24.04.2020).

работодателей – физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, осуществляется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, а также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами<sup>1</sup>.

Особенности и порядок рассмотрения трудового спора в суде общей юрисдикции соответствуют положениям, изложенным в ГПК РФ.

В соответствии с принципом бесплатности граждане, обращающиеся за защитой своих трудовых прав в суд, освобождены от обязанности оплачивать соответствующие пошлины и покрывать судебные расходы. Это касается даже споров, связанных с ненадлежащим исполнением (либо невыполнением) условий соглашения, заключенного между работодателем и работником. Такое положение закреплено в ст. 393 ТК РФ.

Лица, заявляющие о нарушении трудовых прав, связанных с компенсацией за моральный и материальный вред, заработной платы и прочим требованиям, которые связаны с трудовыми правоотношениями. Такое положение закреплено в ст. 333.36 Налогового кодекса РФ (НК РФ)<sup>2</sup>.

Истец по трудовому спору (лицо, чьи трудовые права были нарушены и требуют защиты, по делам о восстановлении на рабочем месте, компенсации за вынужденный прогул или моральный вред, нанесенный работодателем и пр.) также освобождается от расходов, связанных с проведением судебной

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 №15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» / КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>

<sup>2</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации от 5 августа 2000 года №117-ФЗ // СЗ РФ. 1998. №31. С. 3824.

экспертизы, необходимой для выяснения обстоятельств дела.

При этом, вышесказанное касается только истца-работника, в то время как работодатель, обращающийся в суд с заявлением о восстановлении нарушенных трудовых прав, не освобождается от уплаты пошлины и судебных расходов, кроме тех случаев, которые предусмотрены ГПК РФ<sup>1</sup>.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о сроках обращения в суд для обращения за защитой трудовых прав, установленных законодателем.

Согласно ст. 392 Трудового Кодекса РФ работник может обратиться в суд за защитой трудовых прав в срок до 3-ех месяцев с момента выявления нарушения таких прав. Эта же статья определяет сроки обращения с иском о восстановлении в должности, который составляет 1 месяц с момента вручения ему копии приказа об увольнении или момента выдачи трудовой книжки.

Индивидуальные трудовые споры, касающиеся вопроса о возмещении материального вреда, нанесенного работником работодателю, могут быть рассмотрены в суде по заявлению, поданному в течение одного года с момента обнаружения вреда. В случае пропуска сроков подачи иска (если на то были уважительные причины) суд может их восстановить<sup>2</sup>.

Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении №2 определил перечень уважительных причин пропуска сроков подачи искового заявления в судебные органы. К таким причинам относятся болезнь, командировка, уход за немощным или тяжелобольным родственником<sup>3</sup>. При этом нельзя признать правомерным признание уголовного преследования в качестве причины пропуска и восстановления срока подачи заявления.

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 №21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» / КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>

<sup>2</sup> Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2018. №6. С. 161.

<sup>3</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» / КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>

Закон не определяет исчерпывающий перечень причин-оснований для восстановления пропуска сроков, потому суд самостоятельно принимает решение об уважительности причины конкретного истца в конкретном трудовом споре. Согласно п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №2 судья не может не принять заявление о трудовом споре из-за пропуска сроков без наличия уважительных причин (что предусмотрено ч. 1–2 ст. 392 ТК РФ), либо срока, который дается на обжалование решения КТС (что предусмотрено ч.2 ст. 390 ТК РФ). Пленум руководствуется тем, что действующий Трудовой Кодекс не содержит такого права. Также не является причиной отказа в принятии иска о нарушении прав и решение КТС, согласно которому требования работника не подлежат удовлетворению из-за пропуска срока подачи заявления о нарушении таких прав<sup>1</sup>.

Отметим, что до недавнего времени такие причины, как обращение в трудовую инспекцию, в прокуратуру, равно как и досудебные претензии к работодателю, не рассматривались судами в качестве уважительных.

Однако в п. 16 постановления Пленума ВС РФ №15 от 29.05.2018 г., помимо ранее расценивавшихся судами в качестве уважительных причин (болезнь работника, нахождение в командировке, необходимость ухода за тяжелобольными членами семьи), была указана такая причина, как своевременное обращение работника в трудовую инспекцию или прокуратуру. ВС РФ посчитал, что вследствие вышеозначенных обращений у работника возникли правомерные ожидания о восстановлении его прав во внесудебном порядке<sup>2</sup>. С этого момента в судах стала встречаться практика, согласно которой формальный пропуск срока обращения в суд, вызванный обращением в досудеб-

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» / Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 №15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» / КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>

ные инстанции сразу после увольнения, не препятствует рассмотрению дела.

Так, в одном из дел работница обратилась в суд, посчитав незаконным увольнение по собственному желанию по причине принуждения к увольнению, оказывавшегося на нее давления. После увольнения работница сначала в месячный срок обратилась в трудовую инспекцию и только после того, как получила отказ, обратилась в суд с двухмесячной просрочкой. Верховный суд, рассматривая уже кассационную жалобу, признал уважительной совокупность причин, а именно обращение работницы в ГИТ в течение месяца после увольнения и наличие троих несовершеннолетних детей, которых истица воспитывала одна<sup>1</sup>.

За разрешением индивидуального трудового спора можно обратиться в трехмесячный срок со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ). Пропущенный по уважительной причине срок может быть восстановлен судом.

Под датой, когда работник «должен был узнать о нарушении своего права», исходя из существующей судебной практики, подразумевается судами дата, следующая за датой нарушения права. С этого момента ведут отсчет трех месяцев, предусмотренных ст. 392 ТК РФ. Столь короткий трехмесячный срок исковой давности, при действующей формулировке статьи 392 ТК РФ, во многих ситуациях не выполняет свою задачу быстро и эффективно восстановить нарушенные права работника (формулировка Определения Конституционного Суда РФ от 18.10.2012 г. №1877-О), а позволяет работодателю уйти от ответственности, предусмотренной трудовым законодательством. Т.к. при подаче искового заявления истцом-работником за пределами искового срока, иск судом по существу уже не рассматривается.

Как сравнение: срок исковой давности по вопросам материальной ответственности работника перед работодателем составляет 1 год и дата начала

---

<sup>1</sup> Определение ВС РФ от 11.03.2019 №39-КГ18-7 / Каталог судебных решений и нормативных актов РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 10.05.2020).

отчета искового срока – дата обнаружения ущерба.

Для того, чтобы разрешить коллизию, следует вычеркнуть из текста первого абзаца статьи 392 ТК РФ слова: «или должен был узнать».

Это позволит устранить правовую дискриминацию работника по отношению к работодателю в вопросах материальной ответственности, а также упростит вынесение судебного решения по индивидуальным трудовым спорам, т.к. статья 392 ТК РФ становится более понятной в применении.

Определением Верховного Суда РФ от 25 ноября 2005 г. №48-Г05-21 в принятии заявления о признании незаконными действий по наложению дисциплинарного взыскания, отказу в предоставлении работ более высокой квалификации и оплаты, в поощрении, в предоставлении дня отдыха и отпуска в летнее время, о компенсации морального и материального вреда отказано правомерно, так как данные вопросы, регулируемые трудовым законодательством, подсудны судье<sup>1</sup>.

Дела, входящие в компетенцию судьи, рассматриваются им непосредственно и единолично. Рассмотрение трудового спора у судьи проходит ряд процессуальных стадий:

- подготовка дела к судебному разбирательству;
- судебное разбирательство;
- вынесение решения.

Если для заявления, подаваемого в КТС, законодательством не предусмотрены требования к форме и содержанию, то для искового заявления, подаваемого в суд, ГПК РФ в ст. 131 устанавливает такие требования. Несоблюдение этих требований может повлечь за собой оставление искового заявления без движения, о чем судья выносит определение в соответствии со ст. 136 ГПК РФ.

После вынесения определения об оставлении искового заявления без

---

<sup>1</sup> Гетман Е.С. Определения Верховного Суда Российской Федерации по гражданским, трудовым, социальным и экономическим спорам. Сборник. М.: Норма, 2015. С. 185.

движения суд извещает об этом лицо, подавшее заявление, и предоставляет ему разумный срок для исправления недостатков.

Если заявитель исправляет недостатки, то заявление считается поданным в день первоначального представления его в суд. Если же заявитель не выполняет указания судьи в срок, то заявление считается неподанным и возвращается заявителю со всеми приложенными к нему документами.

На Определение суда об оставлении искового заявления без движения может быть подана частная жалоба.

Исковое заявление подается в суд в письменной форме. Статьей 131 ГПК РФ предъявляются требования к форме и содержанию искового заявления, а именно в исковом заявлении должны быть указаны<sup>1</sup>:

- наименование суда, в который подается заявление;
- наименование истца или место нахождения организации (если истцом является организация), а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;
- наименование ответчика, его место жительства или место нахождения организации (если ответчиком является организация);
- в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;
- обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;
- перечень прилагаемых к заявлению документов.

---

<sup>1</sup> Касумов А.М. Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав. Монография. М.: Проспект, 2013. С. 48.



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

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд.

В соответствии со ст. 132 ГПК РФ к исковому заявлению прилагаются<sup>1</sup>:

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

В соответствии со ст. 393 ТК РФ работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции.

---

<sup>1</sup> Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2018. №6. С. 161.

Судья в течение 5 дней со дня поступления искового заявления в суд обязан рассмотреть вопрос о его принятии к производству суда, о чем выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции (ст. 133 ГПК РФ).

ГПК РФ устанавливает основания отказа в принятии искового заявления, случаи, когда исковое заявление возвращается истцу и может быть оставлено без движения (ст. 134–136 ГПК РФ).

Подготовка дела к судебному разбирательству является обязательной стадией, которую проходит каждое гражданское дело в суде. Подготовка дела к судебному разбирательству проводится судьей с участием сторон, их представителей и других лиц, участвующих в деле<sup>1</sup>.

Подготовка дела к судебному разбирательству регламентирована гл. 14 ГПК РФ и проводится в целях уточнения фактических обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения дела; определения закона, которым следует руководствоваться при его разрешении; разрешения вопроса о составе лиц, участвующих в деле, и других участников процесса; представления необходимых доказательств; а также возможного примирения сторон (ст. 148 ГПК РФ).

Приняв заявление, судья выносит определение о подготовке дела к судебному разбирательству, в котором указывает на те действия, которые необходимо совершить сторонам и другим лицам, участвующим в деле, а также устанавливает сроки их совершения.

При подготовке дела к судебному разбирательству стороны совершают ряд действий, необходимых для дальнейшего рассмотрения и разрешения трудового спора. В частности, истец или его представитель в соответствии со ст. 149 ГПК РФ<sup>2</sup>:

---

<sup>1</sup> Сапфилова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. №1. С. 66.

<sup>2</sup> Пискарев И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров. Учебное пособие. М.: Проспект, 2015. С. 216.

- передает ответчику копии доказательств, обосновывающих фактические основания иска;
- заявляет перед судьей ходатайства об истребовании доказательств, которые он не может получить самостоятельно без помощи суда.

Ответчик или его представитель в соответствии с п. 2 ст. 149 ГПК РФ:

- уточняет исковые требования истца и фактические основания этих требований;
- представляет истцу или его представителю и суду возражения в письменной форме относительно исковых требований;
- передает истцу или его представителю и судье доказательства, обосновывающие возражения относительно иска;
- заявляет перед судьей ходатайства об истребовании доказательств, которые он не может получить самостоятельно без помощи суда.

Судья также совершает ряд действий, регламентированных ст. 150 ГПК РФ. В стадии подготовки дела к судебному разбирательству проводится предварительное судебное заседание, о месте и времени которого стороны извещаются надлежащим образом. Согласно п. 1 ст. 152 ГПК РФ предварительное судебное заседание имеет своей целью процессуальное закрепление распорядительных действий сторон, совершенных при подготовке дела к судебному разбирательству, определение обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, определение достаточности доказательств по делу, исследование фактов пропуска сроков обращения в суд и сроков исковой давности. В предварительном судебном заседании стороны представляют доказательства, заявляют ходатайства. Производство по делу, по основаниям, предусмотренным ст. 215, 216, 220, п. 2–6 ст. 222 ГПК РФ, может быть приостановлено или прекращено, заявление оставлено без рассмотрения, о чем судья выносит определение<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Рыженков А.Я. Трудовое право: учебное пособие для прикладного бакалавриата. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Юрайт, 2017. С. 108.

Ответчик может заявить возражение относительно пропуска истцом срока исковой давности, если считает, что такой срок пропущен.

В соответствии с п. 6 ст. 152 ГПК РФ при установлении факта пропуска без уважительных причин срока исковой давности или срока обращения в суд судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу. Решение суда может быть обжаловано в апелляционном или кассационном порядке.

Признав дело подготовленным, судья выносит определение о назначении его разбирательства в судебном заседании, извещает стороны, других лиц, участвующих в деле, о времени и месте рассмотрения дела, вызывает других участников процесса.

Согласно ст. 154 ГПК РФ судья должен рассмотреть и разрешить гражданское дело до истечения месяца со дня принятия заявления к своему производству<sup>1</sup>.

### 3.2 Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в суде

Разбирательство гражданского дела происходит в судебном заседании с обязательным извещением лиц, участвующих в деле, о времени и месте заседания. Так, в Определении ВС РФ №69-В05-14 г. указано, что одним из обстоятельств для отмены судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение явилось то, что истец не был надлежащим образом извещен о дне рассмотрения дела, а следовательно, был лишен возможности принять участие в судебном заседании<sup>2</sup>.

Судья в назначенное время открывает судебное заседание. Прежде чем перейти непосредственно к разбирательству дела, судья, являющийся пред-

---

<sup>1</sup> Сапфилова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. №1. С. 66.

<sup>2</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации №1(2014) / СПС Гарант. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 24.04.2020).

седательствующим, выясняет, поддерживает ли истец свои требования, признает ли ответчик требования истца, и не желают ли стороны заключить мировое соглашение.

В соответствии с п. 1 ст. 39 ГПК РФ истец вправе изменить основание или предмет иска, увеличить или уменьшить размер исковых требований либо отказаться от иска, ответчик вправе признать иск, стороны могут окончить дело мировым соглашением.

Изменение истцом предмета иска может иметь место в случае, если истец, первоначально заявив требование о восстановлении на работе, в последующем просит уволить его по собственному желанию, взыскав средний заработок за время вынужденного прогула, не восстанавливаясь на работе. Пункт 4 ст. 233 ГПК РФ гласит: «При изменении истцом предмета или основания иска, увеличении размера исковых требований суд не вправе рассматривать дело в порядке заочного производства».

Судья разъясняет истцу и ответчику последствия отказа от иска, признания иска, заключения мирового соглашения. Последствием утверждения мирового соглашения, признания иска или отказа от него является невозможность обращения в суд с иском к тому же ответчику, о том же предмете и по тем же основаниям. Суд не принимает отказ истца от иска, признание иска ответчиком и не утверждает мировое соглашение сторон, если это противоречит закону или нарушает права и законные интересы других лиц. Если суд принимает признание ответчиком иска, то принимает решение об удовлетворении заявленных в исковом заявлении требований, а если признает отказ истца от иска или утверждает мировое соглашение, то выносит соответствующее определение. Заявление истца об отказе от иска, признание иска ответчиком и условия мирового соглашения сторон заносятся в протокол судебного заседания и подписываются истцом, ответчиком или обеими сторонами (ст. 173 ГПК РФ)<sup>1</sup>.

Определение выносится судьей, в случае если суд не принимает отказ от иска, признания иска ответчиком или не утверждает мировое соглашение.

Если утвержденное судьей мировое соглашение не исполняется добровольно, то судья на основании определения, утверждающего мировое соглашение, выдает исполнительный лист.

Судебное разбирательство – это центральная стадия судебного процесса, на которой окончательно определяется круг фактов, входящих в предмет доказывания.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. На практике же именно работодателю приходится представлять большинство доказательств, так как основная документация хранится в организации (приказы и распоряжения руководителя, локальные акты, штатные расписания и другая документация).

Суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Согласно ст. 55 ГПК РФ доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела<sup>1</sup>.

Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов.

Средствами доказывания являются:

---

<sup>1</sup> Касумов А.М. Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав. Монография. М.: Проспект, 2013. С. 69.

<sup>1</sup> Сапфилова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. №1. С. 66.

- объяснения сторон и третьих лиц;
- показания свидетелей;
- письменные доказательства;
- вещественные доказательства;
- аудио- и видеозаписи;
- заключения эксперта.

Доказательства, полученные с нарушением закона, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу решения суда.

Объяснения сторон и третьих лиц об известных им обстоятельствах, имеющих значение для правильного рассмотрения дела, подлежат проверке и оценке наряду с другими доказательствами. В случае если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства и не представляет их суду, суд согласно п. 1 ст. 68 ГПК РФ вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны. Объяснения сторон и третьих лиц могут быть представлены как в устном, так и в письменном виде.

При оценке таких доказательств следует учитывать, что стороны и третьи лица не несут ответственности за дачу ложных показаний и отказ от дачи показаний, так как являются юридически заинтересованными лицами. Показания свидетелей – это сообщенные сведения о фактах, которые были восприняты свидетелем лично или стали ему известны от других лиц.

Свидетелем является лицо, которому могут быть известны какие-либо сведения об обстоятельствах, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела. Не являются доказательствами сведения, сообщенные свидетелем, если он не может указать источник своей осведомленности (п. 1 ст. 69 ГПК РФ)<sup>1</sup>.

Письменными доказательствами являются содержащие сведения об обстоятельствах, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела, ак-

---

<sup>1</sup> Виноградова, О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России // Управленческое консультирование. 2018. №3. С. 97.

ты, договоры, справки, деловая корреспонденция, иные документы и материалы, выполненные в форме цифровой, графической записи, в том числе полученные посредством факсимильной, электронной или другой связи либо иным позволяющим установить достоверность документа способом. К письменным доказательствам относятся приговоры и решения суда, иные судебные постановления, протоколы совершения процессуальных действий, протоколы судебных заседаний, приложения к протоколам совершения процессуальных действий (схемы, карты, планы, чертежи). Письменные доказательства представляются в подлиннике или в форме надлежащим образом заверенной копии (п. 1, 2 ст. 71 ГПК РФ).

Вещественными доказательствами являются предметы, которые по своему внешнему виду, свойствам, месту нахождения или по иным признакам могут служить средством установления обстоятельств, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела (ст. 73 ГПК РФ). Аудио- и видеозаписи как средство доказывания подтверждают определенные обстоятельства с помощью той информации, которая записана на них. Лицо, представляющее аудио- и (или) видеозаписи на электронном или ином носителе либо ходатайствующее об их истребовании, обязано указать, когда, кем и в каких условиях осуществлялись записи (ст. 77 ГПК РФ). При возникновении в процессе рассмотрения дела вопросов, требующих специальных знаний в различных областях науки, техники, искусства, ремесла, суд назначает экспертизу. Проведение экспертизы может быть поручено судебному-экспертному учреждению, конкретному эксперту или нескольким экспертам<sup>1</sup>.

Каждая из сторон и другие лица, участвующие в деле, вправе представить суду вопросы, подлежащие разрешению при проведении экспертизы. Окончательный круг вопросов, по которым требуется заключение эксперта, определяется судом. Отклонение предложенных вопросов суд обязан мотивировать.

---

<sup>1</sup> Семенихин В.В. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2012. №19. С. 30.



вировать (п. 1, 2 ст. 79 ГПК РФ).

В вводной части решения суда должны быть указаны дата и место принятия решения суда, наименование суда, принявшего решение, состав суда, секретарь судебного заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения суда должна содержать указание на требование истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд.

Резолютивная часть решения суда должна содержать выводы суда об удовлетворении иска либо об отказе в удовлетворении иска полностью или в части, указание на распределение судебных расходов, срок и порядок обжалования решения суда (ст. 198 ГПК РФ).

Согласно ст. 202 ГПК РФ в случае неясности решения суд, принявший его, по заявлению лиц, участвующих в деле, судебного пристава-исполнителя вправе разъяснить решение суда, не изменяя его содержания. Разъяснение решения суда допускается, если оно не приведено в исполнение и не истек срок, в течение которого решение суда может быть принудительно исполнено. Решения суда вступают в законную силу по истечении срока на апелляционное или кассационное обжалование, если они не были обжалованы<sup>1</sup>.

После вступления в законную силу решения суда стороны, другие лица, участвующие в деле, их правопреемники не могут вновь заявлять в суде те же иски, требования, на том же основании, а также оспаривать в другом гражданском процессе установленные судом факты и правоотношения (ст. 209 ГПК РФ).

---

<sup>1</sup> Трудовое право России: учебник / Под ред. Куренного А.М. М.: Юность, 2016. С. 114.

Решение суда приводится в исполнение после вступления его в законную силу (ст. 210 ГПК РФ), за исключением случаев немедленного исполнения, например, решение суда о восстановлении работника на работе (ст. 211 ГПК РФ).

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

Порядок исполнения решения суда по трудовому спору предусмотрен ст. 396 ТК РФ. Решение суда приводится в исполнение по вступлении его в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения (в случае восстановления работника на работе – ст. 211 ГПК и ст. 396 ТК РФ).

ТК РФ и ГПК РФ устанавливают подведомственность, подсудность, а также порядок рассмотрения и разрешения трудового спора, исполнения этого решения.

Согласно нему компетентный орган рассматривает предмет спора по существу, на основании принципа равенства участников заслушивает позицию и доводы каждой из сторон, изучает материалы, представленные в качестве доказательства своей позиции, основываясь на положениях законов и нормативных актов, выносит решение об удовлетворении, частичном удовлетворении или отказе от удовлетворения требований истца.

Решение суда является обязательным для исполнения, однако, может быть обжаловано в высшей инстанции. Решения судов по трудовым спорам подлежат исполнению по вступлении их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

В качестве рекомендаций по совершенствованию нормативно-правовой базы, регулирующей отношения работника и работодателя, в условиях неразрешимых разногласий, которые рассматриваются в рамках трудового спора, выступают следующие предложения.

Поскольку на сегодняшний день Трудовым Кодексом РФ не предусмотрена возможность обращения за защитой трудовых прав и законных интересов в Федеральную службу по труду и занятости с целью инициации и реализации проверки добросовестности работодателя относительно соблюдения законодательства в области трудовых правоотношений, следует заполнить данный пробел и внести соответствующие поправки в 391 статью Кодекса. Конечно, было бы превосходно, если органы надзора сами изъявляли инициативу по защите прав работников, выявляя и устраняя нарушения таких прав, однако, действующее законодательство не содержит каких-либо правовых предпосылок для такого поведения.

Таким образом, автор предлагает дополнить названную статью следующим текстом: в случае, если работодатель отказывает соискателю на вакантную должность в заключении трудового договора, последний может обратиться в надзорный орган с требованием проведения проверки работодателя на предмет соблюдения им законодательства при приеме на работу.

В действующей редакции Трудового Кодекса РФ ст. 384, предусматривающая положения, касающиеся порядок создания комиссии по трудовым спорам, не устанавливает требования об обязательном формировании КТС работодателем. Сегодня, чтобы создать данный орган, необходима инициатива со стороны как работодателя, так и трудового коллектива.

Развитие малого и среднего бизнеса, увеличения числа небольших хозяйствующих субъектов усложняет решение проблемы защиты прав и законных интересов граждан. Подобные предприятия не предусматривают создание представительного органа (профсоюза), комиссии по трудовым спорам. Таким образом, работник, в случае нарушения трудовых прав, остается один на один с работодателем. Он не обладает необходимой юридической поддержкой со стороны коллег. Ему не к кому обратиться за справедливостью и защитой трудовых прав кроме как в судебные органы. Работодатели же не всегда заинтересованы в создании комиссии. Часто органы, созданные для

защиты и восстановления порушенных прав, не обладают необходимой степенью свободы и независимости для эффективного осуществления своих полномочий. Как с юридической, так и экономической точки зрения работодатель при заключении трудового договора более защищен и могущественен, чем работник. Зачастую страх перед увольнением или ухудшением условий труда заставляет работника отказываться от защиты своих прав в КТС.

Часто из-за незащищенности и правовой неосведомленности для получения работы соискатель вынужден идти на любые условия, предложенные работодателем. Количество договоров, содержащих неправомерные положения, растет год от года, что говорит о росте количества социально незащищенных работников. Все это говорит о необходимости формирования досудебных органов, в чью компетенцию входило бы рассмотрение индивидуальных трудовых споров по существу. Таким образом, мы приходим к выводу, что норма, содержащая понятие, полномочия и порядок образования КТС в ТК РФ по факту сегодня не работает.

Автор предлагает внести изменения в эту норму, дополнив ее следующим положением: в момент регистрации индивидуального предпринимателя или юридического лица в регистрирующий орган следует представлять документы, которые бы подтверждали намерение о формировании специальных органов: профсоюза и/или комиссии по трудовым спорам.

Наконец, еще одно положение действующего Трудового Кодекса РФ представляется автору неточным. Так, ст. 394 ТК РФ, в которой рассматриваются предписания относительно решений по трудовым спорам о переводе на другую работу и увольнении не предусматривает права работника на обращение в Федеральную службу по труду и занятости с целью инициации и реализации проверки добросовестности работодателя относительно соблюдения законодательства в области трудовых правоотношений.

Следует отметить, что незаконное увольнение редко влечет за собой обращение в судебные органы. Как правило, уволенный работник не расчи-

тывает на справедливое решение. Даже если суд встанет на сторону работника и примет положительное решение, никто не может дать гарантию, что работника снова не уволят уже по другому основанию. Или работодатель, в соответствии с судебным решением, примет работника обратно, однако, создаст для него такие условия работы, в которых работник не сможет должным образом выполнять свои обязанности.

Автор считает более целесообразным следующий порядок восстановления нарушенного права: вместо того, чтобы принять решение о восстановлении в должности, суду следует назначать компенсацию в пользу работника за потерю работы. В этом случае работники, уволенные незаконно, чаще будут обращаться за защитой трудовых прав, что повлияет на поведение работодателей.

Таким образом, автор предлагает внести следующие изменения в ст. 394 ТК РФ: если работник был уволен по инициативе работодателя, он имеет право обратиться в надзорный орган с требованием проведения проверки работодателя на предмет соблюдения им законодательства при увольнении с работы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основной закон страны признает за субъектами трудовых отношений право на разрешение разногласий различными методами: обращение в компетентный орган (трудовой спор), забастовка и пр. (ч. 4 ст. 37).

Несмотря на постоянное развитие законодательства в области трудовых правоотношений, мы до сих пор сталкиваемся со значительным числом нарушений, большая доля которых принадлежит работодателям. Об этом говорят многочисленные судебные дела, связанные с трудовыми спорами.

Мы полагаем, что повышение осведомленности работника, усиление контроля за работодателем и повышение качества работы судебной системы позволят снизить число нарушений в области трудового права, защитить работника от произвола работодателя, а работодателя от нерадивых работников, на что, собственно, и нацелена государственная система.

В заключение следует отметить ряд ключевых положений исследования и сформулировать несколько выводов относительно несовершенства законодательства, регулирующего трудовые правоотношения, в частности сущность и порядок разрешения трудовых споров.

В первой главе раскрыто понятие термина «трудовой спор» как правовой категории, рассмотрены причины возникновения индивидуального спора в рамках российского законодательства, а также зарубежный опыт регулирования данных правоотношений и споров, вызванных по их поводу.

Согласно принятой точке зрения под трудовым спором понимаются разногласия на предмет реализации или определения субъективных прав в области трудового права, которые требуют разрешения компетентными органами, согласно установленному законом порядку

Условия возникновения трудового спора являются конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Трудовые споры нередко возникают в результате сочетания нескольких условий или причин. Для соблюдения ба-

ланса интересов и устранения причин трудовых споров в первую очередь необходимо повысить уровень правовой грамотности руководителей предприятий и начальников подразделений, а также необходимо дальнейшее совершенствование законодательства.

Принимая во внимание зарубежный опыт, можно прийти к выводу, что трудовое законодательство Российской Федерации по-прежнему требует совершенствования. Несмотря на постоянное развитие законодательства в области трудовых правоотношений, мы до сих пор сталкиваемся со значительным числом нарушений, большая доля которых принадлежит работодателям. Об этом говорят не только опыт развитых стран, но и многочисленные судебные дела, связанные с трудовыми спорами.

Во второй главе рассмотрены такие понятия как подсудность и подведомственность трудового спора.

Автор приходит к выводу, что подведомственность индивидуальных трудовых споров – это распределение компетенции по их рассмотрению между юрисдикционными органами, наделенными правом рассматривать трудовые споры и выносить в правовом отношении обязательные для субъектов трудового правоотношения решения, а подсудность является процессуальным институтом, нормы которого призваны регулировать разграничение компетенции между конкретными судами судебной системы. В частности, именно в этом состоит отличие подсудности от подведомственности.

Вопросы подведомственности и подсудности трудовых споров конкретизированы в Постановлении Пленума ВС РФ №2.

В третьей главе рассмотрены особенности рассмотрения трудового спора в суде.

Порядок рассмотрения и разрешения трудового спора, исполнения этого решения рассматривается не только названными ранее кодексами, но и многочисленными постановлениями Верховного суда, разъясняющими те или иные положения закона.

Согласно ним компетентный орган рассматривает предмет спора по существу, на основании принципа равенства участников выслушивает позицию и доводы каждой из сторон, изучает материалы, представленные в качестве доказательства своей позиции, основываясь на положениях законов и нормативных актов, выносит решение об удовлетворении, частичном удовлетворении или отказе от удовлетворения требований истца.

Решение суда является обязательным для исполнения, однако, может быть обжаловано в высшей инстанции. Решения судов по трудовым спорам подлежат исполнению по вступлении их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

В качестве рекомендаций по совершенствованию нормативно-правовой базы, регулирующей отношения работника и работодателя, в условиях неразрешимых разногласий, которые рассматриваются в рамках трудового спора, выступают следующие предложения.

Автор предлагает внедрить механизм разграничения подведомственности трудовых и корпоративных споров по ст. 22 ГПК РФ, ст. 225.1 АПК РФ в зависимости от организационно-правовой формы организации и с учетом Постановления Пленума ВС РФ №21.

Автор предлагает исключить из ст. 392 ТК РФ слова «или должен был узнать». Это позволит устранить правовую дискриминацию работника по отношению к работодателю в вопросах материальной ответственности, а также упростит вынесение судебного решения по индивидуальным трудовым спорам, т.к. статья 392 ТК РФ становится более понятной в применении.

Автор предлагает дополнить ст. 391 ТК РФ следующим текстом: в случае, если работодатель отказывает соискателю на вакантную должность в заключении трудового договора, последний может обратиться в надзорный орган с требованием проведения проверки работодателя на предмет соблюдения им законодательства при приеме на работу.

Автор предлагает внести изменения в норму ст. 384 ТК РФ, дополнив



ее следующим положением: в момент регистрации индивидуального предпринимателя или юридического лица в регистрирующий орган следует представлять документы, которые бы подтверждали намерение о формировании специальных органов: профсоюза и/или комиссии по трудовым спорам.

На сегодняшний день, несмотря на то, что ст. 394, п. 2. ч. 2 ст. 83 ТК РФ косвенно признают право Государственной инспекции труда принимать решения о восстановлении работника на работе, ст. 391 Трудового кодекса прямо называет суд единственным органом, который вправе рассматривать споры о восстановлении работника на работе.

В этой связи считаем целесообразным скорректировать указанные выше положения статей 83 и 394 Трудового кодекса, уточнив в них, что решение о восстановлении на работе может быть принято только судом, а не «органом по рассмотрению трудовых споров».

В то же время, считаем, что судебная защита трудовых прав должна сочетаться с осуществлением государственного контроля (надзора) за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе, и даже особенно, по делам о восстановлении на работе.

Во-первых, предлагаем дополнить ч. 3 ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ в части обязательного участия в процессе и даче заключения не только по делам о восстановлении на работе (имеются виду только споры, вытекающие из трудовых отношений), но по делам о незаконном отказе в заключении трудового договора. Эти споры не менее значимы и сложны с юридической точки зрения. Кроме того, данное изменение приобретает большую актуальность в связи с необходимостью защиты уязвимых категорий граждан, например, беременных женщин, женщин, имеющих детей, лиц предпенсионного возраста. К слову, в интересах защиты этих категорий прокурор в рамках судебного процесса может сделать вывод о необходимости привлечения работодателя или его представителя к ответственности, в том числе, уголовной.

Также предлагается предусмотреть в трудовом законодательстве право работника по итогам рассмотрения трудового спора обращаться в Государственную инспекцию труда, которая должна будет решить вопрос о привлечении работодателя к административной ответственности за нарушения трудового законодательства, выявленные в ходе судебного процесса. Например, такие дополнения могли бы быть внесены в статьи 391 и 394 ТК РФ.

Не секрет, что восстановление работника на работе не всегда решает проблемы работника, ведь никто не может дать гарантию, что работника снова не уволят уже по другому основанию. Или работодатель, в соответствии с судебным решением, примет работника обратно, однако, создаст для него такие условия работы, в которых работник не сможет должным образом выполнять свои обязанности.

Предложение может показаться спорным, но предлагаем предусмотреть в ст. 394 ТК РФ возможность требовать вместо восстановления на работе компенсацию за незаконное увольнение. И это помимо возмещения неполученного заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В этом случае работники, уволенные незаконно, чаще будут обращаться за защитой трудовых прав, что повлияет на поведение работодателей.

Предлагается внесение изменений в ГПК РФ в виде включения в него главы «Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров» позволит правоприменителям ориентироваться на эти особенности, учитывать их на любой стадии процесса, в частности, поможет более четко определять подведомственность и подсудность трудовых споров, порядок возбуждения дела в суде, состав участников процесса, их права и обязанности, решать проблему доказывания в условиях фактического неравенства работника и работодателя в процессе рассмотрения трудовых споров, обеспечит обязательное применение примирительных процедур.

Таким образом, выводы и предложения, изложенные в рамках данной

работы, можно использовать в законотворческой деятельности для совершенствования порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров, а также в судебной практике в процессе рассмотрения и принятия решения по определенным трудовым спорам.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета от 20 ноября 2002. №220.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации от 5 августа 2000 года №117-ФЗ // СЗ РФ. 1998. №31. Ст. 3824.
3. Трудовой кодекс республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. №80. 2/70.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Российская газета от 31 декабря 2001. №256.
5. Федеральный закон от 02.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // СЗ РФ. 2007. №41. Ст. 4849.

### РАЗДЕЛ II ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимов, Л.Н. Новое трудовое право: учебник / Л.Н. Анисимов. М.: Юстицинформ. 2017. 455 с.
2. Аракчеев, А.С. Правовое регулирование профессиональной деятельности: учебник / А.С. Аракчеев, Д.С. Тузов. СПб.: Питер. 2017. 545 с.
3. Беспалов, Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым спорам / Ю.Ф. Беспалов, О.А. Егорова. М.: Проспект. 2019. 248 с.
4. Бердычевский, В.С. Трудовое право: учебное пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов. М.: Академия. 2017. 433 с.
5. Богомолов, М.В. Актуальные проблемы института процессуального

- представительства в гражданском и арбитражном процессе/ М.В Богомолов. // Арбитражный и гражданский процесс. 2019. №1. С. 33–36.
6. Виноградова, О.А. Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров в России / О.А. Виноградова // Управленческое консультирование. 2019. №3. С. 95–105.
  7. Власов, А.А. Трудовое право: краткий курс лекций / А.А. Власов. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт. 2016. 209 с.
  8. Воробьева, Е.В. Прекращение трудовых договоров / Е.В. Воробьева. М.: Эксмо. 2009. 240 с.
  9. Воробьева, Е.В. Трудовые споры / Е.В. Воробьева. М.: Век. 2015. 266 с.
  10. Воронина, Е. Споры с профсоюзами в судах / Е. Воронина // Трудовое право. 2015. №10. С. 77–86.
  11. Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник / В.Л. Гейхман. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт. 2016. 548 с.
  12. Гетман, Е.С. Определения Верховного Суда Российской Федерации по гражданским, трудовым, социальным и экономическим спорам. Сборник / Е.С. Гетман. М.: Норма. 2015. 692 с.
  13. Грицай, О.В. Гражданский процесс в РФ: учебное пособие / О.В. Грицай, Т.А. Дерюшкина. Самара: Самарский университет. 2012. 452 с.
  14. Гусов, К.Н. Трудовое право России. учебник / К.Н. Гусов. М.: Велби. 2015. 496 с.
  15. Зарипова, З.Н. Трудовое право: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / З.Н. Зарипова, В.А. Шавин. М.: Юрайт. 2016. 285 с.
  16. Капустин, А.Я. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / А.Я. Капустин. М.: Инфра-М. 2016. 512 с.
  17. Караваев, В.В. Разрешение трудовых споров. Комментарий / В.В. Караваев, А.М. Кафтановская, Р.З. Лившиц. М.: Государственное издательство юридической литературы. 2018. 224 с.
  18. Касумов, А.М. Правовое регулирование трудовых споров в контексте

- способов защиты трудовых прав. Монография / А.М. Касумов. М.: Проспект. 2019. 141 с.
19. Князева, Н.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. / Н.А Князева 2019. №4. С. 458–462.
  20. Колобова, С.В. Трудовое Право России: учебное пособие / С.В. Колобова. М.: Ось-89. 2016. 387 с.
  21. Костян, И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел / И.А. Костян. М.: Инфра-М. 2017. 485 с.
  22. Кравцов, А.Ю. Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел: учебно-методическое пособие / А.Ю. Кравцов. Иркутск: Иркутский юридический институт (филиал) Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации. 2016. 99 с.
  23. Курбанов, Р.А. Трудовое право: учебник для СПО / Р.А. Курбанов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт. 2016. 409 с.
  24. Куренной, А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие / А.М Куренной, М: Инфра-М. 2017. 385 с.
  25. Маврин, С.П. Настольная книга судьи по трудовым спорам / С.П. Маврин. М.: Проспект. 2015. 372 с.
  26. Миронов, В.И. Трудовое право: учебник / В.И. Миронов. М.: Век. 2018. 345 с.
  27. Определения Верховного Суда Российской Федерации по гражданским, трудовым, социальным и экономическим спорам. 2015. Сборник. М.: Норма. 2016. 388 с.
  28. Орловский, Ю.П. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для академического бакалавриата / Ю.П. Орловский, А.Я. Петров. М.: Юрайт. 2016. 308 с.

29. Петров, А.Я. Индивидуальные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права / А.Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. №2. С. 36–47.
30. Петров, А.Я. Подведомственность и подсудность трудовых дел / А. Я. Петров // Адвокат. 2015. №9. С. 37–45.
31. Петров, А.Я. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуального трудового спора / А. Я. Петров // Адвокат. 2016. №2. С. 54–63.
32. Петрова, Г.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник / Г.В. Петрова. М.: Век. 2017. 525 с.
33. Пилипенко Н.С. Зарубежный опыт досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров / Н.С. Пилипенко // Социальное и пенсионное право. 2017. №1. С. 28–32.
34. Пискарев, И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров. Учебное пособие / И.К. Пискарев. М.: Проспект. 2015. 423 с.
35. Плюхин, Н.В. Администрации и профкому о трудовом законодательстве / Н.В. Плюхин, А.В. Соболев. М.: Куйбышев: Куйбышевское книжное издательство. 2009. 232 с.
36. Резенов, И.Ш. Трудовое право: краткий курс / И.Ш. Резенов. М.: Академия. 2018. 499 с.
37. Рыженков, А.Я. Трудовое право: учебное пособие для прикладного бакалавриата / А.Я Рыженков., В.М Мелихов., С.А Шаронов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт. 2017. 206 с.
38. Рязанцева, Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры / Т.В. Рязанцева // Территория науки. 2019. №6. С. 161-163.
39. Сапфинова, А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход / А.А. Сапфинова // Современное право. 2015. №1. С. 63–67.
40. Сафонов, В.А. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие

- для академического бакалавриата / В.А. Сафонов. М.: Юрайт. 2016. 237 с.
41. Семенихин, В.В. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам / В.В. Семенихин // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2012. №19. С. 27–30.
  42. Серебряков, В.Ф. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник / В.Ф. Серебряков. М.: Инфра-М. 2017. 565 с.
  43. Соловьев, А.А. Срочный трудовой договор. Правила заключения и расторжения / А.А. Соловьев. М.: Приор. 2018. 805 с.
  44. Соловьева С.В. К вопросу об альтернативных способах разрешения индивидуальных трудовых споров / С.В. Соловьева, Е.В. Соловьева // Вестник Калининградского юрид. ин-та МВД России. 2018. №3. С. 40–44.
  45. Судебная практика по трудовым спорам. Практическое пособие. М.: Проспект. 2016. 332 с.
  46. Судоргина, М.П. Основные проблемы защиты трудовых прав работников / М.П. Судоргина // Правопорядок в современном мире: актуальные проблемы обеспечения и охраны: сб. науч. тр. Хабаровск: Март. 2016. С. 92–99.
  47. Тихомиров, М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие / М. Ю. Тихомиров. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Тихомирова М. Ю., 2015. 64 с.
  48. Трудовое право России: практикум / под ред. Горбачевой Ж.А. [и др.], М.: Юстицинформ. 2014. 647 с.
  49. Трудовое право России: учебник / под ред. Куренного А.М. М.: Юность. 2016. 401 с.
  50. Трудовое право: учебник. / под ред. О.В. Смирнова. М.: ТК Велби, 2016. 528 с.



51. Тыщенко, А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник / А.И. Тыщенко. Ростов на Дону: Март. 2017. 548 с.
52. Улизко, Т.А. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан / Т.А. Улизко // Юридический вестник Самарского Университета. 2016. №1 (2). С. 80–81.
53. Федин В.В. Трудовые споры / В.В. Федин М.: Юрайт. 2018. 352 с.
54. Юдина, Е.А. Проблемы процессуального рассмотрения трудовых споров / Е.А. Юдина, Д.О. Баловнев // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III Междунар. науч. конф. Казань: Бук, 2015. С. 166–169.

### РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 №15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» / КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 №21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» / КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 за №63 о внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного суда «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» / Российская газета от 8 апреля 2006. № 72.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» / КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» / КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 №10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1995. №3.
8. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации №1 (2014) / СПС Гарант. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 24.04.2020).
9. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. №4. С. 6-7.
10. Определение Верховного Суда РФ от 11.03.2019 №39-КГ18-7 / Каталог судебных решений и нормативных актов РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 10.05.2020).
11. Обзор судебной практики Metallургического районного суда г. Челя-

- бинска по трудовым спорам / Официальный сайт Metallургического районного суда г. Челябинска [Электронный ресурс]. URL: <http://metal.chel.sudrf.ru> (дата обращения: 24.04.2020).
12. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.03.2017 по делу №33-2804/2017 / Официальный сайт Свердловского областного суда [Электронный ресурс]. URL: <http://oblsud.svd.sudrf.ru/>
  13. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.02.2017 по делу №33-2052/2017 / Официальный сайт Свердловского областного суда [Электронный ресурс]. URL: <http://oblsud.svd.sudrf.ru/> (дата обращения: 24.04.2020).
  14. Решение №2-14838/2018 от 16.11.2018 г. по делу №2-14838/2018 / Каталог судебных решений и нормативных актов РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 24.04.2020).
  15. Решение №2-1306/18 от 12.05.2018 г. по делу №2-1306/2018 / Каталог судебных решений и нормативных актов РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 24.04.2020).
  16. Решение Ленинского районного суда г. Челябинска об изменении формулировки, и даты увольнения, взыскания зарплаты и морального вреда / Официальный сайт Metallургического районного суда г. Челябинска [Электронный ресурс]. URL: <http://lench.chel.sudrf.ru> (дата обращения: 24.04.2020).
  17. Решение Миасского городского суда по иску о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании денежных сумм / Официальный сайт Миасского городского суда Челябинской области. [Электронный ресурс]. URL: <http://miass.chel.sudrf.ru> (дата обращения: 24.04.2020).