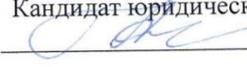


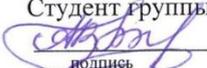
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССА

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Руководитель ООП
Кандидат юридических наук, доцент
 И.А. Никитина
« 06 » _____ 06 _____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ
СПОРОВ

по основной образовательной программе подготовки бакалавров
направление подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»
Дяденис Анастасия Владиславна

Руководитель ВКР
Кандидат юридических наук,
доцент
 А.С. Бакин
подпись
« » _____ 2017 г.

Автор работы
Студент группы № 06350
 А.В. Дяденис
подпись

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра гражданского процесса

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ООП
40.03.01 «Юриспруденция»
_____ И.А. Никитина
«__» _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО

и. о. зав. кафедры, к. ю. н., доцент
_____ Н.Г. Галковская
«__» _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ

по подготовке выпускной квалификационной работы

студенту Анастасии Владиславне Дяденис

Тема выпускной (квалификационной) работы «Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров».

Утверждена 21 октября 2016 года

Руководитель работы: канд. юрид. наук, доцент А.С. Бакин

Сроки выполнения выпускной (квалификационной) работы:

- 1) Составление предварительного плана и графика написания выпускной (квалификационной) работы с «01» ноября 2016 г. по «08» ноября 2016 г.
- 2) Подбор и изучение необходимых нормативных документов, актов и специальной литературы с «10» ноября 2016 г. по «12» декабря 2016 г.
- 3) Сбор и анализ практического материала с «13» декабря 2016 г. по «31» января 2017 г.
- 4) Составление окончательного плана выпускной (квалификационной) работы с «01» февраля 2017 г. по «03» февраля 2017 г.
- 5) Написание и оформление выпускной (квалификационной) работы с «06» февраля 2017 г. по «30» апреля 2017 г.

Если работа выполняется по заданию организации указать ее _____

Встречи дипломника с научным руководителем – ежемесячно (последняя неделя месяца в часы консультаций).

Научный руководитель «21» октября 2016 г. А. С. Бакин

С положением о порядке организации и оформления выпускных (квалификационных) работ ознакомлен, задание принял к исполнению «21» октября 2016 г.

А. В. Дяденис

Аннотация

Тема бакалаврской работы: «Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров».

В статье 7 Конституции РФ Россия программно провозглашается социальным государством, функциями которого в числе прочего являются охрана труда, защита от безработицы, обеспечение компромисса в обществе, устранение социальной напряженности и конфликтов. Учитывая, что работники являются наиболее значительной и менее защищенной группой населения (по сравнению с работодателями) их права обеспечиваются особой защитой государства, а трудовые отношения обладают особенностями регулирования, о которых и пойдет речь в данной работе.

Выпускная квалификационная работа состоит из двух глав.

Первая глава «Материально-правовая характеристика трудовых споров» состоит из 2 параграфов. В ней рассматриваются основные характеристики трудовых споров со стороны их материальной составляющей. В частности, речь ведется о понятии трудового спора, его видах, основаниях возникновения и органах, регулирующих разрешение данных споров.

Вторая глава «Прочие особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров» состоит из 5 параграфов.

1. Подведомственность и подсудность трудовых споров.

Для того, чтобы трудовой спор в суде был разрешен максимально оперативно необходимо перед подачей заявления определиться в какой орган необходимо обратиться, и в какое его отделение, то есть решить вопрос с подведомственностью и подсудностью дела.

Данный вопрос относительно трудовых споров тоже решается специфично. Например, часть дел, в связи с особой важностью охраняемых отношений отнесены к исключительной компетенции суда и др.

2. Особенности возбуждения производства по трудовым спорам.

При отсутствии обстоятельств, при которых суд может оставить исковое заявление без движения, возвратить его или отказать в принятии, суд обязан рассмотреть вопрос о принятии его к производству.

3. Лица, участвующие в трудовых спорах.

Кроме лиц, участие которых предусмотрено ст. 34, 45, 46, 47 ГПК РФ при рассмотрении и разрешении трудового спора в суде могут участвовать лица, участие которых предусмотрено ТК РФ, например, КТС, Федеральная инспекция труда.

4. Доказывания и доказательства по трудовым спорам

При рассмотрении дел, вытекающих из трудовых споров бремя доказывания распределяется иначе, чем при разрешении других гражданских дел. В данном случае работник является наиболее слабой стороной трудового правоотношения и равенство сторон фактически отсутствует и в данном случае компенсируется процессуальным равенством.

5. Особенности судебного решения и его исполнения по трудовым спорам.

Исполнение судебных решений по трудовым делам регулируется разд. VII ГПК РФ, ст. 396 ТК РФ, Федеральными законами «Об исполнительном производстве» и от 21 июля 1997 года № 118-ФЗ «О судебных приставах».

Исполнение судебных постановлений осуществляется на основании исполнительного листа, который по общему правилу выдается судом после вступления судебного решения в законную силу. Однако особенностью исполнения решений по трудовым спорам является то, что немедленно после принятия судебного решения выдается исполнительный лист о восстановлении работника на работе и о выплате работнику заработной платы за три месяца (ст. 211 ГПК РФ, ст. 396 ТК РФ) и др.

Бакалаврская работа содержит 64 страницы и 76 использованных источников и литературы.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	7
1 Материально-правовая характеристика трудовых споров	10
1.1 Понятие трудового спора. Виды трудовых споров	10
1.2 Система органов по рассмотрению трудовых споров, их компетенция	18
2 Прочие особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров	23
2.1 Подведомственность и подсудность трудовых споров	23
2.2 Особенности возбуждения производства по трудовым спорам	30
2.3 Лица, участвующие в трудовых спорах	36
2.4 Доказывания и доказательства по трудовым спорам	43
2.5 Особенности судебного решения и его исполнения по трудовым спорам	49
Заключение	52
Список использованных источников и литературы	54

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СОКРАЩЕНИЙ

РФ – Российская Федерация

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

КЗоТ РФ – Кодекс законов о труде Российской Федерации. Утратил силу
01.02.2002 г.

ФЗ – Федеральный закон.

ПП ВС – Постановление Пленума Верховного Суда РФ.

КТС - комиссия по трудовым спорам

п. - пункт

ч. – часть

ст. – статья

ред. - редакция

др. – другое

т. д. – так далее

г. – год

ВВЕДЕНИЕ

В статье 37 Конституции Российской Федерации закрепляется право человека и гражданина на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения. Одним из таких способов является конституционное право на обращение в суд. Данная норма сформулирована в соответствии с международными договорами, в том числе в соответствии со ст. 6 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г.

Трудовые споры, рассматриваемые в суде, имеют свои особенности, обусловленные социально важным объектом защиты – отношения между работником и работодателем. Этим обусловлена исключительная подведомственность ряда дел, вытекающих из споров, при разрешении которых в большей мере могут быть нарушены права и свободы субъектов, в связи с чем, по ряду дел предусмотрен специальный срок исковой давности, а так же другие особенности, о которых пойдет речь в данной выпускной квалификационной работе.

Актуальность работы обусловлена особой защитой государством трудовых отношений, и вытекающих из них, а также массовостью трудовых споров среди общего количества споров, разрешаемых в судебном порядке.

Целью выпускной квалификационной работы является выявление, рассмотрение и поиск путей возможного разрешения проблем, возникающих при рассмотрении трудовых споров в суде.

Для разрешения поставленной передо мной цели мной будут выполнены следующие задачи:

1. Знакомство с материально-правовой характеристикой трудовых споров (понятием трудового спора, классификацией и др.)
2. Рассмотрение процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров, в том числе особенностей подведомственности и подсудности дел, предъявление иска в суд и др.

3. Выявление проблем в решении трудовых споров

4. Поиск возможных путей их преодоления

Объектом моего исследования являются трудовые споры, разрешаемые в судебном порядке в части процессуальных особенностей их рассмотрения.

Предметом исследования является законодательство, регламентирующее материальную и процессуальную сторону рассмотрения трудовых споров.

Информационной базой моего исследования являлись международные нормативно-правовые акты, нормативно-правовые акты Российской Федерации, совокупность учебной, научной и специальной литературы по рассматриваемому мной вопросу, в том числе периодической, а так же Интернет-ресурсы.

Теоретической основой моего исследования стали труды отечественных и зарубежных ученых-юристов, посвященных теме трудовых споров, а в частности проблем, возникающих при их разрешении в суде.

Методологически мной были использованы такие общенаучные методы познания, как сравнительный, генетический; общелогические - анализ и синтез, абстрагирования, и частнонаучные методы юридического познания – формально-юридический метод и толкования закона.

Теоретическая значимость моей исследовательской работы выражается в том, что с увеличением теоретической и аналитической базы по проблемам разрешения трудовых споров, что в будущем, вероятно, сможет привести к изменению законодательства в части изменения законодательства в данной сфере.

Практическая значимость работы может быть выражена в ее использовании при разработке норм, направленных на реформирование трудового и гражданско-процессуального законодательства, направленного на минимизацию пробелов в законодательстве, в последствие вызывающих неверное толкование, и как следствие неправильное разрешение дел.

Структура моей исследовательской работы состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников и литературы.

Структура работы обусловлена решением поставленных передо мной задач в целях достижения главной цели – поиска путей разрешения проблем, возникающих при рассмотрении трудовых споров в суде.

1 Материально-правовая характеристика трудовых споров

1.1 Понятие трудового спора. Виды трудовых споров

В процессе трудовой деятельности между работником и работодателем время от времени возможно возникновение конфликтов, обусловленных противоположностью интересов субъектов данных правоотношений. Поводом для конфликтной ситуации может послужить как правомерное поведение участников трудовых правоотношений (например, изменение условий труда), так и противоправное. Противоправное поведение обязанного субъекта именуется трудовым правонарушением. Трудовое правонарушение – это виновное противоправное невыполнение или ненадлежащее исполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности, то есть нарушение права другого субъекта данного правоотношения¹.

В случае если субъект не согласен с правовой оценкой своих действий и возникший спор урегулировать в процессе переговоров самостоятельно не удастся, то возможно привлечение юрисдикционного органа, специализирующегося на разрешении трудовых споров.

Первоначально термины «трудовой конфликт» и «трудовой спор» позиционировались как равнозначные. Однако под ними скрываются неравнозначные в социальном смысле понятия. В этимологическом понимании термин «конфликт» происходит от латинского слова «conflictus» который в переводе на русский язык также означает столкновение, борьбу, бой², а спором является словесное состязание, устное или письменное прение, в котором каждая сторона, опровергая мнение противника, отстаивает свое³. В первом случае речь идет о столкновении, непримиримом противоречии между

¹ Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В.В. Федин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — С. 35

² Дворецкий И. Х. Латинско-русский словарь / И. Х. Дворецкий. — М., 2011. – С. 179

³ Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка Т. 4 / В. Даль. — М., 2010. – С. 296

интересами друг друга⁴, а во втором - отсутствии согласия, или в разногласии мнений относительно чего-либо, при отсутствии противостояние субъектов (необходимый признак конфликта), в споре есть противоречие точек зрения, столкновение взглядов, а не личностей или коллективов, отсутствует эмоциональный компонент, присущий конфликту.

Путаница возникает не только из-за схожести самих понятий, но и вследствие того, что спор и конфликт зачастую сопутствуют друг другу и даже могут являться причинами друг друга⁵.

С момента, когда нормальная деятельность субъектов в связи с неурегулируемостью их взаимоотношений становится невозможной можно говорить о перерастании конфликта в трудовой спор. Очевидно, что большинство трудовых конфликтов не перерастают в трудовой спор, а урегулируются сторонами самостоятельно, без привлечения третьих лиц.

В законе отсутствует легальное определение трудового спора, в связи с чем, юридической литературе появилось множество доктринальных его вариаций. Проанализировав предложенные С. А. Голощаповым, С. В. Передерным, Г. А. Рогалевой, Л. А. Сыроватской, А. М. Куренным, В. Н. Толкуновой, В. В. Фединым, В. А. Сафоновым и другими авторами, я сделала вывод, что основными системными элементами трудового спора являются:

1. Наличие разногласия, урегулирование которого путем переговоров невозможно
2. В основе разногласия лежит спор по поводу
 - Применения, изменения, нарушения, толкования нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, заключения трудового договора и др.

⁴ Холодинова Ю. В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения [Электронный ресурс] // Инновации в науке. – 2012. – №10–2. – С. 87–97. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

⁵ Виноградова О. А. Проблемы терминологии индивидуального трудового спора : историко-правовой аспект [Электронный ресурс] // Вест. Псковского гос. ун-та. Серия: Социально-гуманитарные науки. – 2013. – Вып. 3 – С. 213. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

- Установления, изменения, применение, нарушение условий труда
3. Субъектами разногласия являются участники трудовых правоотношений или тесно связанных с ними.
 4. Рассматриваемый юрисдикционными органами (судом, КТС, профсоюзами и др.)

Из всего вышеизложенного следует, что трудовой спор – это нерегулируемое разногласие между субъектами трудовых отношений или тесно связанных с ними, по поводу установления, применения нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права, заключения трудового договора, коллективного соглашения, а так же установления, изменения или применение условий труда работника (работников), рассматриваемые юрисдикционными органами.

Так же возникают вопросы с единообразием правотворчества в части терминологии между общими и специальными нормативно-правовыми актами. Например, понятие трудовые правоотношения, используемое в ст. 22 ГПК РФ не соответствует ст. 15 ТК РФ, где используется термин «трудовые отношения» (известно, что при коллизии общей и специальной норм действует специальная норма, что означает приоритет норм ТК РФ в случае их противоречия нормам ГПК РФ). В данном случае можно полагать, что законодатель приравнивает понятия «трудовые отношения» и «трудовые правоотношения», что противоречит теории права, в которой закрепляется, что правоотношением являются отношения, урегулированные нормами права. Термин «трудовые правоотношения» так же употребляется в Федеральном законе от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»⁶, Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской

⁶ Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Электронный ресурс] федер. закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 23 июля 2013) // Собрание законодательства РФ. –2010. – № 31. – с. 4162

Федерации»⁷, Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»⁸, а в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»⁹ уже употребляется термин «трудовые отношения»

Нормы института трудовых споров могут быть охарактеризованы как с помощью общих, межотраслевых, отраслевых принципов, так и собственными исходными началами, основными положениями, определяющими направленность развития юридических норм данного института и именуемые принципами института трудовых споров.

Два из девятнадцати принципов правового закрепленных в ст. 2 ТК, получают свое воплощение в нормах института трудовых споров. К ним относятся: принцип обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке и принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

⁷ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2004. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁸ О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2006. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

⁹ О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

Классификация институциональных принципов проводится по различным основаниям¹⁰. Всю совокупность принципов рассмотрения трудовых споров по их характеру можно подразделить на три группы:

1. Производные от общеправовых принципов (принцип обеспечения законности при разрешения трудовых споров, принцип равенства сторон при рассмотрении трудовых споров);
2. Свойственные не только для института разрешения трудовых споров, но и для процессуальных отраслей российского права (принцип обеспечения гласности при разрешении трудовых споров, принцип обеспечения реального исполнения решений по трудовым спорам);
3. Специальные принципы, применяемые только относительно института разрешения трудовых споров (принцип доступности обращения в органы, рассматривающие трудовые споры, принцип быстроты рассмотрения трудовых споров)¹¹.

Немаловажной является классификация самих трудовых споров. Благодаря ней можно достаточно точно определить подведомственность и порядок рассмотрения и разрешения трудового спора.

Выделяют следующие виды (классификация) трудовых споров.

По субъективному составу:

1. Индивидуальные трудовые споры (ч. 1 ст. 381 ТК РФ) – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

¹⁰ См.: Куренной А. М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / А. М. Куренной, В. И. Миронов. – М., 1997. – С. 17–19

¹¹ Федин В. В. Принципы рассмотрения трудовых споров [Электронный ресурс] // Lex russica (русский закон). – 2006. – № 2. – С. 331–339. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

Стоит добавить, что индивидуальным трудовым спором являются также споры между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем, или лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения договора (ч. 2 ст. 381 ТК РФ).

2. Коллективные трудовые споры (ст. 398 ТК РФ) – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) 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 локальных нормативных актов.

Критериями разграничения являются: предмет спора, состав участников, момент возникновения спора, порядок и особенностям рассмотрения и разрешения данных споров¹².

По объекту спора:

1. Имущественные споры – имеющие денежное выражение
2. Неимущественные споры – не имеющие имущественного выражения (требование совершить определенное действие в пользу другого)

По характеру спора:

1. Исковые трудовые споры – споры о нарушенном праве, вытекающем из нормативно-правового акта, содержащего нормы трудового права.
2. Неисковые трудовые споры – споры об интересах по поводу изменения или установления условий труда, и других вопросах, не отраженных в нормативно – правовых актах, но являющихся важными для обеспечения деятельности субъектов трудового права.

¹² Приженникова А. Н. Рассмотрение и разрешение трудовых споров: российский и зарубежный опыт споров [Электронный ресурс] // Вест. Современной науки. – 2015. – №8. – С. 115. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

П. Е. Морозов усматривает, что данная классификация противоречит гражданскому процессуальному законодательству, так как иск — это понятие гражданского процесса¹³.

По характеру правоотношений:

1. Споры, вытекающие из трудовых правоотношений (например, споры о дисциплинарном взыскании и др.)
2. Споры, вытекающие из производных правоотношений (например, правоотношения, по обеспечению занятости и трудоустройства и др.).

П. Е. Морозов усматривает, что данная классификация противоречит ст. 381 ТК РФ, так как в ней речь идет только об одном отношении, которое можно охарактеризовать, в соответствии со ст. 1 ТК РФ, как иное отношение — по трудоустройству у данного работодателя, из чего следует, что использование классификации по спорному правоотношению является необоснованным. Возможно было бы логично данную классификацию заменить на классификацию в зависимости от трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Однако в данном случае имеется ограничение так как речь идет о специальных субъектах¹⁴.

По виду спорного правоотношения выделяют, трудовые споры, вытекающие из:

- трудовых правоотношений;
- правоотношений по трудоустройству у данного работодателя;
- правоотношений по организации труда и управлению трудом;
- правоотношений по профессиональной подготовке переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- правоотношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

¹³ Морозов П.Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров [Электронный ресурс] // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – Вып. 2. – С.73–74. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

¹⁴ Там же

- правоотношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- правоотношений по материальной ответственности работодателей в сфере труда;
- правоотношений по материальной ответственности работников в сфере труда;
- правоотношений по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права¹⁵.

А. М. Куренной так же предлагает классификацию трудовых споров по системе отрасли трудового права, то есть по институтам и субинститутам трудового права.

Правовое значение классификаций приведенных выше заключается в установлении природы рассматриваемых правоотношений и урегулирование возникающих споров с учетом их специфики. На мой взгляд, наиболее полно особенности трудовых правоотношений отражает классификация по виду спорного правоотношения.

¹⁵Федин В. В. Трудовые споры : теория и практика : учеб.-практич. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — С. 45-46

1.2 Система органов по рассмотрению трудовых споров, их компетенция

В соответствии со статьей 382 ТК РФ юрисдикционными органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются – комиссии по трудовым спорам (КТС) и суды.

Н. И. Гонцов выделяет классификацию способов разрешения трудового спора с точки зрения органов их рассмотрения на

- **Общий способ разрешения спора** - использование общеустановленных процедур и органов. Например, для индивидуальных споров органами по урегулированию являются комиссия по трудовым спорам и суд (ст. 382 Трудового кодекса РФ), а также процессуальные правила, установленными для разрешения конфликта в этих органах. Для коллективных споров общий способ означает организацию органов примирения (примирительной комиссии и др.), а также проведение забастовки.
- **Особый способ разрешения спора** - связан с наличием специальных органов и процедур, что обусловлено спецификой субъектов спора, его предметом, особыми обстоятельствами и т.п. Например, органом так же является суд и иные органы, в зависимости от специфики (спору судей разрешает квалификационная коллегия судей и суд, споры прокурорских работников – вышестоящий орган и (или) суд и т.д.) В связи с этим есть особенности и в процессуальных правилах. Особый способ, применительно к коллективным трудовым спорам, касается отдельных случаев, в частности, когда запрещена забастовка¹⁶.

Более подробно рассмотрим органы, указанные в ст. 382 ТК РФ

1. **Комиссии по трудовым спорам.** Образуется на постоянной или временной основе по инициативе субъектов трудовых правоотношений и формируется

¹⁶ Гонцов Н. И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Вест. Пермского ун-та. Юрид. науки. – 2010. – №1. – С. 131–141. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

из равного числа работников (их представителей) и работодателей (ЮЛ, ИП и др.). Данному органу согласно статье 385 ТК РФ подведомственны те трудовые споры, рассмотрения которых не относятся к исключительной подведомственности суда. КТС является по своей сути досудебным этапом урегулирования трудового спора. При этом обращение в КТС не лишает права спорящих субъектов обратиться в суд. Это принципиально новое положение, пришедшее к нам со вступлением в силу ТК РФ. В соответствии с предшествующим ему КЗоТ РФ обращение в КТС было обязательной мерой досудебного урегулирования трудового спора. Данные изменения были вызваны тем, что данное положение было неконституционным, так как в соответствии со статьей 46 Конституции РФ человеку и гражданину гарантируется право на судебную защиту своих прав и свобод, а обязательность обращения в КТС ограничивало это право. Л.Ю. Бугров вообще считает, что «...комиссии по трудовым спорам себя на сегодняшний день изжили»¹⁷

2. Суды. Индивидуальные трудовые споры связаны прежде всего с судебной защитой трудовых прав и свобод как одним из способов защиты, который был введен в ст. 352 ТК РФ законом от 30 июня 2006 г. №9-ФЗ. В настоящий момент первой инстанцией для рассмотрения дел, вытекающих из трудовых правоотношений, являются районные суды. До принятия Федерального закона от 22 июля 2008 года № 147-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О мировых судьях Российской Федерации» и п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ» первой инстанцией по рассмотрению данной категории дел были мировые судьи. В настоящее время мировым судьям осталась подсудна только выдача судебного приказа по требованиям о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы (п. 1 ч. 1 ст. 23, абз. 5 ст.

¹⁷ Бугров Л. Ю. Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы науч.- практ. конф. М., 2004 – С.63. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

122 ГПК РФ)¹⁸. Внесение данных изменений были аргументированы ВС РФ большой загруженностью мировых судей.

В связи с резким увеличением количества споров, вытекающих из трудовых правоотношений, а так же с их спецификой, которая не всегда укладывается в рамки гражданского процессуального права, в науке предлагается реформирование судебной системы РФ и учреждения трудовых судов и выделения трудового процессуального и трудового процедурно-процессуального права¹⁹. По пути создания системы судов, специализированной на разрешении трудовых споров идут многие страны Европы. Подобные суды уже давно и успешно функционируют в Великобритании, Франции, Германии и в ряде других стран. Еще в Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 – 2000 гг., утвержденной постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1997 года №222 отмечалась необходимость реформ в данной сфере, но положения этой Программы в части учреждения трудовых судов и многие другие положения так и не были реализованы на практике.

Актуальность учреждения таких судов несомненна, но их учреждение имеет и отрицательные моменты:

1. Упрощение процедуры рассмотрения споров и как следствие недостаточное обеспечение защиты лиц, чье право нарушено.
2. Отсутствие последовательного механизма рассмотрения трудовых споров может привести при массовом учреждении специализированных судов неразбериху в правоприменении.

¹⁸ Побежимов Д. М. Отграничение трудового права от гражданского при трудовых спорах: судебная практика в современной России [Электронный ресурс] / Д. М. Побежимов // сборник статей и материалов конференции Проблемы гражданского общества и правового государства под ред.Б.Д. Семашкина . – 2014. – С. 144–145. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

¹⁹ См.: Передерин С.В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников : дис. ... д-ра юрид. наук / С. В. Передерин. – Воронеж, 2001. ; Гурина Ю. О. Проблемы трудового процессуального права как самостоятельной отрасли российского права : дис. ... канд. юрид. наук / Ю. О. Гурина. – Барнаул, 2006. ; Громошина Н. А. Дифференциация и унификация в гражданском судопроизводстве : дис. ... д-ра юрид. наук / Н. А. Громошина. – М., 2010.

3. Сложность разграничения компетенции между судами, рассматривающие трудовые споры, и судами общей юрисдикции²⁰

В научной литературе так же предлагается более детализировать статью 352 ТК РФ в части расширения числа юрисдикционных органов, подведомственных на разрешение трудовых споров, с указанием на их специфику²¹, но по сравнению с иными способами защиты судебная защита имеет целый ряд преимуществ перед другими способами защиты трудовых прав. В первую очередь к числу преимуществ можно отнести то, что:

- Суд независим и подчинен только закону,
- Суд не связан никакими узковедомственными интересами;
- Судьи профессионально сведущи в вопросах законодательства;
- Деятельность суда протекает в судебном заседании, порядок проведения которого строго регламентирован законом²².

Учитывая, что трудовые отношения находятся под особой охраной государства, кроме органов рассматривающие и разрешающие трудовые споры так же предусмотрен орган, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства – Федеральная инспекция труда.

В качестве особенности судебного рассмотрения трудовых споров можно выделить взаимодействие судов и федеральной инспекции труда в части защиты трудовых прав работников. Согласно ст.356 ТК РФ государственный инспектор труда, выявив нарушения трудовых прав работников, выдает обязательные для работодателя предписания об устранении этих нарушений. Предписания могут быть обжалованы в судебном порядке.

²⁰ Кобылинская С. В., Машкина Т. С. Эффективность участия прокуроров в разрешении трудовых споров [Электронный ресурс] // Апробация. – 2015. – №10. – С. 112–113. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

²¹ Щербаков А. В. Проблемы регулирования трудовых споров [Электронный ресурс] // Пробелы в российском законодательстве. – 2010. – № 3. – С. 92. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

²² Рязанцева Т. В. Право на индивидуальные трудовые споры [Электронный ресурс] // Территория науки. – 2013. – Вып. 6 – С. 163. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

Данное полномочие инспекции породило утверждение о том, что инспекция является «квазисудебным» органом, подменяющим суд²³. Данное утверждение в корне не верно, так как основной задачей федеральной инспекцией труда в соответствии со ст.356 ТК РФ является - обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан²⁴. Защита нарушенных или оспариваемых трудовых прав, свобод и законных интересов – это задача суда (ст.382 ТК РФ, ст.ст.2,23-24 ГПК РФ)²⁵.

Более того, в соответствии с Конвенцией МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" от 11 июля 1947 года²⁶, ратифицированной Российской Федерацией 11 апреля 1998 года, инспектору труда не предоставлено право выносить обязательные для исполнения работодателем предписания по трудовым спорам, а реализация задачи федеральной инспекцией труда происходит путем осуществления федерального государственного надзора, задача же судебной защиты достигается разрешением спора²⁷. Из вышесказанного следует, что суд и федеральная инспекция труда преследуя общую цель – защиту трудовых прав, достигают ее разными приемами и способами в рамках своей компетенции, не дублируя друг друга.

²³Горохов Б. А., Маврин С. П. Современный механизм правового регулирования социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] // Российский ежегодник трудового права. – 2005. – №1. – С. 83 – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“. ; Лушников А. М. Курс трудового права в 2 т. Т. 2 Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М : Статут. – 2009. – 1152 с.; и др.

²⁴ Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 4 апр. 2017 г. по делу № 33А-1227/2017 [Электронный ресурс] // Электрон. версия. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/xG3LFR12TCxw/>

²⁵ Апелляционное определение Верховного суда республики Дагестан от 4 апр. 2017 г. по делу № 33А-1650/2017 [Электронный ресурс] // Электрон. Версия печат. публ. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Joruj1gqMs58/>

²⁶ Конвенция N 81 Международной организации труда "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ)

²⁷ Саффинова А. А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров [Электронный ресурс] // Современная научная мысль. — 2015. — № 3. — С.135. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

2 Прочие особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров

2.1 Подведомственность и подсудность трудовых споров

Подведомственность трудовых споров – это общность трудовых споров, на рассмотрение и разрешение которых уполномочен тот и или иной юрисдикционный орган.

Прямое указание на судебную подведомственность разрешения дел по спорам, вытекающих из трудовых правоотношений закреплено в п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ. Для единообразия применения данной статьи свое разъяснение дал ВС РФ в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015 года)²⁸.

В статье 22 ГПК РФ закреплена подведомственность трудовых правоотношений, а об иных, непосредственно, связанных с ними отношениях, не говорится. Если исходить из буквального понимания данной статьи, то суды не имеют права рассматривать споры, вытекающие из иных, не являющиеся в прямом смысле слова трудовыми, отношений. Естественно, что в данном случае положение ст. 22 ГПК РФ идет вразрез с трудовым законодательством и правоприменением, однако в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»²⁹ и в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный

²⁸ Побежимов Д. М. Отграничение трудового права от гражданского при трудовых спорах: судебная практика в современной России [Электронный ресурс] / Д. М. Побежимов // сборник статей и материалов конференции Проблемы гражданского общества и правового государства под ред.Б.Д. Семашкина . – 2014. – С. 144–145. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

²⁹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2004. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

работодателю»³⁰ высказывается та же самая позиция. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»³¹ положение иных субъектов трудовых отношений закреплено, но данное Постановление относится к деятельности специального субъекта – женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, в связи с этим положения, в связи с чем его нельзя применить в отношении общего субъекта.

Контраргумент в защиту существующей формы статьи 22 ГПК РФ таков, что используемый термин «иные правоотношения» охватывает и иные отношения по ст. 1 ТК РФ, но данное толкование не является верным, так как термин «иные правоотношения», употребляемый после словосочетания «из гражданских, семейных, трудовых, жилищных, земельных, экологических» обретает совершенно другой смысл – другие отношения, урегулированные другими областями права, кроме перечисленных. К трудовым в данном контексте термин «иные правоотношения» никак не относится³².

Знаковым событием в сфере применения трудового законодательства стало учреждение судебного состава по трудовым и социальным делам Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ. За время его существования было принято несколько важных Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по направлению его деятельности, в частности:

³⁰ О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2006. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

³¹ О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

³² Морозов П.Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров [Электронный ресурс] // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – Вып. 2. – С.73–74. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14.12.2000 N 35 (ред. от 11.05.2007) "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении дел, связанных с реализацией инвалидами прав, гарантированных Законом Российской Федерации "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.2005 N 25 "О некоторых вопросах, возникших у судов при рассмотрении дел, связанных с реализацией гражданами права на трудовые пенсии" (утратило силу)
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 N 2 "О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"³³.

Часть из этих постановлений до сих пор действует, а та часть, которая была впоследствии отменена, повлияла на дальнейшее формирование системы законодательства.

Трудовым законодательством так же закреплен ряд трудовых споров, разрешение которых относится к исключительной подведомственности суда, то

³³ О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2011. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

есть могут быть разрешены только в судебном заседании и никак иначе. Исчерпывающий перечень таких споров закреплен в ч. 2 и 3 ст. 391 ТК РФ. К ним относятся такие трудовые споры по заявлениям:

1. Работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
2. Работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

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.

В свою очередь те категории дел, которые указаны в ч. 2 и 3 ст. 391 ТК РФ обладают альтернативной подведомственностью, то есть защищать свои права и интересы по таким категориям дел возможно как по средствам обращения в КТС, так и в суд.

При этом во исполнение части 2 статьи 45 Конституции РФ субъект по любым объективным или субъективным причинам может перенести рассмотрение спора из КТС в суд или же оспорить уже принятое КТС решение в суде.

При разграничении компетенции судов общей юрисдикции и арбитражных судов, которые непосредственно не разрешают трудовые споры, но они «в своей деятельности защищают при этом прямо или косвенно и права

субъектов трудовых отношений, в том числе работников³⁴» следует опираться на разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации". В соответствии с п. 3 данного постановления разрешение трудовых споров между работником - руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации (в том числе бывшими) и работодателем в силу пункта 1 части 1 статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) и статей 382, 391 ТК РФ относится к компетенции судов общей юрисдикции, кроме случаев отнесенных федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов (например, статьями 61.1 и 61.8 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" предусмотрено рассмотрение арбитражным судом в деле о банкротстве должника заявлений об оспаривании действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих, в частности, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе об оспаривании соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и об оспаривании самих таких выплат).

Так же вопросы подведомственности затронуты в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 января 2003 года № 2 «О некоторых вопросах, возникающих в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации».

Согласно ч. 4 ст. 22 ГПК РФ дело, по которому предъявлено несколько связанных между собой требований, подведомственных суду общей юрисдикции и арбитражному суду при невозможности их разделения

³⁴ Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда : становление и перспективы правового регулирования в Российской Федерации / С. Ю. Чуча ; монография. – Омск, 2005. – С. 230.

рассматривается в суде общей юрисдикции. При разделении требований суд выносит определение о принятии части дела, подведомственной данному суду и об отказе в принятии части не подведомственной. При этом суд обязан изложить мотивы своего решения.

Подсудность споров производится на основе норм ГПК РФ в соответствии с компетенцией рассмотрения дел в первой инстанции судами по «вертикальной» иерархии – между ветвями судебной системы судов общей юрисдикции (родовая подсудность), и по «горизонтальной» иерархии – в соответствии с территориальным делением подсудности.

Родовая подсудность дел по спорам, вытекающих из трудовых правоотношений закреплена в ст. 23 – 27 ГПК РФ.

Проанализировав данные статьи можно сделать вывод, что основная нагрузка по разрешению трудовых споров относится на районные суды.

В свою очередь ведению верховного суда республики, краевого, областного суда, суда города федерального значения, суда автономной области и суда автономного округа относятся только те трудовые споры, которые связанные с государственной тайной³⁵.

В настоящее время все чаще встречаются случаи, когда работодатель пытается в целях собственной выгоды обличить трудовые отношения в гражданско-правовую форму, что в случае неправильного определения нарушенного материального права, влияет и на определение подсудности дела. В таком случае получается, что работник, который по всем признакам выполняет трудовую функцию, не получает гарантий, предусмотренных трудовым законодательством³⁶. К примеру Верховный Суд Республики Саха

³⁵ Побежимов Д. М. Отграничение трудового права от гражданского при трудовых спорах: судебная практика в современной России [Электронный ресурс] / Д. М. Побежимов // сборник статей и материалов конференции Проблемы гражданского общества и правового государства под ред. Б.Д. Семашкина . – 2014. – С. 137. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

³⁶ Апелляционное определение Верховного суда республики Саха (Якутия) № 33-1715/2017 от 10 мая 2017 г. по делу № 33-1715/2017 // Электрон. версия. – URL: http://sudact.ru/regular/doc/mMjrJ2S5SuJv/?regular-txt=®ular-case_doc=33-1715%2F2017®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1495860571558

(Якутия) рассматривая апелляционную жалобу по делу № 33-1715/2017 определил, что истец, который был устроен сторожем по гражданско-правовому договору фактически выполнял трудовые функции, а именно: « У истца имелись табели учета рабочего времени за последние 3 месяца. При трудоустройстве стороны договорились об оплате труда в размере руб./час, с графиком работы сутки через двое. За время работы истец исполнял свои трудовые обязанности (охрана объекта, обход территории, контроль за вывозом и ввозом товарно-материальных ценностей) и поручения надлежащим образом...». Тем самым ответчик, уклонялся от предоставления данному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и других прав, предусмотренных для работников ТК РФ.

Территориальная подсудность дел по спорам, вытекающих из трудовых правоотношений по общему правилу определяется в соответствии со ст. 28 ГПК РФ, в соответствии с которой иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика, а иск к организации – в суд по месту нахождения организации. В данном случае используется понятийный аппарат ГК РФ, где в ч. 1 ст.20 и ч. 2 ст. 54 дано определения того, что следует понимать под местом жительства и местом нахождения организации.

Так же законом предусмотрены случаи альтернативной территориальной подсудности дел (ч. 1, 2, 5, 6, 9 ст. 29 ГПК РФ). К трудовым спорам может быть применена и договорная территориальная подсудность, закрепленная в ст. 32 ГПК РФ.

2. 2 Особенности возбуждения производства по трудовым спорам

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК спор, вытекающий из трудовых правоотношений, рассматривается в порядке искового производства. Исходя из этого, индивидуальные трудовые споры не могут разрешаться в ином, «не исковом» порядке. Например, не смотря на сходство обжалования предписания государственного инспектора труда и обжалования решения КТС, в первом случае будет рассматриваться в порядке производства по делам об оспаривании решений, действий (бездействий) органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц, государственных или муниципальных служащих (гл. 25 ГПК РФ), а во втором – в порядке искового производства. Это различие обуславливается тем, что государственный инспектор труда уполномочен на выдачу предписаний о нарушении трудового законодательства в целом, вне связи этих нарушений с индивидуальными трудовыми спорами, а комиссия по трудовым спорам напротив специализируется на их разрешении. Так же особенностью является то, что при обжаловании работодателем решения КТС истцом, исходя из природы разрешения КТС индивидуальных трудовых споров, будет признан работник, а не работодатель.

Так же трудовой спор не может быть разрешен в порядке приказного производства. Это следует из того, что одним из оснований для отказа в выдаче судебного приказа является наличие спора о праве. Этому основанию не противоречит выдача судебного приказа в случае, если заявлено требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы, так как в данном случае спор о праве отсутствует.

При подаче искового заявления, по спору, вытекающему из трудовых правоотношений, такое заявление должно соответствовать по форме и содержанию требованиям, предъявляемым к нему в соответствии со ст. 131 ГПК РФ.

Статья 132 ГПК РФ также требует, чтобы к исковому заявлению были приложены:

- его копии в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;
- документ, подтверждающий уплату государственной пошлины (только для иска работодателя);
- 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.

Что касается исков по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, то их характерной особенностью является то, что в соответствии со ст. 393 ТК РФ и подп.1 п.1 ст. 333.36 НК РФ работники освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных расходов даже в случае, если дело было разрешено в пользу работодателя. Между тем работодатель, в случае обращения в суд с иском, вытекающим из трудовых правоотношений, от уплаты государственной пошлины и судебных расходов не освобождается, а в случае удовлетворения требований работника суд накладывает на работодателя обязанность по уплате судебных расходов по

данному делу. Данное правило действует на работодателя независимо от его организационно-правовой формы или формы собственности. Так, если работодателем является орган государственной власти или орган местного самоуправления, то он не может быть освобожден от оплаты государственной пошлины на этом основании. Данные органы подают иск не как органы государства, а как работодатели³⁷.

Суд в течение 5 дней с момента рассмотрения искового заявления должен принять решение о принятии его к производству или вынести определение об оставлении искового заявления без движения, его возвращения или отказа в принятии.

Исковое заявление может быть оставлено без движения в случае, если при подаче искового заявления не были соблюдены требования к его содержанию и (или) перечню прилагаемых документов³⁸³⁹.

Исковое заявление в соответствии со статьей 135 ГПК РФ может быть возвращено в случае если:

1. Дело не подсудно данному суду;
2. Исковое заявление подано лицом, признанным по решению суда недееспособным;
3. Исковое заявление не подписано, или подписано и подано лицом, не уполномоченным на это;

³⁷ Сапфилова А. А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров [Электронный ресурс] // Современная научная мысль. — 2015. — № 3. — С.134. — Электрон. версия печат. публ. — Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

³⁸ Определение Ленинского районного суда города Саранска республики Мордовия № 9-279/2017 9-279/2017~М-1341/2017 М-1341/2017 от 11 мая 2017 г. по делу № 9-279/2017 // Электрон. версия. — URL: http://sudact.ru/regular/doc/QVPsEDngfkdC/?regular-txt=®ular-case_doc=9-279%2F2017®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1495860848442

³⁹ Определение Жигулевского городского суда Самарской области № 9-62/2017 9-62/2017~М-624/2017 М-624/2017 от 28 апреля 2017 г. по делу № 9-62/2017 // Электрон. версия. — URL: http://sudact.ru/regular/doc/7Tjh09NrjFon/?regular-txt=®ular-case_doc=9-62%2F2017®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1495860890524

4. В производстве суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям до вынесения определения суда о принятии искового заявления к производству суда от истца поступило заявление о возвращении искового заявления

В принятии искового заявления может быть отказано в случае если:

1. Заявление подлежит рассмотрению и разрешению в ином судебном порядке (не в гражданском);
2. Заявление предъявлено в защиту прав, свобод или законных интересов другого лица неуполномоченным на то государственным органом, органом местного самоуправления, организацией или гражданином;
3. В заявлении, поданном от своего имени, оспариваются акты, которые не затрагивают права, свободы или законные интересы заявителя;
4. По данному спору уже имеется вступившее в законную силу решение суда или ранее вынесенное определение суда о прекращении производства по делу в связи с принятием отказа истца от иска или в дело было прекращено в связи с утверждением мирового соглашения сторон

Так же в иске будет оказано в случае, если истцом был пропущен срок исковой давности и ответчик ходатайствует о его применении.

Трудовой кодекс не содержит понятия «срока исковой давности», свойственного гражданскому праву. В отношении споров, вытекающих из трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений употребляется понятие «срок для обращения в суд».

Значение данных понятий представляется мне различным, да и сам законодатель косвенно говорит об этом в п. 1 ст. 152 ГПК РФ. Природа исковой давности материальна, а срок для обращения в суд может носить как материальный, так и процессуальный характер⁴⁰

⁴⁰ Ильичев П. А. О соотношении сроков исковой давности и сроков для обращения в суд [Электронный ресурс] // Актуальные проблемы российского права. — 2011. — № 4. — С.141–148. — Электрон. версия печат. публ. — Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

По общему правилу общий срок исковой давности по гражданским делам в соответствии со ст. 196 ГК РФ составляет три года. В отношении трудовых споров закон предусматривает более короткий срок для обращения в суд по трудовым спорам – три месяца, со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права (392 ТК РФ), а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки⁴¹. В связи с этим некоторые ученые полагают, что срок для обращения в суд является специальным сроком исковой давности.

Необходимо обратить внимание, что обращением работника в федеральную инспекцию труда само по себе не является уважительной причиной для пропуска работником срока на обращение за судебной защитой⁴².

Федеральным законом "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда" от 03.07.2016 N 272-ФЗ были внесены изменения в часть 2 статьи 392 ТК РФ, в соответствии с которой теперь за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работник имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении⁴³.

⁴¹ Решение Заволжского районного суда Ивановской области № 2-133/2017 2-133/2017~М-97/2017 М-97/2017 от 12 мая 2017 г. по делу № 2-133/2017 // Электрон. версия. – URL: http://sudact.ru/regular/doc/Mqkw4ns9I21/?regular-txt=®ular-case_doc=2-133%2F2017®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1495860452874

⁴² Саффинова А. А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров [Электронный ресурс] // Современная научная мысль. — 2015. — № 3. — С.134. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

⁴³ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда [Электронный ресурс] федер. закон от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

Срок обращения в суд работодателя по трудовым спорам о возмещении работником ущерба – один год со дня обнаружения причиненного ущерба.

В Трудовом Кодексе РФ не содержится последствий пропуска срока на обращения в суд. В связи с этим, учитывая, что трудовые споры рассматриваются в порядке гражданского судопроизводства, по аналогии закона применяются правила статьи 199 ГК РФ, в которой установлено, что исковая давность применяется только по заявлению стороны, поданному до вынесения решения⁴⁴. Данное положение дискуссионно, многие ученые считают, что применять в данном случае аналогию нельзя, но пока не принят специализированный акт по разрешению трудовых споров мнения в науке будут разниться⁴⁵.

Восстановление пропущенных сроков производится судом в порядке, установленном п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.04 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» поясняется, что сам по себе факт пропуска срока на обращение с иском в суд не может служить основанием для отказа в его принятии такого заявления⁴⁶.

⁴⁴ Апелляционное определение Свердловского областного суда № 33-7570/2017 от 12 мая 2017 г. по делу № 33-7570/2017 // Электрон. версия. – URL: http://sudact.ru/regular/doc/cXtVsRm4cUNh/?regular-txt=®ular-case_doc=33-7570%2F2017®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1495860338809

⁴⁵ Воложанин В. П., Грин Е. В. Соотношение трудового и гражданского процессуального законодательства при рассмотрении трудовых споров [Электронный ресурс] // Российский юридический журнал. – 2007. – №1. – С. 64–70. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

⁴⁶ Минкина Н. И. Вопросы законодательства и практики об обращениях в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров [Электронный ресурс] // Вестн. Барнаульского юрид. ин-та МВД России. – 2010. – №18. – С. 16-20. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

2.3 Лица, участвующие в трудовых спорах

Основными участниками судопроизводства по делу, вытекающему из трудовых правоотношений, конечно, являются спорящие субъекты и орган, уполномоченный на разрешения спора. Так же большое значение имеют и другие органы публичной власти, которые уполномочены на урегулирование коллективных споров, прокурор, органы исполнения решения суда и другие. Свой материально-правовой интерес в суде могут отстаивать не только стороны, но и другие участники, именуемые лицами, участвующими в деле. В соответствии со ст. 34 ГПК РФ ими являются: стороны, третьи лица, прокурор, лица, обращающиеся в суд за защитой прав, свобод и законных интересов других лиц или вступающие в процесс в целях дачи заключения, и другие заинтересованные лица по делам особого производства.

1. Стороны

Стороны в гражданском процессе именуются истцом и ответчиком. Для того, чтобы лицо могло быть стороной в гражданском процессе оно должно обладать гражданской процессуальной правоспособностью и дееспособностью. Если гражданской процессуальной правоспособностью в соответствии со ст. 36 ГПК РФ в равной мере признается за всеми гражданами и организациями, обладающими согласно законодательству Российской Федерации правом на судебную защиту прав, свобод и законных интересов, то гражданская процессуальная дееспособность, а именно способность своими действиями осуществлять процессуальные права, выполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела в суде представителю принадлежит в полном объеме гражданам, достигшим возраста восемнадцати лет, и организациям.

Однако в соответствии с ч. 4 ст. 37 ГПК РФ по делам, возникающим из гражданских, трудовых и иных правоотношений, несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе лично защищать в суде свои права, свободы и законные интересы. В таких случаях по усмотрению суда для участия в деле могут быть привлечены законные представители

несовершеннолетнего. Такая возможность предоставлена данной категории лиц в связи с тем, что с ними может быть заключен трудовой договор, предусматривающий легкий труд в свободное от учебы время. В соответствии с ч. 4 ст. 37 ГПК несовершеннолетний в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет может являться и работодателем, при наличии у него собственного заработка, стипендии и иных доходов, но только с письменного согласия законных представителей.

От лица работодателя – организации, в соответствии с ч. 2 ст. 48 ГПК РФ, интересы представляют их органы, действующие в пределах, предусмотренных федеральным законом и другими нормативно-правовыми актами и локальными актами, не противоречащими им. Правомочия представителей в данном случае должны быть подтверждены документально.

Сторонами в споре, вытекающем из трудовых правоотношений, как правило, являются работник и работодатель. В подавляющем большинстве случаев истцом по данной категории дел является работник. Работодатель может выступать истцом по делу, вытекающему из трудовых правоотношений, только в одном случае – в деле по иску о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю. Понятие «работник» понимается в данном случае в широком смысле и включает в себя как состоящих в трудовых правоотношениях на данный момент лиц, так и состоявших ранее и вовсе не состоявших в таких отношениях, но изъявившее желание заключить трудовой договор и получившее неправомерный отказ в его заключении.

2. Профсоюз и прокурор в деле о разрешении индивидуального трудового спора.

ГПК РФ и ТК РФ предусматривают возможность предъявления иска от своего имени, но в защиту чужого права или охраняемого законом интереса. Истцами в данном случае могут являться профсоюзная организация или прокурор.

Возможность предъявления в суд иска профсоюзной организацией основана на положении ч. 1 ст. 30 Конституции РФ, предусматривающей право на создание профессиональных союзов для защиты прав работников. ТК РФ в свою очередь предусматривает два случая предъявления иска в суд профсоюзом:

- В целях защиты интересов работника профсоюзная организация вправе обжаловать решение КТС, принятое в отношении данного работника, в судебном порядке (ч. 1 ст. 391 ТК РФ).
- Выборный орган первичной профсоюзной организации может обжаловать в судебном порядке увольнение работника, являющегося членом профсоюза (ч. 4 ст. 373 ТК РФ)

В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)⁴⁷ в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Часть 1 ст. 46 ГПК несколько ограничивает право обращения в суд профсоюзных организаций по собственной инициативе, предусматривая обязательное согласие работника. Исключением является заявление в защиту недееспособных и несовершеннолетних лиц.

Прокурор так же имеет право на обращение заявлением о разрешении индивидуального трудового спора в суд. В ч. 1 ст. 391 ТК РФ предусматривает только одно основание – если решение КТС противоречит действующему законодательству. В соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК и ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 07.03.2017) "О прокуратуре Российской

⁴⁷ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] федер. закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

Федерации"⁴⁸ так же предусмотрено, что в случае, если нарушены права и свободы человека и гражданина, защищаемые в порядке гражданского и административного судопроизводства, когда пострадавший по состоянию здоровья, возрасту или иным причинам не может лично отстаивать в суде или арбитражном суде свои права и свободы или когда нарушены права и свободы значительного числа граждан либо в силу иных обстоятельств нарушение приобрело особое общественное значение, прокурор предъявляет и поддерживает в суде или арбитражном суде иск в интересах пострадавших.

Так же в вышеуказанной статье ГПК закреплено, что прокурор вправе выступать в защиту иных граждан, по их обращению к нему о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных. При этом необходимо учитывать, что срок рассмотрения обращений в прокуратуру составляет 30 дней с момента регистрации обращения, при этом срок исковой давности не приостанавливается. Из этого следует, что при обращении лица в прокуратуру в связи с незаконным увольнением, срок исковой давности по которому составляет 1 месяц, фактически работник может лишиться права на защиту в судебном порядке в связи с тем, что само по себе обращение в прокуратуру не является уважительной причиной пропуска срока исковой давности. В данном случае, обратившиеся лица необоснованно полагают, что если у прокурора есть право по результатам проверки обратиться в суд на основании ч. 1 ст. 45 ГПК РФ, то он непременно им воспользуется, но не всегда происходит так⁴⁹, учитывая, что обращение прокурора в суд является его правом, а не обязанностью.

⁴⁸ О прокуратуре Российской Федерации [Электронный ресурс] федер. закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 07.03.2017) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁴⁹Кобылинская С. В., Машкина Т. С. Эффективность участия прокуроров в разрешении трудовых споров [Электронный ресурс] //Апробация. – 2015. – №10. – С. 112–113. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

Защищая чужие права от своего имени профсоюзная организация и прокурор являются процессуальными истцами. Это значит, что обладают всеми процессуальными правами и обязанностями истцов (за исключением заключения мирового соглашения (ч. 2 ст. 45, ч. 2 ст. 46 ГПК), а так же они освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных расходов, связанных с рассмотрением дела), но не имеют материальной заинтересованности в исходе дела. На основании ч. 2 ст. 38 ГПК РФ лицо, в интересах которого дело было начато, извещается об этом и выступает в деле в качестве истца.

3. Законные представители в деле о разрешении индивидуального трудового спора.

Законными представителями истца могут являться в соответствии с ГК РФ родители, усыновители, опекуны, попечители и другие лица, которым это право предоставлено в соответствии с федеральным законом. Рассмотрим несколько таких случаев:

1. В соответствии с ч. 4 ст. 63 ТК РФ лицо, не достигшее 14 летнего возраста может осуществлять трудовую деятельность, но не способно самостоятельно представлять свои интересы в суде (ч. 5 ст. 37 ГПК РФ).
2. Опекун лица, имеющего самостоятельный доход, но признанного по решению суда недееспособным, в соответствии с ч. 9 ст. 20 ТК РФ может от имени подопечного заключить трудовой договор с работниками для обеспечения личного обслуживания или помощи в ведении домашнего хозяйства, но подопечный не вправе отстаивать самостоятельно свои права в суде (ч. 5 ст. 37 ГПК РФ)

Вышеуказанные лица признаются истцами и ответчиками, но все процессуальные действия от их имени осуществляют их законные представители, а право отстаивать свои права и законные интересы в суде самостоятельно появляются у них после достижения 14 лет или после признания судом их дееспособными.

4. Представители в деле о разрешении индивидуального трудового спора.

В соответствии с ч. 1 ст. 48 ГПК стороны вправе отстаивать свои интересы лично, либо через представителей. Личное участие в деле не лишает его права иметь представителя. Но в отличие от законного представительства, представитель «по договору» должен иметь доверенность от стороны, или ее законного представителя, оформленную в соответствующей закону форме. Доверенность от имени работодателя – организации подписывается лицом, уполномоченным на это учредительными документами и скрепляется печатью организации.

Особенностью именно индивидуальных трудовых споров является то, что представителем работника при их разрешении в суде могут являться работники профсоюзных юридических служб и консультаций, создаваемых в соответствии со ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)⁵⁰.

Полномочия представителей «по договору» ограничиваются ст. 54 ГПК РФ, к которой предусмотрены действия, которые может совершать только представляемое лицо.

Так же в деле возможно и участие других лиц, не имеющих материально-правового интереса, но своими действиями способствующие осуществлению правосудия. Таковыми лицами являются: переводчики, свидетели, эксперты и другие.

5. Участие федерального инспектора труда в судебном заседании.

В соответствии со ст. 357 ТК РФ, государственный инспектор труда имеет право выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью

⁵⁰ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] федер. закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

работников на производстве, но в действительности это право реализовать невозможно, так как государственная инспекция труда не является в соответствии с законодательством судебным экспертным учреждением⁵¹.

На практике суды привлекают государственную инспекцию труда как третье лицо, не заявляющее самостоятельных требований относительно предмета спора, однако данная практика подвергается сомнению, ведь исходя из ст. 43 ГПК РФ для третьих лиц необходимо, чтобы решение суда могло повлиять на права и законные интересы этих лиц.

Таким образом, для преодоления коллизии между ст. 357 ТК РФ и ст.79 ГПК РФ судам необходимо привлекать государственного инспектора труда в качестве представителя органа государства в порядке, предусмотренном ст. 47 ГПК РФ.⁵²

⁵¹ Решение Сосногорского городского суда Республики Коми № 2-456/2010 по делу № 2-456/2010. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/boqCaCA4Le1B/#top>

⁵² Сапфинова А. А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров [Электронный ресурс] // Современная научная мысль. — 2015. — № 3. — С.136–137. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

2.4 Доказывания и доказательства по трудовым спорам

Для правильного рассмотрения и разрешения дела необходимо полное установление всех юридических фактов, имеющих значение по делу. Совокупность таких фактов представляет собой предмет доказывания. В состав предмета доказывания по делу входят факты основания иска, то есть те юридические факты, которые истец кладет в основу своих требований и факты основания возражения – те юридические факты, на основе которых ответчик не соглашается с предъявленным ему требованием.

В законе прямо закреплено, что бремя доказывания в гражданском судопроизводстве лежит как на сторонах, так и на других лицах участвующих в деле, но только в той части доказательств, на которые они ссылаются⁵³. Здесь возникает вопрос, имеют ли место при разрешении трудового спора презумпции, распределяющие бремя доказывания иначе, чем гласит общая норма? Как отмечают многие ученые, презумпции могут быть двух видов - прямые презумпции (прямо указанные в законе) и косвенные (получаемые при толковании норм)⁵⁴. Косвенных презумпций относительно разрешения трудовых споров достаточно много. Например, в большинстве дел о восстановлении на работе работодатель должен доказывать законность увольнения (пп. 23, 24, 28, 31, 34, 38, 40, 43, 48, 49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – ППВС № 2)⁵⁵), тогда как вынужденность увольнения по собственному желанию доказывает работник (подп. «а» п. 21 ППВС № 2). По делам о признании перевода

⁵³ Апелляционное определение Алтайского краевого суда № 33-3611/2016 от 29 марта 2016 г. по делу № 33-3611/2016. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Zn5LzeDeJNNB/>

⁵⁴ Уколова Т. Н., Шевченко А. А. Правила распределения обязанностей по доказыванию в гражданском процессе [Электронный ресурс] // Вест. Волжского ун-та им. В. Н. Татищева. – 2010. – С. 73. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

⁵⁵ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2004. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

незаконным работодатель обязан доказать наличие законных оснований для перевода (п. 17 ППВС № 2). При оспаривании дисциплинарного взыскания работодатель доказывает соблюдение общих принципов юридической ответственности (пункт 53 ППВС № 2). В делах о привлечении к материальной ответственности работодатель доказывает наличие условий наступления материальной ответственности и отсутствие оснований, ее исключающих (п. 4⁵⁶). Вместе с тем суды общей юрисдикции и в других делах перераспределяют бремя доказывания. Например, такое встречается в спорах о взыскании заработной платы⁵⁷, признании записи в трудовой книжке недействительной⁵⁸, об изменении формулировки основания увольнения⁵⁹, а также в делах об установлении факта трудовых отношений⁶⁰.

Учитывая тот факт, что основываясь на основах законодательства сформулировать косвенную презумпцию может любой суд, то можно сделать вывод, что если проанализировать эти презумпции, то, в конечном счете, мы можем получить универсальное правило для распределения бремени доказывания⁶¹.

Так, еще О.С. Иоффе писал, что «презумпция возлагает на сторону бремя доказывания именно тех обстоятельств, которые ей в первую очередь могут быть известны»⁶². Отсюда можно сделать вывод, учитывая то, что законом на

⁵⁶ О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2006. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

⁵⁷ Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 09.07.2013 по делу № 33-5229/2013 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Судебная практика. – Электрон. дан. – М., 2013.

⁵⁸ Апелляционное определение Московского областного суда от 26.06.2013 по делу №33-13526/2013 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Судебная практика. – Электрон. дан. – М., 2013.

⁵⁹ Апелляционное определение Ростовского областного суда от 17.06.2013 по делу № 33-7405/2013 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Судебная практика. – Электрон. дан. – М., 2013.

⁶⁰ Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 01.07.2014 по делу № 33-2468/2014 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Судебная практика. – Электрон. дан. – М., 2014.

⁶¹ Барышников П. С. Бремя доказывания в трудовых спорах [Электронный ресурс] // Вест. Удмуртского ун-та. Серия экономика и право. –2015. – №5. – С. 90–95. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

⁶² Старовойтова Е.И. Функции правовых презумпций [Электронный ресурс] // Академический юридический журнал. 2009. – № 4(38). – С. 8. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

работодателе лежит ответственность по оформлению кадровой документации, то именно на него будет возложено бремя доказывания в спорах, связанных с незаконным увольнением и с др., непосредственно связанными с документооборотом, так как у работника нет объективной возможности для ознакомления со всеми документами работодателя.

В связи с этим необходимо для защиты прав работников установить правило, в соответствии с которым работодатель будет заинтересован в предоставлении нужной документации, а суд, в свою очередь, сможет возложить бремя доказывания на сторону, обладающую доказательствами, то есть на работодателя⁶³.

П. С. Барышников предлагает два универсальных правила установления косвенной презумпции⁶⁴:

1. Отрицательные факты доказыванию не подлежат⁶⁵.

Например, в делах о восстановлении на работе применение данного правила приведет к тому, что не работник доказывает незаконность увольнения (отрицательный факт), а работодатель – его законность (положительные факты). В данном случае увольнение работника является отрицательным фактом в связи с тем, что при незаконности увольнения незаконность выражается в несоблюдении порядка увольнения или в отсутствии законных оснований, а законность увольнения в данном случае понимается как факт положительный. В современной практике данная формула активно используется арбитражными судами⁶⁶.

⁶³ Треушников М. К. Судебные доказательства / М. К. Треушников. – М. : Городец. – 1997. – С. 62

⁶⁴ Барышников П. С. Бремя доказывания в трудовых спорах [Электронный ресурс] // Вест. Удмуртского ун-та. Серия экономика и право. – 2015. – №5. – С. 90–95. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

⁶⁵ Шитиков Д.А. Доказывание отрицательных фактов в гражданском и арбитражном процессах [Электронный ресурс] // Арбитражный и гражданский процесс. – 2013. – № 7. – С. 33–38. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

⁶⁶ Постановление Президиума ВАС РФ от 29.01.2013 № 11524/12 по делу № А51-15943/2011 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Судебная практика. – Электрон. дан. – М., 2013.

Но данное правило возможно применить не во всех случаях. Этой же позиции в своих работах придерживался А.Ф. Клейнман⁶⁷ и ряд других ученых. Это обосновывается тем, что некоторые отрицательные факты должны устанавливаться посредством презумпции их отсутствия, то есть через возложение на ответчика обязанности эту презумпцию опровергнуть (доказать положительный факт). Основываясь на этом, они делают вывод, что отрицательные факты материально-правового характера должны доказываться через косвенные доказательства, по которым можно установить положительный факт, так же как доказывается, например, алиби⁶⁸.

2. Доказыванию согласно «учению о допроцессуальном интересе» С.В. Курылева.

Сущностью этого подхода является то, что стороны должны заранее позаботиться о возможном доказывании⁶⁹ под страхом невозможности в дальнейшем защитить свои права в суде.

Данная позиция вполне оправдана, так как обязанностью работодателя является ведение документооборота, и он в любой момент должен быть готов участвовать в споре из-за принятых им актов. Если работодатель не может предоставить необходимую суду документацию, то данный факт сам по себе является нарушением трудового законодательства.

Но и здесь есть свои недостатки. Как верно указал М.К. Треушников, «учение о допроцессуальном интересе» применимо лишь для тех дел, где законом указывается на необходимость совершить действие в предусмотренной письменной форме, а в отношении остальных случаев следует применять общее правило⁷⁰

⁶⁷ Клейнман А. Ф. Основные вопросы теории доказательств в советском гражданском процессе / А. Ф. Клейнман. – Л., 1950.

⁶⁸ Зайцев И. Отрицательные факты в гражданских делах / И. Зайцев, М. Фокина // Российская юстиция. – 2000. – № 3 // СПС «КонсультантПлюс».

⁶⁹ Треушников М. К. Судебные доказательства / М. К. Треушников. – М. : Городец. – 1997. – С. 62

⁷⁰ Там же

Делая промежуточный вывод, считаю необходимым указать на то, что при разрешении большинства трудовых споров необходимо применение специальных правил распределения бремени доказывания, которые могут иметь форму прямых или косвенных доказательственных презумпций.

В зависимости от того, как будет распределено бремя доказывания, какие факты будут представлены и доказаны в судебном заседании, зависит исход дела. Сами факты доказываются путем предоставления доказательств. В ч. 1 ст. 35 ГПК РФ закреплено право сторон на предоставление доказательств по делу (в том числе право на заявление ходатайств об истребовании доказательств) и участие в их исследовании.

Доказательствами являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствия обстоятельств, на которые ссылаются лица, участвующие в деле, в защиту своих интересов и которые подлежат доказыванию в ходе судебного заседания. Суд, в свою очередь, определяет какие факты подлежат доказыванию, а какие не имеют значение для дела. Этот процесс начинается еще на этапе принятия искового заявления, когда суд на основе юридических фактов основания иска суд дает квалификацию правоотношениям и выясняет какие кроме данных юридических фактом могут иметь значение для дела. При этом так же берутся во внимания и те, что положены в основе возражения ответчика.

В случае, когда предъявленных сторонами и лицами, участвующими в деле, доказательств не достаточно, суд предлагает им представить дополнительные доказательства. Если в силу объективных причин это вызывает затруднение у данных субъектов, то по их ходатайству, суд вправе посодействовать в собирании и истребовании доказательств.

Состав фактов в ходе судебного разбирательства может изменяться, чему может способствовать изменения основания иска или основания возражения против иска и т.п.

Правильное определение предмета доказывания весьма важно, так как в противном случае решение может быть признано необоснованным, что в свою очередь повлечет его отмену согласно п. 1 ч. 1 ст. 362 ГПК РФ.

2.5 Особенности судебного решения и его исполнения по трудовым спорам

- Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и переводе на другую работу

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае, если основание и причина увольнения по решению суда будет признана незаконной или неправильной, но работник не желает восстанавливаться на работе, а просит изменения формулировки основания увольнения, то датой увольнения будет считаться дата вынесения решения суда. При этом за все время вынужденного прогула незаконно уволенному работнику оплачивается средний заработок или разница в зарплате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Анализируя законодательство можно сделать вывод, что временем вынужденного прогула признается время, с момента незаконного увольнения до вынесения решения суда. Данное положение не совсем правильно в связи с тем, что период с момента вынесения решения суда и до момента вступления его в законную силу работник выплаты не получает⁷¹.

Для того, чтобы получить выплату за весь период, то есть до момента вступления решения суда в законную силу незаконно уволенному необходимо доказать, что неправильная формулировка основания или причины увольнения не позволила ему поступить на другую работу⁷².

- Исполнение решений о восстановлении на работе

На практике исполнение решений о восстановлении на работе является достаточно проблематичным и это обусловлено целым рядом факторов.

Согласно п. 11 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19 декабря 2003 года № 23 «О судебном решении» решения, перечисленные в ст. 211 ГПК РФ, подлежат немедленному исполнению в силу императивного

⁷¹ Кассационное постановление Президиума Тамбовского областного суда от 17.12.2015 по делу № 44Г-25/2015 // Электрон. версия. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/2m9Rft9S3gL1/>

⁷² Сапфинова А. А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров [Электронный ресурс] // Современная научная мысль. — 2015. — № 3. — С.134. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

предписания закона, в связи с чем указание в решении об обращении их к немедленному исполнению не зависит от позиции истца и усмотрения суда.

Из этого следует, что даже в том случае, если в судебном решении не будет указано, что обращение о восстановление работника подлежит немедленному исполнению, оно все равно подлежит такому исполнению⁷³.

Под немедленным исполнением судебного решения понимается приведение его в исполнение сразу по его вынесению, еще до вступления в законную силу⁷⁴.

Кроме того, что норма ст. 211 ГПК РФ позволяет немедленно восстановить необоснованно уволенного работника, она еще предусматривает обратиться к немедленному исполнению требование истца о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула за период не более трёх месяцев. Данная норма зачастую толкуется судами не верно, что в свою очередь приводит к ущемлению прав ответчика, к нарушению конституционного принципа равенства всех перед законом и судом (ст. 19 Конституции РФ).

Абсурдность буквального толкования можно наглядно проиллюстрировать на примере: в соответствии с решением суда первой инстанции работник был восстановлен на прежнем месте работы и ему были произведены все необходимые выплаты, однако работодатель, не согласившись с решением суда первой инстанции, подал кассационную жалобу и в кассационной инстанции решение было отменено. Возникает вопрос: как быть с уже выплаченными по решению суда первой инстанции средствами?⁷⁵ Фактически возврат возможен, но он достаточно затруднителен и происходит в ограниченном числе случаев, перечень которых исчерпывающе предусмотрен в ст. 397 ТК РФ, а именно -

⁷³ О судебном решении [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19 декабря 2003 года № 23 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2003. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

⁷⁴ Костян И. А. К вопросу об исполнении судебного решения [Электронный ресурс] // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2011. – № 9. – С. 44–57. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

⁷⁵ Романов Д. И., Никерова Ю. А. Восстановление работника : актуальные вопросы [Электронный ресурс] // Зарплата. – 2008. – № 12. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

когда решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

В рассматриваемом виде споров так же затруднительно непосредственное восстановление незаконно уволенного или переведенного работника. Восстановление подразумевает под собой допущение работника к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменена приказа (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя⁷⁶.

При этом пристав-исполнитель по объективным причинам не может проконтролировать допущение именно к предшествующей незаконному увольнению (переводу) трудовой функции, так как он не может знать функциональные обязанности восстановленного работника.

В случае неисполнения работодателем исполнительного документа, подлежащего немедленному исполнению, в течение суток с момента получения копии постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства судебный пристав-исполнитель выносит постановление о взыскании исполнительского сбора и устанавливает должнику новый срок для исполнения. При повторном неисполнении пристав-исполнитель составляет в отношении должника протокол об административном правонарушении (ст. 17.15 «Нарушение законодательства об исполнительном производстве» КоАП РФ⁷⁷) и устанавливает новый срок для его исполнения⁷⁸. Законом не предусматривается более жесткое наказание для случаях злостного уклонения, хотя было бы закономерно привлечения данных лиц к ответственности согласно ст. 315 УК РФ⁷⁹.

⁷⁶ Об исполнительном производстве [Электронный ресурс] федер. закон от 02 ноябр. 2007 № 229-ФЗ (ред. от 28 дек. 2013) // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 41. – с. 4849.

⁷⁷ Решение Верховного суда Чувашской республики № 21-945/2016 от 13 декабря 2016 г. по делу № 21-945/2016 // Электрон. версия. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/1RuFDM5Zgv6n/>

⁷⁸ Баиева Н. А. Некоторые проблемы исполнения судебных решений по трудовым спорам [Электронный ресурс] / Н. А. Баиева, А. Н. Володарцев // Материалы III Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы современной науки» / Отв. ред. Бигдай О. Б. – Северо-Кавказский гуманитарно-технический институт. – 2014. – С. 77–80. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

⁷⁹ Апелляционное определение Верховного суда Карачаево-Черкесской республики № АПЛ-991/2016 от 9 ноября 2016 г. по делу № АПЛ-991/2016 // Электрон. версия. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/T6TmamKjuKmj/>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основным способом защиты своих прав и законным интересом в трудовом споре, в первую очередь в индивидуальном, является его рассмотрение и разрешение в судебном порядке. В судебном разбирательстве, по сравнению с различными внесудебными способами урегулирования споров, есть множество преимуществ, например как независимость и подчиненность суда только закону, независимость от узкогрупповых интересов, профессиональность и компетентность судей и т. д.

При всех преимуществах системы судебного урегулирования возникает множество вопросов при непосредственном разрешении трудовых споров. В первую очередь это вызвано тем, что самой отрасли трудового права в ряде случаев присущи субординационные начала, не свойственные гражданскому процессуальному праву. В связи со спецификой отрасли уже долгое время не утихают споры о необходимости реформирования судебной системы и учреждения специализированных судов, по примеру многих европейских стран.

Еще одной проблемой является недочеты, допущенные законодателем, вызывающие различие в терминологии трудового и гражданского процессуального права, отсутствие в последнем указания на некоторые отношения, так же подлежащие регулированию гражданским процессуальным кодексом (например, отношения связанные с трудовыми) и так далее. В связи с этим в судебной практике бывают случаи, что применяется терминология и другие понятия из гражданского процессуального права, хотя всем известно, что при коллизии приоритетом пользуются специальные нормы, то есть нормы трудового права.

При изучении нормативной основы разрешения трудовых споров в судебном порядке мной было выявлено множество особенностей, в том числе связанные с восстановлением на работе, трудовым договором, в том числе по расторжению трудового договора по инициативе работодателя, вопросы трудового стажа, увольнения, в том числе незаконного, материальной

ответственности, отпуска, пособия, оплаты простоя, выплаты заработной платы и др.

Общим среди всех дел явилось то, что стороны очень плохо знают свои права и обязанности, в первую очередь, это касается работников, и недобросовестные работодатели этим активно пользуются.

В данной выпускной квалификационной работе мной был проанализировано большинство нормативно-правовых актов, регулирующих рассмотрение трудовых споров в суде и во внесудебных инстанциях, так же постановления, определения, решения суда различных инстанций, научная и учебная литература.

Поставленную передо мной цель считаю выполненной в полном объеме.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1. Конвенция о защите прав человека и основных свобод : принята Советом Европы от 04.11.1950 (с изм. от 13.05.2004) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
2. Об инспекции труда в промышленности и торговле [Электронный ресурс] : Конвенция № 81 МОТ от 11.07.1947 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
3. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенар. голосованием от 12 дек. 1993 г. : (с учетом поправок от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ; от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ; от 5 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ; от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
4. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Часть 1 [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ : (в ред. от 28 марта 2017 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 14 ноябр. 2002 № 138-ФЗ (ред. от 19 дек. 2016 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01 янв. 2017 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03 марта 2016 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01 янв. 2017) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия

Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

7. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Электронный ресурс] федер. закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 23 июля 2013) // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 31. – с. 4162

8. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс] федер. закон от 02 ноябр. 2007 № 229-ФЗ (ред. от 28 дек. 2013) // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 41. – с. 4849.

9. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2004. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

10. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда [Электронный ресурс] федер. закон от 03.07.2016 г. № 272-ФЗ // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

11. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

12. О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия

Проф. – Электрон. дан. – М., 2011. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

13. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2006. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

14. О судебном решении [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19 декабря 2003 года № 23 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2003. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та

15. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] федер. закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

16. О прокуратуре Российской Федерации [Электронный ресурс] федер. закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 07.03.2017) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

Научная и учебная литература

1. Власов, А. А. Трудовое право : учебное пособие для прикладного бакалавриата / А. А. Власов. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 209 с.

2. Гладков Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практич. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. – М. : Издательство Юрайт, 2016. – 191 с.

3. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка Т. 4 / В. Даль. — М., 2010. – 688 с.

4. Дворецкий И. Х. Латинско-русский словарь / И. Х. Дворецкий. — М., 2011. — 848 с.
5. Клейнман А. Ф. Основные вопросы теории доказательств в советском гражданском процессе / А. Ф. Клейнман. — Л., 1950. — 71 с.
6. Куренной А. М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / А. М. Куренной, В. И. Миронов. — М., 1997. — 384 с.
7. Лушников А. М. Курс трудового права в 2 т. Т. 2 Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М : Статут. — 2009. — 1152 с.
8. Треушников М. К. Судебные доказательства / М. К. Треушников. — М. : Городец. — 1997. — 320 с.
9. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для СПО / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 282 с.
10. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 506 с.
11. Федин В. В. Трудовые споры : теория и практика : учеб.-практич. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 527 с.
12. Хильчук Е. Л. Трудовые споры : учеб. Пособие для академического бакалавриата / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева ; Тюменский государственный университет. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 263 с.
13. Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда : становление и перспективы правового регулирования в Российской Федерации / С. А. Чуча ; монография. — Омск, 2005. — 376 с.

Статьи из сборников и периодических изданий

1. Баиева Н. А. Некоторые проблемы исполнения судебных решений по трудовым спорам [Электронный ресурс] / Н. А. Баиева, А. Н. Володарцев // Материалы III Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы современной науки» / Отв. ред. Бигдай О. Б. – Северо-Кавказский гуманитарно-технический институт. – 2014. – С. 77–80. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
2. Барышников П. С. Бремя доказывания в трудовых спорах [Электронный ресурс] // Вест. Удмуртского ун-та. Серия экономика и право. – 2015. – №5. – С. 90–95. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
3. Бугров Л. Ю. Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы науч.- практ. конф. М., 2004 – С.63. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
4. Виноградова О. А. Проблемы терминологии индивидуального трудового спора : историко-правовой аспект [Электронный ресурс] // Вест. Псковского гос. ун-та. Серия: Социально-гумманитарные науки. – 2013. – Вып. 3 – С. 212–218. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
5. Воложанин В. П., Грин Е. В. Соотношение трудового и гражданского процессуального законодательства при рассмотрении трудовых споров [Электронный ресурс] // Российский юридический журнал. – 2007. – №1. – С. 64–70. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
6. Гонцов Н. И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Вест. Пермского ун-та. Юрид. науки. – 2010. – №1. – С. 131–141. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

7. Горохов Б. А., Маврин С. П. Современный механизм правового регулирования социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] // Российский ежегодник трудового права. – 2005. – №1. – С.74–84. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
8. Зайцев И. Отрицательные факты в гражданских делах / И. Зайцев, М. Фокина // Российская юстиция. – 2000. – № 3. – С. 19–20 // СПС «КонсультантПлюс».
9. Ильичев П. А. О соотношении сроков исковой давности и сроков для обращения в суд [Электронный ресурс] //Актуальные проблемы российского права. — 2011. — № 4. — С.141–148. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
10. Кобылинская С. В., Шишаев А. Х. К вопросу о создании судов по рассмотрению трудовых споров [Электронный ресурс] //Science time. – 2015. – №12 (24). – С. 347–351. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
11. Кобылинская С. В., Машкина Т. С. Эффективность участия прокуроров в разрешении трудовых споров [Электронный ресурс] //Апробация. – 2015. – №10. – С. 112–113. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
12. Костян И. А. К вопросу об исполнении судебного решения [Электронный ресурс] // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2011. – № 9. – С. 44–57. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
13. Минкина Н. И. Вопросы законодательства и практики об обращениях в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров [Электронный ресурс] // Вестн. Барнаульского юрид. ин-та МВД России. – 2010. – №18. – С. 16-20. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

14. Морозов П.Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров [Электронный ресурс] // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – Вып. 2. – С.70–76. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
15. Побежимов Д. М. Отграничение трудового права от гражданского при трудовых спорах: судебная практика в современной России [Электронный ресурс] / Д. М. Побежимов // сборник статей и материалов конференции Проблемы гражданского общества и правового государства под ред.Б.Д. Семашкина . – 2014. – С. 137–145. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
16. Приженникова А. Н. Рассмотрение и разрешение трудовых споров: российский и зарубежный опыт споров [Электронный ресурс] // Вест. Современной науки. – 2015. – №8. – С. 114–119. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
17. Романов Д. И., Никерова Ю. А. Восстановление работника : актуальные вопросы [Электронный ресурс] // Зарплата. – 2008. – № 12. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
18. Рязанцева Т. В. Право на индивидуальные трудовые споры [Электронный ресурс] // Территория науки. – 2013. – Вып. 6 – С. 161–163. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
19. Сапфинова А. А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров [Электронный ресурс] // Современная научная мысль. — 2015. — № 3. — С.133–140. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
20. Старовойтова Е. И. Функции правовых презумпций [Электронный ресурс] // Академический юридический журнал. 2009. – № 4(38). – С. 4–9. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

21. Уколова Т. Н., Шевченко А. А. Правила распределения обязанностей по доказыванию в гражданском процессе [Электронный ресурс] // Вест. Волжского ун-та им. В. Н. Татищева. – 2010. – С. 73–85. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
22. Федин В. В. Принципы рассмотрения трудовых споров [Электронный ресурс] // Lex russica (русский закон). – 2006. – № 2. – С. 331–339. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
23. Холодинова Ю. В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения [Электронный ресурс] // Инновации в науке. – 2012. – №10–2. – С. 87–97. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
24. Шитиков Д.А. Доказывание отрицательных фактов в гражданском и арбитражном процессах [Электронный ресурс] // Арбитражный и гражданский процесс. – 2013. – № 7. – С. 33–38. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.
25. Щербаков А. В. Проблемы регулирования трудовых споров [Электронный ресурс] // Пробелы в российском законодательстве. – 2010. – № 3. – С. 92–96. – Электрон. версия печат. публ. – Доступ из науч. электрон. б-ки „eLIBRARY.RU“.

Диссертации и авторефераты диссертаций

1. Громошина Н. А. Дифференциация и унификация в гражданском судопроизводстве : дис. ... д-ра юрид. наук / Н. А. Громошина. – М., 2010. – 409 с.
2. Гурина Ю. О. Проблемы трудового процессуального права как самостоятельной отрасли российского права : дис. ... канд. юрид. наук / Ю. О. Гурина. – Барнаул, 2006. – 164 с.
3. Передерин С.В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников : дис. ... д-ра юрид. наук / С. В. Передерин. – Воронеж, 2001. – 404 с.

4. Сошникова Т. А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда : дис. ... д-ра. юрид. наук / Т. А. Сошникова. – М., 2005. – 405 с.

Материалы практики

1. Решение Верховного суда Чувашской республики № 21-945/2016 от 13 декабря 2016 г. по делу № 21-945/2016 // Электрон. версия. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/1RuFDM5Zgv6n/>

2. Решение Сосногорского городского суда Республики Коми № 2-456/2010 по делу № 2-456/2010. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/boqCaCA4LelB/#top>

3. Решение Заволжского районного суда Ивановской области № 2-133/2017 2-133/2017~М-97/2017 М-97/2017 от 12 мая 2017 г. по делу № 2-133/2017 // Электрон. версия. URL: http://sudact.ru/regular/doc/Mqkw4ns9I21/?regular-txt=®ular-case_doc=2-133%2F2017®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1495860452874

4. Определение Ленинского районного суда города Саранска республики Мордовия № 9-279/2017 9-279/2017~М-1341/2017 М-1341/2017 от 11 мая 2017 г. по делу № 9-279/2017 // Электрон. версия. – URL: http://sudact.ru/regular/doc/QVPsEDngfkdC/?regular-txt=®ular-case_doc=9-279%2F2017®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1495860848442

5. Определение Жигулевского городского суда Самарской области № 9-62/2017 9-62/2017~М-624/2017 М-624/2017 от 28 апреля 2017 г. по делу № 9-62/2017 // Электрон. версия. – URL: http://sudact.ru/regular/doc/7Tjh09NriFon/?regular-txt=®ular-case_doc=9-62%2F2017®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-

date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1495860890524

6. Апелляционное определение Верховного суда республики Дагестан от 4 апр. 2017 г. по делу № 33А-1650/2017 [Электронный ресурс] // Электрон. версия печат. публ. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Joruj1gqMs58/>

7. Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 4 апр. 2017 г. по делу № 33А-1227/2017 [Электронный ресурс] // Электрон. версия. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/xG3LFR12TCxw/>

8. Апелляционное определение Алтайского краевого суда № 33-3611/2016 от 29 марта 2016 г. по делу № 33-3611/2016. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Zn5LzeDeJNNB/>

9. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 09.07.2013 по делу № 33-5229/2013 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Судебная практика. – Электрон. дан. – М., 2013.

10. Апелляционное определение Московского областного суда от 26.06.2013 по делу №33-13526/2013 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Судебная практика. – Электрон. дан. – М., 2013.

11. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 17.06.2013 по делу № 33-7405/2013 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Судебная практика. – Электрон. дан. – М., 2013.

12. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 01.07.2014 по делу № 33-2468/2014 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Судебная практика. – Электрон. дан. – М., 2014.

13. Апелляционное определение Верховного суда Карачаево-Черкесской республики № АПЛ-991/2016 от 9 ноября 2016 г. по делу № АПЛ-991/2016 // Электрон. версия. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/T6TmamKjuKmj/>

14. Апелляционное определение Верховного суда республики Саха (Якутия) № 33-1715/2017 от 10 мая 2017 г. по делу № 33-1715/2017 // Электрон. версия. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/mMjrJ2S5SuJv/?regular-txt=®ular->

case_doc=33-1715%2F2017®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1495860571558

15. Апелляционное определение Свердловского областного суда № 33-7570/2017 от 12 мая 2017 г. по делу № 33-7570/2017 // Электрон. версия. – URL: http://sudact.ru/regular/doc/cXtVsRm4cUNh/?regular-txt=®ular-case_doc=33-7570%2F2017®ular-lawchunkinfo=®ular-doc_type=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=®ular-court=®ular-judge=&_=1495860338809

16. Кассационное постановление Президиума Тамбовского областного суда от 17.12.2015 по делу № 44Г-25/2015 // Электрон. версия. – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/2m9Rft9S3gL1/>

17. Постановление Президиума ВАС РФ от 29.01.2013 № 11524/12 по делу № А51-15943/2011 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Судебная практика. – Электрон. дан. – М., 2013.

Уважаемый пользователь! Обращаем ваше внимание, что система «Антиплагиат» отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение.

Отчет о проверке № 1

ФИО: Логинова Анастасия
дата выгрузки: 05.06.2017 08:43:10
пользователь: galatezz@yandex.ru / ID: 3715180
отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»
на сайте <http://www.antiplagiat.ru>

Информация о документе

№ документа: 18
Имя исходного файла: Дяденис А. В. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров.docx
Размер текста: 268 кБ
Тип документа: Не указано
Символов в тексте: 92944
Слов в тексте: 11739
Число предложений: 900



Оригинальность: 70.71%
Заимствования: 29.29%
Цитирование: 0%

Информация об отчете

Дата: Отчет от 05.06.2017 08:43:10 - Последний готовый отчет
Комментарии: не указано
Оценка оригинальности: 70.71%
Заимствования: 29.29%
Цитирование: 0%

Источники

Доля в тексте	Источник	Ссылка	Дата	Найдено в
6.51%	[1] Источник публикации	http://lawdiss.org.ua	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет
6.11%	[2] 4819-Трудовое право - Гейкман - 978-5-9916-1604-1.pdf	http://lib.rfei.ru	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет
6.1%	[3] Комментарий к гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации Pandia.ru	http://pandia.ru	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет