

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

(наименование кафедры полностью)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Гражданско-правовой

(направленность (профиль))

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Индивидуальные трудовые споры в гражданском процессе»

Студент

Ю.А. Шамбер

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

О.С. Лапшина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

«_____» _____ 20____ г.

Тольятти 2018

Аннотация

В последние десятилетия в сфере труда существует тенденция увеличения количества нарушений, допущенных сторонами трудового договора, зачастую, работодателями, нарушающими нормы трудового закона (незаконное увольнение сотрудников, переводы на иную работу без согласия работников, задержка выплаты заработной платы более месяца, не заключение трудового соглашения, широкое применение гражданско-правовых договоров и договоров подряда вместо трудовых договоров и т.п.). Помимо этого, в настоящий период в области трудовых правоотношений наблюдаются такие негативные тенденции как: рост нарушений трудовых прав работников (задержки выплат заработной платы, незаконные увольнения и т.д.) и ослабление их защиты компетентными органами. Данная ситуация, в том числе, обусловлена объективными факторами, которые вытекают из экономического развития рынка.

Целью исследования явился проблема правового регулирования индивидуальных трудовых споров в гражданском процессе.

Для достижения цели в работе поставлены следующие задачи: рассмотреть понятие и виды индивидуальных трудовых споров; выявить их причины и обстоятельства; определить подсудность и подведомственность; проанализировать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде; рассмотреть порядок образования комиссий по трудовым спорам; изучить процессуальные проблемы рассмотрения разрешения индивидуальных трудовых споров в суде; предложить рекомендации по совершенствованию порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в гражданском процессе.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие между субъектами индивидуальных трудовых споров. Предметом явились правовые нормы гражданского процессуального законодательства, регулирующие институт индивидуальных трудовых споров.

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Общая характеристика индивидуальных трудовых споров	5
1.1. Индивидуальные трудовые споры: понятие и виды.....	5
1.2. Причины и обстоятельства возникновения индивидуальных трудовых споров	11
1.3. Положения ГПК РФ, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров.....	16
Глава 2. Принципы рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в гражданском процессе	20
2.1. Подсудность индивидуальных трудовых споров судам общей юрисдикции	20
2.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.....	26
2.3. Процессуальные проблемы рассмотрения разрешения индивидуальных трудовых споров.....	34
Глава 3. Предложения по совершенствованию порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в гражданском процессе.....	40
Заключение	48
Список используемой литературы	51

Введение

Решение трудовых споров на сегодняшний период - важнейшая форма защиты трудовых прав граждан. Данный принцип закрепляется в ст. 37 Конституции РФ, признающей право субъектов на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов разрешения.

В последние десятилетия в сфере труда существует тенденция увеличения количества нарушений, допущенных сторонами трудового договора, зачастую, работодателями, нарушающими нормы трудового закона (незаконное увольнение сотрудников, переводы на иную работу без согласия работников, задержка выплаты заработной платы более месяца, незаключение трудового соглашения, широкое применение гражданско-правовых договоров и договоров подряда вместо трудовых договоров и т. п.).

Помимо этого, в настоящий период в области трудовых правоотношений наблюдаются такие негативные тенденции как: рост нарушений трудовых прав работников (задержки выплат заработной платы, незаконные увольнения и т. д.) и ослабление их защиты компетентными органами. Таким образом, тема настоящего исследования является актуальной.

Целью исследования явился анализ правового регулирования индивидуальных трудовых споров в гражданском процессе.

Для достижения данной цели в работе поставлены следующие задачи:

- рассмотреть понятие и виды индивидуальных трудовых споров;
- выявить причины и обстоятельства возникновения индивидуальных трудовых споров;
- определить подсудность и подведомственность индивидуальных трудовых споров;
- проанализировать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде;
- рассмотреть порядок образования комиссий по трудовым спорам;

- изучить процессуальные проблемы рассмотрения разрешения индивидуальных трудовых споров в суде;
- предложить рекомендации по совершенствованию порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в гражданском процессе.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие между субъектами индивидуальных трудовых споров.

Предметом настоящего исследования явились правовые нормы гражданского процессуального законодательства, регулирующие институт индивидуальных трудовых споров.

Научно-теоретическая основа исследования - труды ученых в области трудового права, общей теории права, гражданского права, гражданского процессуального права, имеющего отношение к данной теме. Наиболее значительные работы принадлежат таким авторам как Н.С. Анфаловой, М.О. Буяновой, Т.А. Поповой, А.Н. Приженниковой, Г.Б. Рожко, В.В. Семенихину, А.В. Щербакову и др.

Нормативная правовая база: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Гражданско-процессуальный кодекс РФ, Федеральные законы и прочие нормативно-правовые акты, содержащие положения, регулирующие индивидуальные правовые споры, статистические данные и судебная практика судов РФ.

Методологическая основа исследования. В процессе исследования использовались как общенаучные (методы анализа и синтеза), так и частно-научные (формально-юридический, исторический, метод системного анализа) методы.

Работа структурно состоит из введения, трех глав, шести параграфов, заключения и списка используемой литературы.

Общий объем работы 60 страниц.

Глава 1 Общая характеристика индивидуальных трудовых споров

1.1 Индивидуальные трудовые споры: понятие и виды

Понятие «индивидуальные трудовые споры» имеет легальное определение, сформулированное в ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ)¹, согласно которой: «индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров».

Исходя из приведенного определения индивидуального трудового спора, следует, что сторонами данного спора являются с одной стороны работодатель, а с другой – работник. При этом, в ч. 2 ст. 381 ТК РФ сказано, что в качестве работника может выступать как лицо, которое ранее состояло в трудовых отношениях с работодателем, так и лицом, которое изъявило «желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора».

В приведенной законодательной формулировке отражено также, что индивидуальный спор является неурегулированным разногласием работника и работодателя, соответственно, это определяет необходимость предварительного урегулирования возникших разногласий во избежание появления индивидуального трудового спора².

Требование урегулирования появившихся разногласий установлено и в ч. 2 ст. 385 ТК РФ, согласно которой, если работник сам, или с участием

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. 2001. 31 декабря. № 256.

² Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 182.

представителя не смог урегулировать разногласия путем непосредственных переговоров с работодателем, индивидуальный трудовой спор должен быть рассмотрен комиссией по трудовым спорам (далее - КТС) при обращении работника в данный орган.

Исследуемые споры характеризуются следующими особенностями (ст. 381 ТК РФ):

- возникают по поводу применения трудового законодательства и прочих правовых актов, которые содержат положения трудового закона;
- относительно них должно поступить заявление в органы по решению индивидуальных трудовых споров.

Таким образом, индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ) по правилам Гражданско-процессуального кодекса РФ³, ТК РФ.

Для отдельных категорий работников особенности разрешения индивидуальных трудовых споров могут быть установлены посредством федеральных законов. К примеру, особый порядок предусматривается для прокуроров, судей и некоторых иных категорий работников.

Среди рассматриваемых споров особое место занимают дела относительно материальной ответственности сотрудников за причиненный работодателю ущерб.

Трудовой кодекс РФ по сути, предусмотрел только 1 требование, которое сотруднику может предъявить работодатель через суд, - возмещение причиненного ущерба (часть 2 ст. 391 ТК РФ). Причем размер такого ущерба должен превышать средний месячную заработную плату работника. Споры по возмещению ущерба, не превышающего указанного заработка работника, в суде рассматриваются в следующих случаях:

- если работник с работодателем прекратили трудовые отношения;

³ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 03.04.2018) // Российская газета. 2002. 20 ноября. № 220.

- когда работодатель не вправе издавать распоряжение об удержании из заработной платы сотрудника ущерб в той связи, что уже истек установленный срок либо работник от возмещения отказался (ч. 3 статьи 137, статья 248 ТК РФ).

Помимо вышеуказанных положений ТК РФ работодателю требуется внимание обратить на п. 4 Постановление Пленума ВС РФ от 16.11.2006 N 52⁴, в котором устанавливается перечень тех обстоятельств, которые имеют существенное значение для верного разрешения дела, и их необходимо доказать работодателю.

Также в этом документе указаны обстоятельства, при которых неправомерно привлекать работника к материальной ответственности. Так, работник не понесет ответственности, когда ущерб возник по причине:

- непреодолимой силы;
- нормальных хозяйственных рисков (к ним могут относиться действия работника, соответствующие современному опыту и знаниям, если поставленная цель иначе не могла быть достигнута, работник свои обязанности выполнил надлежащим образом, проявил необходимую степень осмотрительности и заботливости, принял меры к предотвращению ущерба; объектом риска при этом должны являться материальные ценности, но не здоровье и жизни людей);
- необходимой обороны или крайней необходимости;
- невыполнения работодателем обязанности по обеспечению требуемых условий хранения того имущества, которое доверено работнику (ст. 239 ТК РФ). Это обстоятельство может послужить основанием отказа в удовлетворении притязаний работодателя, только когда оно стало причиной нанесения ущерба.

Нередко индивидуальный трудовой спор связан с возмещением работодателю его затрат на обучение работника.

⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. 29 ноября. № 268.

Работодатель вправе обращаться в суд с требованием возмещения понесенных затрат на обучение работника в случае, если последний уволится без уважительных причин до окончания срока, определенного в трудовом договоре или соглашении (ст. 249, часть 2 ст. 392 ТК РФ).

Затраты, возмещаемые работником, исчисляются пропорционально фактически не проработанному времени после окончания обучения, если в трудовом договоре не содержится других условий (ст. 249 ТК РФ). При этом следует учесть, что эти условия не должны ухудшить положение работника в сравнении с действующим законодательством (ст. 9 ТК РФ).

Как указано Верховным судом РФ⁵, включение в трудовой договор условий о полном возмещении затрат на обучение неправомерно, так как противоречит части 2 ст. 232 ТК РФ, в соответствии с которой договорная ответственность сотрудников перед работодателями не может являться больше, чем это предусматривается Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

Суммы, потраченные на обучение работодателем, должны быть взысканы по правилам статьи 248 ТК РФ о взыскании ущерба.

Рассмотрим требования, с которыми работник вправе обратиться в судебный орган.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются в судах по:

- по заявлениям работника, работодателя или профсоюза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя КТС;
- по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

⁵ Определение Верховного Суда РФ от 28.09.2012 г. № 56-КГ12-7 [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 29.04.2018).

Тем не менее, ст. 45 ГПК РФ не установлено ограничений для обращения в суд прокурора. На основании обращений граждан он вправе обратиться с заявлением в суд в защиту их прав, свобод, законных интересов в сфере трудовых и служебных отношений и других, непосредственно с ними связанных отношений, и представлять интересы таких граждан в суде.

Непосредственно в судебных органах рассматриваются споры по следующим видам заявлений (ч. 2 ст. 391 ТК РФ):

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) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями

3) работники религиозных организаций;

4) лица, считающие, что они подверглись дискриминации.

5) работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

В остальных случаях работникам предоставляется право выбора: обращаться за разрешением спора в КТС или прямо в суд.

В качестве предмета спора может выступить, к примеру, взыскание неуплаченной заработной платы, выплаты в связи с увольнением и других полагающихся работнику выплат;

- взыскание процента за задержку в выплате заработной платы и прочих выплат (статья 236 ТК РФ);

- признание незаконности наложения дисциплинарного взыскания (статьи 192, 193 ТК РФ);

- признание незаконности изменения условий трудового соглашения, не связанных с заменой трудовой функции работника, по причине изменения технологических или организационных условий труда и др.

Классификацию индивидуальных трудовых споров возможно провести по разным основаниям.

1) в зависимости от предмета:

- о применении положений трудового права;
- об изменении существующих или установлении новых индивидуальных условий труда.

2) в зависимости от отношений, из которых возникает спор:

- из отношений по трудоустройству и занятости (например, при заявлении требования о неправомерном отказе в приеме на работу);

- непосредственно из трудовых или сопутствующих отношений (например, при привлечении к дисциплинарной ответственности работника).

Положения трудового права применяются как в исковом, так и в иных видах судопроизводства. Связано это с тем, что принятое судебное решение, должно быть сделано со ссылками на материальные нормы права, и в данном случае, это нормы трудового права⁶.

Вопросы установления новых либо изменения существующих трудовых условий также могут быть решены не только в рамках искового производства. К примеру, работник может обжаловать локальный нормативно-правовой акт, умаляющий права, гарантированные законодательством. Признание недействительности локального акта в судебном порядке позволит работнику восстановить нарушенное право без повторного его обращения в суд. В этой связи классификация заявлений о защите трудовых прав может применяться и к иным видам судопроизводства.

⁶ Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005. С. 24.

Классификация трудовых споров обладает правовым значением для определения подсудности и подведомственности индивидуальных трудовых разногласий. Например, судам подведомственны споры об отказе в приеме на работу, по дискриминационным основаниям, а также об изменениях формулировки, даты увольнения, о восстановлении на работе, о переводе на другую работу. Альтернативной подведомственностью (могут разрешаться как в судах, так и в КТС) обладают споры, возникающие из трудовых и сопутствующих им отношений.

Трудовые споры, возникающие уже после прекращения трудовых отношений, отнесены к подсудности федеральных судей.

Мировыми судьями не рассматриваются дела, возникающие из публично-правовых отношений, а равно в порядке особого производства. При том выдача судебных приказов относится к компетенции мировых судей. Они также могут рассматривать дела в части, касающейся заработной платы.

В целях классификации индивидуальных трудовых споров возможно использовать и другие основания, например, зависимо от вида организации, в рамках которой индивидуальный трудовой спор возник, правового положения сотрудника, возбудившего трудовой спор и т.п.

1.2 Причины и обстоятельства возникновения индивидуальных трудовых споров

В настоящий период в науке трудового права является признанной концепция динамики возникновения трудового спора⁷.

Так, по убеждению И.О. Снигиревой и В.Н. Толкуновой, возникает индивидуальный трудовой спор не сразу. Его динамика развития начинается с действия (либо бездействия) обязанного субъекта по применению положения трудового законодательства. Вторую ступень в этой динамике составляет

⁷ Морозов П.Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 2. С. 70 - 76.

различная оценка указанного действия (либо бездействия) сторонами. Действия бывают правомерными (одна сторона так считает) и неправомерными, т. е. трудовым правонарушением (другая сторона так считает). Третья ступень – это попытка сторон самим урегулировать возникшие разногласия при непосредственных переговорах. Когда же это не удастся, разногласия переносятся в компетентный юрисдикционный орган и вспыхивает трудовой спор⁸.

В.Л. Гейхман в качестве причин возникновения трудовых споров называет «обстоятельства, способствующие появлению разногласий в процессе применения и интерпретации трудового законодательства, каких-либо условий коллективного договора, трудового договора»⁹.

Приведенные В.Л. Гейхман причины возникновения трудовых споров, условно можно подразделить на субъективные и объективные причины.

В качестве объективных причин трудового спора могут выступать такие обстоятельства, как «пробелы и противоречия в трудовом законодательстве, коллизии правовых норм и т.д.»¹⁰.

Примером объективных причин возникновения трудового спора является задержка выплаты заработной платы, вызванной тяжелым финансовым положением работодателя.

Субъективные причины возникновения трудовых споров связаны с ошибками и недостатками деятельности субъектов трудового правоотношения. К таким причинам относится, неправильное толкование условий трудового договора; нарушение работодателем трудовых прав работника.

На практике к таким причинам также относят и отсутствие лицензии на осуществление медицинской деятельности и невозможность продолжения выполнения медицинских должностных обязанностей врача педиатра¹¹.

⁸ Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. 6-е изд. М.: Проспект, 2006. С. 800.

⁹ Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 182

¹⁰ Исaiчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2007. С. 844.

¹¹ Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 18.10.2016 г. по делу № 33-8129/2016[Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 01.05.2018).

Ю.А. Лукаш в качестве причин возникновения индивидуальных трудовых споров называет так же «ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей работником или работодателем; двоякая оценка применения положений трудового законодательства; заблуждение работодателя или работника о принадлежности субъективного права либо возложенной на другую сторону договора обязанности; несовершенства некоторых нормативно-правовых положений и т.п.»¹²

Наиболее частой причиной возникновения индивидуальных трудовых споров являются виновные действия работника, его стремление к оспариванию правомерных действий нанимателя либо желание установления лучших условий труда без законного основания.

Л.Н. Анисимова к субъективным факторам зарождения индивидуальных трудовых споров относит следующие обстоятельства:

«- проявление бюрократизма со стороны работодателя, преследование за критику или консерватизм, пренебрежительное отношение к интересам и полномочиям работников. Проявление негативного отношения со стороны работника к трудовым обязанностям (к примеру, некачественное исполнение производственных заданий, появление на своем рабочем месте в состоянии опьянения, прогулы и т.п.). Все это вынуждает работодателя применить дисциплинарные взыскания, а работник, соответственно, начинает их оспаривать;

- низкая правовая культура, плохое знание или незнание трудового законодательства как работником, так и работодателем. Незнание работодателем трудового законодательства приводит к нарушению режима и правил осуществления трудовой деятельности (к примеру, нарушение порядка заключения трудовых соглашений, переводов на иную работу, изменение режима работы, увольнения и т.п.)»¹³.

¹² Лукаш Ю.А. Профилактика трудового спора с работником и действия в случае его возникновения: производственно-практическое издание. М.: Юстицинформ, 2015. с. 12.

¹³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с учетом Постановления КС РФ от 15.03.2005 № 3-П / Под ред. Л.Н. Анисимова. М.: Юстицинформ, 2006. С. 684.

М.А. Ключков и Ю.Н. Полетаев обращают внимание на то, что «условием трудового спора, выступает конфликтная ситуация, предшествующая ему. Решение трудовых споров нуждается в знаниях о природе отношений, в сфере которых произошел конфликт, выявление сторон спора, определение правового статуса, конкретных обстоятельств разногласий, причин и условий возникновения. Как известно, спор возникает вследствие недовольства или нарушения с одной стороны, против интересов другого субъекта. В этом случае необходимо определить основания предъявленных претензий и вероятность их удовлетворения»¹⁴.

Особо внимание хотелось бы обратить на несовершенство действующего трудового законодательства, как причины возникновения индивидуальных трудовых споров.

Так, одним из изменений в трудовом законодательстве, является изменившийся порядок употребления профессиональных стандартов, ранее носивший рекомендательный характер. С 01.07.2016 вступили в силу пп. 2 и 3 ст. 195 ТК РФ – положения об обязательном использовании профессиональных стандартов всеми категориями работодателей, при условии, что данные требования к уровню квалификации сотрудника предусматриваются ТК РФ или прочими федеральными законами и нормативными правовыми актами.

Некоторые вопросы, а в последствии и споры вызывает ст. 142 ТК РФ «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику». Суть в том, что работник в случае задержки выплаты заработной платы, на срок более чем на пятнадцать дней имеет право, предварительно оповестив своего работодателя в письменной форме, приостановить свою рабочую деятельность на весь период времени задержки выплат. Сама статья довольно ясно описывает основные положения, но на практике все складывается немного по-другому.

¹⁴ Ключков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. с. 122.

Так, зачастую возникают индивидуальные трудовые споры о невыходе работника на работу. Имеет ли он право, в этом случае, на выплату ему заработной платы? Ответом же на данный вопрос и решением данной проблемы является та же самая ст. 142 ТК РФ, которая не обязывает работника присутствовать на своем рабочем месте во время приостановления своей работы. Также за работником сохраняется его средняя заработная плата. А так как не выплата заработной платы равно, как и задержка в выплате приравнивается трудовым законодательством к принудительному труду, работник в праве не выходить на работу, вплоть до выплаты ему задержанной суммы денежных средств.

Как видно из вышесказанного, причин возникновения индивидуальных трудовых споров достаточно большое количество и стоит задуматься о решении этих проблем.

Таким образом, любое из решений работодателя, затрагивающее интересы работника, может таить возможность возникновения конфликтной ситуации, за разрешением которой последний обратиться в суд. Каждый работник может подать в суд на организацию, если посчитает, что права его нарушены.

На основании всего вышесказанного, можно сделать вывод, что индивидуальный трудовой спор - это сложное, многоаспектное понятие, порождаемое различными по характеру условиями и причинами. Оформление разногласий между работником и работодателем в конкретную правовую форму позволяет наиболее полно защитить права спорящих сторон, использовать исключительно законные способы и средства в процессе урегулирования противоречий, тем самым максимально эффективно преодолевая напряженность в отношениях «работник-работодатель», что способствует их дальнейшему продуктивному сотрудничеству.

1.3. Положения ГПК РФ, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров

Рассматривая трудовые споры суды применяют нормы ТК РФ и ГПК РФ. Рассмотрим основные положения гражданско-процессуального кодекса, которыми руководствуются судебные органы, в процессе их разрешения.

Согласно статьи 22 ГПК РФ, суды иски рассматривают по спорам из трудовых и прочих правоотношений. В статьях 28-32 ГПК РФ регламентируются вопросы относительно подсудности гражданских дел. Согласно общему правилу, иски предъявляются по месту нахождения ответчика. Иски о восстановлении трудовых прав предъявляться могут также в суд по месту жительства истца.

Стоит согласиться с мнением П.С. Барышникова о том, что не в полной мере понятно, для чьих требований устанавливается альтернативная подсудность дел¹⁵. Указание на место жительства свидетельствует, что истец обладает статусом физического лица. Тем не менее, трудовые права есть как у работника, так и работодателя (ст. 21, 22 ТК РФ), которым может быть одна из групп физических лиц, например, индивидуальные предприниматели; нотариусы, адвокаты и иные лица, осуществляющие профессиональную деятельность, требующую регистрации; другие физические лица, которые нанимают работников для домашнего хозяйства и личного обслуживания (ст. 20 ТК РФ). Возникает вопрос, может ли подать иск работодатель – физическое лицо по своему месту жительства, а не по месту жительства работника? Полагаем, что нет.

В тексте пояснительной записки к законопроекту указывалось, что возможность предъявления исковых заявлений по месту жительства позволит эффективнее защитить трудовые права работников при изменении юридического адреса работодателя или его регистрации в другом субъекте РФ;

¹⁵ Барышников П.С. Гражданское судопроизводство по трудовым спорам. Дисс. ... кандид. юрид. наук. Саратов: СГЮА, 2017. С. 113.

снизить материальные затраты граждан, не получающих заработную плату, в т. ч. при дистанционной, вахтовой работе, а также учитывая их общественно важные особенности (например, материнство, воспитание детей и наличие нуждающихся в уходе членов семьи)¹⁶.

Итак, опираясь на толкование, ч. 6.3 статьи 29 ГПК РФ распространена только на работника. Выбранная формулировка представляется не совершенной и способной в дальнейшем вызывать вопросы правоприменителя. В этой связи необходимо включить в Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2 разъяснение о том, что в ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ «под истцом понимается работник, лицо, состоявшее ранее в трудовых отношениях с работодателем, а равно лицо, с которым работодатель отказывался заключить трудовой договор».

Неоформленный должным образом, а впоследствии уволенный работник в суде обязан будет доказывать факт трудовых правовых отношений (статья 56 ГПК РФ). Доказательства существования их могут быть получены из объяснения сторон и третьих лиц, письменных, вещественных доказательств, показаний свидетелей, аудио, видеозаписей и т.д. (ст. 55 ГПК РФ). В случае, когда представление необходимых доказательств для работника затруднительно, то суд по ходатайству вправе оказывать содействие в собирании доказательств (статья 57 ГПК РФ). Если работник полагает, что работодатель намерен укрыть какие-то доказательства трудовых отношений с ним, то законом предусмотрена возможность подачи в суд заявления об обеспечении доказательств (ст. 65–66 ГПК РФ). Безусловно, суд оценивает достоверность каждого доказательства по отдельности, а также достаточность и взаимную связку доказательств в совокупности (статья 67 ГПК РФ).

В статье 131 ГПК РФ установлена форма и содержание искового заявления. Принимая заявление по трудовому спору судья определяет

¹⁶ Пояснительная записка «К проекту Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.04.2018).

подсудность (подведомственность) по предмету спора и территориальному признаку. Так, в соответствии с п. 1 ст. 134 ГПК РФ заявление не разрешается в порядке гражданского производства, поскольку оно разрешается в другом судебном порядке. Прежде всего имеются в виду случаи неподведомственности. Суды общей юрисдикции не вправе разбирать дела, относящиеся к ведению арбитражных и других органов правоприменения. Неподведомственность - один из наиболее частых мотивов отказа в принятии заявления. Общие критерии для разграничения компетенции между судебными и другими органами закрепляются ст. ст. 23 - 27 ГПК РФ. Наиболее конкретно подведомственность устанавливается нормативными актами, регулирующими соответствующее материальное правоотношение.

Оставление иска без рассмотрения не лишает работодателя и работника права повторного обращения с ним в суд. В п. 2 ст. 223 ГПК РФ установлено, что после устранения тех условий, которые послужили основанием для оставления иска без рассмотрения, заинтересованное лицо может вновь обратиться в суд в общем порядке.

Судом апелляционной инстанции дело рассматривается повторно в судебном заседании по правилам производства в первой инстанции учитывая особенности, предусмотренные гл. 39 ГПК РФ (ч. 1 статьи 327 ГПК РФ).

Вступившие в силу постановления суда (исключение – судебные постановления ВС РФ), могут обжаловаться в порядке, установленном гл. 41 ГПК РФ, в судебный орган кассационной инстанции. Кассационные жалобы, представления, как правило, должны содержать: название суда, куда подаются; наименование подающего жалобу лица, место его или место нахождения, процессуальное положение в деле; наименования иных лиц, участвующих в деле, сведения об их месте жительства, месте нахождения; указание на суды, разрешавшие дело в первой, апелляционной либо кассационной инстанции, а также содержание их решений; указание на обжалуемые судебные постановления; указания на то, в чем заключено существенное нарушение положений материального или процессуального права, повлиявшие на исход

спора, с приведением свидетельствующих о данных нарушениях доводов; просьбу подающего жалобу лица¹⁷.

Статьей 392 ГПК РФ установлены основания для пересмотра постановлений суда, вступивших в силу (по новым, вновь открывшимся обстоятельствам).

В частности, к новым обстоятельствам относят: отмену постановления суда общей юрисдикции либо арбитражного суда или постановления государственного органа, либо органа МСУ, явившихся основанием для вынесения по данному делу судебного постановления; признание постановлением суда общей юрисдикции либо арбитражного суда, вступившим в законную силу недействительности сделки, повлекшей принятие необоснованного или незаконного постановления суда по делу; признание КС РФ определенного закона, не соответствующим Конституции РФ; признание ЕСПЧ нарушений норм Конвенции о защите права человека и основных свобод¹⁸ при рассмотрении конкретного дела¹⁹; изменение (определение) в постановлении Президиума ВС РФ практики применения нормы права, примененной в конкретном деле судом²⁰.

Работодатель не может приостанавливать судебное решение о восстановлении на работе и в случае кассационного обжалования. Если же решение впоследствии будет отменено, то согласно статье 443 ГПК РФ рассматривается вопрос поворота исполнения, требующего принятия нового судебного решения.

Таким образом, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров, суды руководствуются многими положениями ГПК РФ, с учетом особенностей, предусмотренных для этой категории споров.

¹⁷ Триггин В.Г. Кассационная жалоба [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 30.04.2018).

¹⁸ Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) // Бюллетень международных договоров. 2001. № 3.

¹⁹ Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2013 г. № 27-П [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 01.05.2018).

²⁰ Постановление Конституционного Суда РФ от 17.10.2017г. № 24-П [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 01.05.2018).

Глава 2 Принципы рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в гражданском процессе

2.1. Подсудность индивидуальных трудовых споров судам общей юрисдикции

Решение индивидуальных трудовых споров нуждается в установлении судебного органа, к подсудности которого будет отнесено дело. В этой связи необходимо отметить, что по отношению к делам, возникающим из трудовых отношений, установлен целый ряд специальных правил относительно территориальной подсудности.

Нормы о территориальной подсудности всех трудовых споров обладают важным значением, поскольку нацелены на обеспечение доступа к судебной защите. По общему правилу, все споры рассматривает судебный орган по месту нахождения ответчиков. Уже упомянутым Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ²¹ внесены значительные изменения в регламентацию подсудности индивидуальных трудовых споров.

Во-первых, введена возможность подавать иски по восстановлению трудовых прав в месте жительства истца (часть 6.3 ст. 29 ГПК РФ).

Во-вторых, из части 6 ст. 29 ГПК РФ изъято упоминание о «трудовых правах». Ранее в части 6 ст. 29 ГПК РФ указывалось то, что иски по восстановлению трудовых прав, касающиеся незаконного уголовного преследования или незаконного наложения административного наказания, предъявлены могут быть по месту жительства истца. Существовало мнение, что эта норма регламентирует не трудовые споры, а лишь гражданско-правовые требования по возмещению вреда, нанесенного незаконными действиями

²¹ Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» // СЗ РФ. 2016. № 27 (часть 1). Ст. 4205.

органов следствия, дознания, суда и прокуратуры (ст. 1070 ГК РФ)²². Данная позиция поддержана Верховным Судом РФ, указавшим, что иск по взысканию заработной платы не должен быть предъявлен по месту жительства истца, так как не касается возмещения убытков, причиненных незаконным осуждением гражданину²³, а также она встречалась в практике судов общей юрисдикции²⁴. Другими словами, ч. 6 статьи 29 ГПК РФ и так на большинство трудовых споров не распространялась. С данной позицией можно согласиться только отчасти, поскольку, представляется, что указанное положение распространялось на исковые заявления сотрудников о восстановлении на работе, которые были уволены в связи с привлечением к наказанию, исключающему дальнейшее осуществление прежней деятельности (п. 3 статья 83 ТК РФ). Таким образом, законодателем из нормы части 6 ст. 29 ГПК РФ исключено упоминание «трудовых прав», однако подсудность указываемых споров сохранилась в силу предписаний части 6.3 ст. 29 ГПК РФ.

В-третьих, сделано было уточнение в ч. 9 статьи 29 ГПК РФ, которая позволила подавать вытекающие из договоров иски, по месту их выполнения. В эту норму было добавлено словосочетание «в том числе трудовых».

По результатам таких изменений работники оказались наделенными еще одной процессуальной льготой. Рассмотрение спора по месту нахождения ответчика было установлено для удобства ответчика. Обозначенные изменения закрепили новый баланс между интересами ответчиков-работодателей и истцов-работников, утверждая приоритет защиты интересов работников в еще одном вопросе. Таким образом, защита их прав явилась более доступной.

Вопросы допустимости заключения соглашения по подсудности о трудовых спорах, пока не получили разрешения в практической деятельности высших судебных инстанций. Тем не менее, по данному вопросу существует

²² Пискарев И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров: учебное пособие. М., 2015. С. 14-15.

²³ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2006 года // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

²⁴ Определение Ленинградского областного суда от 15.10.2015 № 33-5238/2015 [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 03.05.2018).

практика нижестоящих судебных инстанций. Так, по одному из споров работники обратились в судебный орган по месту выполнения трудового договора, но суд, из-за наличия соглашения о подсудности, их заявления возвратил в связи с неподсудностью. Судом апелляционной инстанции данное определение отменено, и сделана ссылка на запрет включения в трудовые договоры условий, которые ухудшают положение работников в сравнении с действующим законодательством (статья 9 ТК РФ). Было сказано, что нормы ст. 32 ГПК РФ не могут применяться, поскольку ответчики (работники) в территории юрисдикции суда, упомянутого в трудовом соглашении, не проживают²⁵. В ряде иных дел, работники обращались в суд по месту выполнения трудового договора, однако ответчиком заявлялось ходатайство о передаче дела в суд, указанный в рамках трудового договора, которое было удовлетворено. Судами апелляционной инстанции отменены определения судов по первой инстанции, при этом указывалось, что содержащееся в трудовом договоре соглашение о подсудности, противоречит статье 9 ТК РФ²⁶. По другим делам, сотрудники обращались в суды, упомянутые в соглашении о подсудности, но те выносили определения (впоследствии отмененные судом апелляционной инстанции со ссылками на то, что данные соглашения не противоречат статье 32 ГПК РФ²⁷) по возвращению исковых заявлений в связи с неподсудностью.

Из проанализированной судебной практики следует, что суды, как правило, предоставляют работнику право выбора места рассмотрения спора. Наличие соглашения по выбору подсудности позволит работнику подать заявление в суд, упомянутый в этом соглашении. Но в то же время, такое

²⁵ Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 11.10.2016 по делу № 33-8335/2016 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 03.05.2018).

²⁶ Апелляционное определение Белгородского областного суда от 08.09.2015 № 33- 4244/2015 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 03.05.2018).

²⁷ Апелляционное определение Московского городского суда от 04.10.2016 по делу № 33-38453/2016 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 04.05.2018); Апелляционное определение Московского городского суда от 08.04.2016 по делу № 33-2392/2016 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 04.05.2018).

соглашение не ограничивает работника подачей иска по месту выполнения трудового договора или по месту нахождения ответчика.

Вопросы о последствиях несоблюдения правил подсудности являются предметом ряда доктринальных споров, которые, помимо прочего, вызваны тем, что разъяснения ВС РФ расходятся с позицией Конституционного Суда РФ²⁸. Так, опираясь на акты Конституционного Суда РФ, высказана позиция, согласно которой каждое нарушение правил подсудности послужит безусловным основанием отмены решения суда²⁹. К примеру, в соответствии с Определением Конституционного Суда РФ 15.01.2009 № 144-О-П, арбитражным судам апелляционной, кассационной, надзорной инстанции надлежит отменить решение нижестоящих судов, вынесенное в нарушение правил подсудности, и передать спор в уполномоченный на это суд³⁰. Указанное определение опирается на иные позиции КС РФ, которыми установлено, что нарушение правил о подсудности - «существенное (фундаментальное) нарушение»³¹, а также, что отсутствие в нормах процессуального закона такого основания отмены судебного решения, как ошибка подсудности, не исключает вероятность отмены по данному основанию в силу применения статьи 47 Конституции РФ³².

Тем не менее, последняя из правовых позиций позволяет проигнорировать содержание статьи 330 ГПК РФ, устанавливающей основания для отмены судебных актов в апелляционной инстанции. Как указано Л.А. Тереховой, защищая права на законный суд по статье 47 Конституции РФ, право судебной защиты умаляется (ч. 1 статьи 46 Конституции РФ), а по причине того, что приоритетом является сама судебная защита, но не суд, ее

²⁸ Барышников П.С. Классификация оснований к отмене судебных постановлений по трудовым делам в апелляционном порядке // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4. С. 58 - 64.

²⁹ Галиев М.С. К вопросу о правовых последствиях нарушения права на законный суд // Современное право. 2014. № 4. С. 106.

³⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2009 № 144-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2009. № 4.

³¹ Определение Конституционного Суда РФ от 03.07.2007 № 623-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2007. № 6.

³² Определение Конституционного Суда РФ от 13.07.2000 № 192-О // Вестник Конституционного Суда РФ. 2001. № 1.

осуществляющий, нарушение правил о подсудности не может стать безусловным основанием пересмотра постановления первой судебной инстанции.

Согласившись с тезисом относительно приоритетного значения судебной защиты, стоит отметить, что при отмене судебного решения из-за нарушения правил подсудности, не происходит отказа в правосудии, поскольку такое лицо все же получит судебную защиту, пусть и после повторного разрешения его дела в законном суде.

В связи с этим интересно мнение Л.А. Грось, указывающей, что поскольку решение по сути правильное, после передачи спора в надлежащий суд, он должен вынести тождественное решение, следовательно, с точки зрения субъекта, права которого были защищены в суде, это выглядит в качестве малообоснованной задержки судебной защиты прав. Также автор указывает, что поскольку соблюдение подсудности контролируется судами, то за данной ошибкой должна последовать ответственность государственного органа за вред, нанесенный неправомерными действиями (бездействиями) суда. С учетом вышесказанного, Л.А. Грось сделан вывод, что отмена верного по существу решения, принятого с нарушением подсудности, может оправдываться лишь при обжаловании судебных актов, не вступивших в свою законную силу (то есть лишь в апелляции)³³.

Однако, следует отметить, что проблемы задержки сроков судебной защиты имеют место также при апелляции, поскольку вступление в силу судебного решения откладывается до окончания рассмотрения спора судом по апелляционной жалобе (ст. 209 ГПК РФ). Выходит, что, по убеждению автора, задержка на период апелляции оправдана, а вот дальнейшая – нет, более того, может влечь ответственность государства за причиняемый ущерб. Наряду с этим, если вероятные убытки очевидны, истец может просить судебный орган обратить решение к немедленному его исполнению (статья 212 ГПК РФ), тогда

³³ Грось Л.А. О значении правильного определения подсудности гражданского дела // Арбитражный и гражданский процесс. 2010. № 3. С. 5-8.

как судебное решение о восстановлении на работе итак исполняется немедленно (статья 211 ГПК РФ, статья 396 ТК РФ)³⁴. В связи с этим, проблема задержки судебной защиты разрешаема.

Тем не менее, значимость вступления в силу судебного решения не следует недооценивать, в силу принципов правовой определенности. Следовательно, основания для отмены решения, вступившего в законную силу, должны быть достаточны, что, в частности, подлежит учету в законодательных формулировках о существе нарушения в целях кассационного обжалования (статья 387 ГПК РФ)³⁵.

Поскольку апелляционное обжалование данный принцип не затрагивает, основания для пересмотра в данном порядке могут являться менее значительными. Однако, это не позволяет ясно ответить на вопрос относительно значения подсудности для апелляционного обжалования.

Рассуждая о значении подсудности, представляется, нужно опираться на цель ее установления. Так, Е. В. Васьковским сказано, что приурочение функционирования однородных судов к конкретным частям территории, необходимо для удобства спорящих сторон, и сделано в частном их интересе. К примеру, территориальная подсудность, связанная с местом нахождения ответчика («естественная подсудность»)³⁶ устанавливается для защиты от вероятных злоупотреблений со стороны возможных истцов. Такое положение служит субъективным правом, а, соответственно, его реализация находится в зависимости от проявления инициативы³⁷.

Учитывая изложенное, представляется обоснованным и разумным разъяснение Верховного Суда РФ о том, что нарушение норм территориальной подсудности служит основанием для отмены судебного решения, только если в

³⁴ Определение Конституционного Суда РФ от 05.05.2013 № 769-О [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 01.05.2018).

³⁵ О существенности и несущественности судебных ошибок см.: Батурина Н.А. Причины судебных ошибок и процессуальные средства и предупреждения. М., 2012. С. 42-48.

³⁶ Султанов А.Р. Подсудность - это субъективное право на рассмотрение дела в суде в соответствии с установленной подсудностью или гарантия суда, произвольно установленного законодателем? // Вестник гражданского процесса. 2013. № 6.

³⁷ Шеменова О.Н. Последствия несоблюдения правил подсудности: конституционный аспект // Российский судья. 2014. № 4. С. 40.

первой инстанции было заявлено ходатайство о неподсудности или возможность заявить данное ходатайство отсутствовала³⁸. Если указанное ходатайство не было заявлено, то сторона считается согласившейся на перемену подсудности. С одной стороны, такой подход учитывает значение прав на законный суд (часть 1 статьи 47 Конституции РФ), с другой стороны, он отражает специфичные цели территориальной подсудности.

Проведенное исследование позволяет сделать ряд следующих выводов. Во-первых, изменения в законодательстве, предоставили работникам процессуальную льготу – возможность обращения в судебный орган по месту жительства. Наряду с этим, изменение территориальной подсудности индивидуальных трудовых споров, согласно ст. 32 ГПК РФ, вероятно, учитывая следующие ограничения: заключение соглашения о перемене территориальной подсудности (статья 32 ГПК РФ) позволит работникам обращаться в судебный орган, указанный в данном соглашении, тем не менее, не будет создавать препятствия для обращения в суд по месту жительства сотрудника; нарушение правила территориальной подсудности способно явиться основанием отмены решения суда, только когда в суде первой инстанции было заявлено ходатайство о неподсудности или возможности заявления данного ходатайства объективно не существовало.

2.2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде

В соответствии со ст. 24 ГПК РФ, вытекающие из трудовых правоотношений дела, подсудны районным судам³⁹.

Согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам

³⁸ п. 37 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.06.2012 № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2012. № 9.

³⁹ Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Л.В. Чистяковой, А.В. Касьянова. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. 1608 с.

об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам названных сроков они могут быть восстановлены судом (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

В пункте 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что исходя из содержания абз. 1 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком

Так, суд первой инстанции, разрешая настоящий спор, пришел к обоснованному выводу об отказе в удовлетворении требований в связи с пропуском истицей предусмотренного ч. 1 ст. 392 ТК РФ трехмесячного срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, о чем было заявлено стороной ответчика.

Материалами дела было подтверждено, что о размере заработной платы и ее составных частях Н. было известно из трудового договора, заработная плата ей начислялась и выплачивалась ответчиком ежемесячно, в установленные трудовым договором сроки, поэтому о нарушении своего права ей было известно при получении заработной платы в день окончательного расчета за каждый отработанный месяц, т.е. 10 числа месяца, следующего за расчетным. Окончательный расчет при увольнении с истицей произведен 15 сентября 2016 г. Однако в суд с настоящим иском она обратилась только 13 июня 2017 г., т.е. по истечении установленного срока. С ходатайством о восстановлении пропущенного срока Н. в суд не обратилась, доказательств уважительности причин пропуска срока суду не представила, обстоятельств, препятствующих своевременному обращению в суд с данными требованиями, судом не установлено.

При таких обстоятельствах суд, принимая во внимание заявление ответчика о применении последствий пропуска истицей установленного

законом срока, а также в связи с отсутствием оснований для его восстановления, пришел к правильному выводу об отказе в удовлетворении исковых требований в связи с пропуском этого срока без уважительных причин без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Доводы апелляционной жалобы о том, что судом не применена ст. 392 ТК РФ в новой редакции, судебная коллегия во внимание не принимает, поскольку они основаны на неверном толковании норм действующего трудового законодательства.

Введенной в действие с 03 октября 2016 г. Федеральным законом от 03 июля 2016 г. № 272-ФЗ частью 2 ст. 392 ТК РФ установлено, что за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он 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 увольнении.

Поскольку Федеральным законом № 272-ФЗ не установлено, что действие изменений, внесенных в ст. 392 ТК РФ, распространяется на отношения, возникшие до 03 октября 2016 г., а спорные отношения возникли до вступления в действие новой редакции ст. 392 ТК РФ, суд пришел к обоснованному выводу о применении ст. 392 ТК РФ в прежней редакции⁴⁰.

Суд на практике в редких случаях заявляет отказ в удовлетворении исковых требований работников на основании пропуска ими сроков обращения, несмотря на ходатайства об этом работодателя⁴¹. Если работник обосновывает хоть какую-нибудь уважительную причину пропуска срока, то суды обычно восстанавливают срок и рассматривают заявление.

⁴⁰ Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 05.02.2018 г. по делу № 33-1651/2018 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).

⁴¹ Петров А.Я. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуального трудового спора // Адвокат. 2016. N 2. С. 54 - 63.

В абз. 5 п. Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 указаны уважительные причины пропуска сроков обращения работника в суд. В то же время при разрешении вопроса о пропуске срока на обращение в суд следует учитывать не только обстоятельства, указанные в названном пункте Постановления Пленума Верховного Суда РФ, но и другие, имеющие значение для решения вопроса о наличии уважительных причин пропуска срока.

Например, заявляя ходатайство о восстановлении данного срока, истец ссылаясь на обращение в иной суд по вопросу нарушения его трудовых прав. Данные обстоятельства нашли свое подтверждение в процессе судебного разбирательства. Так, из приложенных к ходатайству истца документов следует, что 14 февраля 2017 г. (т.е. спустя 12 дней после получения копии приказа об увольнении) Д. направил исковое заявление о восстановлении на работе в Новоуренгойский городской суд ЯНАО. Определением судьи от 27 февраля 2017 г. исковое заявление было оставлено без движения по мотиву несоответствия требованиям гражданского процессуального законодательства РФ (ст. 136 ГПК РФ), предоставлен срок для исправления недостатков - до 28 марта 2017 г. Поскольку указанные в определении недостатки не были устранены, 30 марта 2017 г. судьей постановлено определение о возврате иска, которое получено истцом 12 апреля 2017 г. После этого, 02 мая 2017 г. последовало обращение Д. в Кировский районный суд г. Омска с настоящим иском.

При изложенных выше фактических обстоятельствах дела, а также принимая во внимание отсутствие у истца юридического образования, факт обращения в суд в кратчайший срок со дня получения как приказа об увольнении, так и пакета документов из Новоуренгойского городского суда ЯНАО, судебная коллегия приходит к выводу об уважительности причин пропуска истцом срока на обращение в суд с иском к ООО «Заполяпромгражданстрой» и наличии правовых оснований для его восстановления, поскольку положения ст. 204 ГК РФ с учетом разъяснений, изложенных в п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29

сентября 2015 г. № 43 «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности»⁴², в данном случае не применяются⁴³.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, включая требования о взыскании с работодателя заработной платы, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ; ст. ст. 89, 94 ГПК РФ; п. 1 ч. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса РФ⁴⁴).

Таким образом, в целях предоставления дополнительных гарантий по обеспечению судебной защиты работниками своих трудовых прав, трудовое законодательство предусматривает освобождение работников от судебных расходов независимо от результатов рассмотрения судом его иска, в том числе в случае отказа в удовлетворении требований, что является исключением из общего правила, установленного ч. 1 ст. 98 ГПК РФ. Понесенные работодателем судебные издержки относятся на его счет и возмещению не подлежат.

К указанным расходам в силу ст. ст. 88, 94 ГПК РФ относятся расходы на оплату услуг представителя, расходы на проезд и проживание сторон и третьих лиц, понесенные ими в связи с явкой в суд⁴⁵.

В обоснование исковых требований к исковому заявлению должны быть приложены соответствующие документы.

Дата предварительного судебного заседания назначается судьей после принятия искового заявления. Одной из целей предварительного судебного заседания в соответствии с ч. 1 ст. 152 ПК РФ является процессуальное закрепление распорядительных действий сторон. Общепризнанными

⁴² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.09.2015 г. № 43 (ред. от 07.02.2017) «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 12.

⁴³ Апелляционное определение Омского областного суда от 06.09.2017 г. по делу № 33-5986/2017 [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.05.2018).

⁴⁴ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.

⁴⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 18.04.2017 г. по делу № 33-14645/2017 [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.05.2018).

распорядительными правами являются: отказ от иска, изменение иска, право ответчика признать иск и право сторон заключить мировое соглашение⁴⁶.

Общий срок рассмотрения гражданских дел в соответствии с нормами ст. 154 ГПК РФ составляет два месяца с момента поступления искового заявления. Данные сроки могут откладываться, к примеру, при отложении судебного разбирательства с целью предоставления дополнительных доказательств, допроса новых свидетелей или неявке истца.

Прения сторон проводятся после рассмотрения доказательств и после уже суд выносит решение. В случае несогласия работодателя с решением суда, он имеет право его обжаловать в вышестоящей судебной инстанцией.

Если работодатель с решением не согласен, он может обжаловать его в вышестоящих судебных инстанциях в согласно ст. 336 ГПК РФ.

В ТК РФ предусмотрены особенности вынесения решения по отдельным категориям трудовых споров.

Так, в силу ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Так, учитывая, что М находится в отпуске по уходу за ребенком, суд апелляционной инстанции приходит к выводу о том, что Т. подлежит восстановлению на службе в должности главного специалиста Муниципального

⁴⁶ Чекмарева А.В. Процессуальное закрепление распорядительных действий сторон и установление факта пропуска срока исковой давности или срока обращения в суд в предварительном судебном заседании // Современное право. 2017. 4. С. 79.

учреждения - Администрации Усть-Курдюмского муниципального образования Саратовского района Саратовской области с 07.03.2017 г., а с ответчика подлежит взысканию в ее пользу заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда⁴⁷.

М.Г. Суховская и Е.А Шаповал обращают внимание на то, что «в случае, когда работодатель на момент принятия решения исключил из штатного расписания должность работника (например, при сокращении), в приказе о восстановлении в любом случае следует указать должность, с которой сотрудник был уволен»⁴⁸.

Если в трудовой книжке была сформулирована неверно причина увольнения, что препятствовало поступлению работника на новую работу, что суд по таким исковым требованиям выносит решение «о выплате ему среднего заработка за период вынужденного отдыха (прогула)»⁴⁹.

В случае незаконного увольнения, суд выносит решение о взыскании с работодателя в пользу работника компенсации морального вреда, размер которой определяется судом.

Согласно ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Так, из материалов дела усматривается, что представитель ответчика ООО «Компания Поставка» в суде апелляционной инстанции 21.02.2017 г. при оглашении решения о восстановлении истца в прежней должности не присутствовал, в день вынесения судебного акта Г. в суд по вопросу выдачи

⁴⁷ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 30.11.2017 г. по делу № 33-8884/2017 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).

⁴⁸ Суховская М.Г., Шаповал Е.А. Все о сокращении персонала // Главная книга. 2016. № 17. С. 41 - 55.

⁴⁹ Савин В.Т. Некоторые проблемы материальной ответственности работодателя за задержку выдачи работнику трудовой книжки // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 11. С. 121 - 129.

исполнительного листа не обращался, заявление о направлении его для исполнения не писал, к исполнению своих обязанностей не приступил.

Доводы истца о том, что работодатель не допускал его к работе, доказательствами не подтверждены. О приостановлении работы истец уведомил ответчика через почту, к судебному приставу-исполнителю за принудительным исполнением решения суда не обращался.

Установлено, что исполнительный лист был получен истцом лишь ДД.ММ.ГГГГ, предъявлен непосредственно работодателю, которым решение в части восстановления истца на работе было исполнено ДД.ММ.ГГГГ путем издания соответствующего приказа. Однако истец к исполнению своих обязанностей не приступил ни после ознакомления его ДД.ММ.ГГГГ с приказом о восстановлении на работе от ДД.ММ.ГГГГ ни после исполнения ответчиком решения суда о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула ДД.ММ.ГГГГ.

Письмами от ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 33-38) ответчик уведомлял Г. о необходимости явиться в отдел по работе с персоналом компании и дать объяснения по поводу отсутствия на рабочем месте с ДД.ММ.ГГГГ либо представить документы, подтверждающие уважительность причин такого отсутствия. Однако истец каких-либо объяснений работодателю не представил, на рабочем месте не объявился.

При таких обстоятельствах доводы истца о незаконном отстранении его от работы являются несостоятельными, обязанность работодателя выплатить ему средний заработок не наступила, оснований полагать права Г. нарушенными не имеется⁵⁰.

Таким образом, суд, рассматривающий трудовой спор, принимает решение на основании всех имеющихся материалов. На основании ч.2 ст.195 ГПК РФ суд основывает решение только на тех доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

⁵⁰ Апелляционное определение Самарского областного суда от 31.10.2017 г. по делу № 33-13943/2017 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).

2.3. Процессуальные проблемы рассмотрения разрешения индивидуальных трудовых споров

В соответствии со статьей 352 ТК РФ, каждый может защищать свои трудовые права всеми не запрещенными законом способами. Законодатель предоставил работникам довольно широкий выбор способов защиты трудовых прав и свобод, особое место среди которых занимает судебная защита.

Индивидуальным трудовым спорам присущи характерные специфические признаки; их содержание имеет определенные особенности, что предопределяет конкретный порядок их разрешения⁵¹.

Как правило, основной объем индивидуальных трудовых споров рассматривается судами в рамках искового производства. Вместе с этим восстановление нарушенного права может осуществляться на основе производства по делам о признании недействующими нормативно-правовых актов в части или полностью (подраздел III разд. II ГПК РФ). Так, работник может обжаловать локальный акт, согласно которому ущемлены его права и свободы, предусмотренные действующим законодательством (к примеру, положение об оплате труда, положение о командировках, правила внутреннего распорядка и др.).

Как уже было отмечено, по содержанию трудовые споры можно условно подразделить на два вида:

«1) споры, возникающие при нарушении прав работников, касающихся применения норм трудового законодательства, других нормативных актов, актов договорного регулирования, включая и условия трудового договора (т. е. споры о праве);

2) споры об изменении или установлении индивидуальных условий труда работника, то есть споры об интересе сторон»⁵².

⁵¹ Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 54 – 57.

⁵² Гонцов Н.И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации // Вестник Пермского университета. 2013. № 3. С. 73 - 83

Следует заметить, что споры об интересе имеют и индивидуальный, и коллективный характер, что сказывается на процедуре их разрешения.

В частности, обращаясь в суд со спором об установлении или изменении индивидуальных условий труда, работник обязан сформулировать требования в соответствии с положениями ст. 131 ГПК РФ, где четко обозначить: в чем заключено нарушение либо угроза нарушения его интересов, прав или свобод.

Это обстоятельство значительно отличает коллективные и индивидуальные споры по вопросам изменения или установления условий труда. Такое различие предопределено сущностным их содержанием, что отражение находит и в судебной практике. Анализируя понятийные категории «индивидуальных трудовых споров» (статья 381 ТК РФ) и «коллективных трудовых споров» (статья 398 ТК РФ), суды приходят к выводам, что в коллективном трудовом споре работники могут выдвинуть любые требования, даже если последние не основаны на положениях трудового права, но обусловлены интересом, значимым для работников⁵³.

Таким образом, индивидуальный спор об интересе, по своей сути, в суде становится спором о праве.

При том, индивидуальный конкретный интерес работника в случаях, предусмотренных законом, не оставляет возможности работодателю реализовать свои интересы, ему вменяется в обязанность идти навстречу работнику, если последний требует изменить существующие или предоставить новые условия труда. К примеру, работникам согласно положениям ч. 1 ст. 93 ТК РФ. Таким образом, при обращении в суд у работника имеется бесспорная возможность для реализации своего права на неполное время работы.

Вместе с тем, каковы шансы работника, который не входит в перечень тех лиц, имеющих бесспорное право на неполное время работы. Например, работник убежден, что работодатель неправомерно не соглашается с предоставлением ему неполного времени работы, по его убеждению, у него

⁵³ Определение Верховного Суда РФ от 21.06.2013 N 80-АПГ13-1. [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.05.2018).

имеются важные обстоятельства, не позволяющие ему в полном объеме выполнять норму рабочего времени. Однако, данные обстоятельства, имеющие для конкретного работника существенное значение (например, жизненная необходимость осуществлять трудовую деятельность не с целью получения финансовых средств, а для сохранения определенных трудовых навыков и связей с коллегами; потребность больше времени посвящать другой деятельности, самообразования и другие причины), не установлены законодателем в рамках ТК РФ. Работник, естественно, может обратиться в суд за защитой, с его точки зрения, нарушенного права, но руководствуясь ст. 93 ТК РФ, суд откажет в установлении неполного рабочего времени, поскольку в этом случае потребуются достижение между сторонами согласия⁵⁴.

В связи с этим, при обращении в судебные органы, требование, содержащееся в исковом заявлении по поводу изменения или установления индивидуальных условий труда, должно являться соизмеримым с правом, которое, согласно мнению заявителя, нарушено или оспорено и о котором необходимо указать в исковом заявлении. В ином случае – суд, как орган по защите права, не определит, носителем какого из субъективных прав является истец, было нарушено ли данное право и т.п.⁵⁵ И если право не было нарушено, суд откажет работнику в удовлетворении индивидуального интереса.

Так, правомерные по природе и не нарушающие нормы права интересы субъектов индивидуального трудового спора, судом не могут быть учтены при принятии решения по конкретному делу. Поскольку в данной категории споров с правом работника корреспондирует право (но не обязанность) работодателя, определенное его организационными, производственными и другими интересами. Соответственно, суду достаточно (руководствуясь положениями юридической нормы) решить дело по существу, констатировать отсутствие нарушений соответствующей нормы, а, следовательно, и права работника. В

⁵⁴Определение Калужского областного суда от 21.10.2013 по делу № 33-2847/2013 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).

⁵⁵ Особенности рассмотрения и разрешения отдельных категорий гражданских дел (исковое производство) / Под ред. И.К. Пискарева. М.: Городец, 2005. [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).

этом случае, обращение работника за защитой интереса по вопросу изменения или установления условий труда будет иметь формальный характер, поскольку суды не вправе осуществлять вмешательство в рамки организационно-управленческой деятельности работодателя или сферу его компетенции.

Это вытекает из норм ч. 2 ст. 209 ТК РФ, в соответствии с которой условия труда - это совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность трудящихся. Но суть правомерных интересов (их конкретное содержание) сторон трудовых правоотношений, обусловленных факторами трудового процесса и производственной среды, не может служить основанием исследования и принятия судебного решения по ним.

Здесь возможно проследить с коллективными трудовыми спорами определенную параллель, в рамках которых возможно разрешение неурегулированных разногласий работников и работодателей по поводу изменения и установления условий труда (в т. ч. заработной платы) (ч. 1 ст. 398 ТК РФ). Эта категория трудовых разногласий, в отличие от индивидуальных, разрешается путем специальных процедур примирения (ст. 401 ТК РФ), что позволяет выдвинуть требования, как уже указывалось выше, не касающиеся напрямую правовых норм.

Однако, предусматривая возможность разрешения в суде индивидуального трудового спора, в т. ч. по вопросу изменения или установления индивидуальных условий труда, законодатель, не устанавливает для сторон возможностей разрешения этого спора посредством примирительных (согласительных) процедур. Если не учитывать стадию формирования интересов работника, который получая отказ работодателя по вопросу выдвинутого требования (просьбы) об изменении или установлении индивидуальных трудовых условий, не согласился с вынесенным управленческим решением (появились разногласия) и принял определенные действия, в целях их устранения, и такие разногласия еще не обрели неурегулированный характер.

В данном контексте видится уместным обращение к историческому опыту отечественного законодательства. Так, в статье 219 КЗоТ РФ⁵⁶ был предусмотрен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров относительно установления работнику новых либо изменении существующих трудовых условий. Данную категорию споров разрешала администрация и соответствующий профсоюзный орган в пределах предоставленных полномочий, она не была подведомственна судам (ст. 210 КЗоТ РФ). Не смотря на то, что одна сторона согласительной процедуры (то есть профсоюз в лице представительных органов) не являлась стороной в трудовом договоре. Профсоюз в этом случае выступал как законный представитель интересов сотрудника - члена профсоюзной организации. При добровольном взаимодействии сторон, в их интересах противоречия могли быть разрешены воплотившись во взаимоприемлемое решение, поскольку данный орган исполнял функцию согласования правомерного интереса субъектов трудового договора. Отметим, что в относительно современной литературе высказывается мнение, что целесообразно и в действующем трудовом законодательстве установить согласительный порядок решения индивидуальных трудовых споров об интересе⁵⁷.

В настоящий период мы можем увидеть элементы подобной согласительной процедуры при разрешении спора об интересе в КТС (ст. 385 ТК РФ), носящей двойственный характер. Она, с одной стороны, выступает особой формой социального партнерства, по сути представляя собой участие представителей работодателей и работников в разрешении трудовых споров (в соответствии со ст. 27 ТК РФ). Это подтверждает и правило, в соответствии с которым КТС формируется из равного числа представителей сторон (работодателя и работников), по инициативе любой стороны. С другой стороны, решения КТС принимает простым большинством голосов путем тайного

⁵⁶ Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

⁵⁷ Забрамная Е.Ю. Споры без ссоры? // ЭЖ-Юрист. 2004. № 27; Сошникова Т.А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. 2004. № 8.

голосования ее членов, присутствующих на заседании (ст. 388 ТК РФ), что делает этот орган юрисдикционным, а не примирительным. Но само обсуждение требований работника, основывающихся на его интересе, на заседании КТС дает основания для того, чтобы члены комиссии, полномочные принимать решения и представляющие разные интересы сторон трудовых правоотношений, смогли прийти к соглашению (в результате принятого решения интересы сторон совпадут). Данное обстоятельство способно отразиться на окончательном результате, воплотившись в решение КТС по проблеме индивидуального трудового спора.

Одновременно, согласительный характер решения КТС "нейтрализуется" требованием закона о том, что оно должно обосновываться ссылкой на нормативно-правовой акт (ч. 2 ст. 388 ТК РФ). Таким образом, спор об индивидуальном интересе, обусловленном изменением или установлением условий труда, и в суде, и в КТС, фактически являет спор о праве.

Таким образом, правомерные интересы работника, связанные с изменением или установлением индивидуальных условий и их защита, в органах по разрешению трудовых споров имеет формальный характер и так или иначе должна «привязываться» к правовым нормам, что исключает существование «в чистом виде» такой категории споров. Причина скрыта в изначальном неравенстве субъектов индивидуального трудового правоотношения. В связи с этим суд, как орган по рассмотрению индивидуального трудового спора об интересе, выступает гарантом юридических прав и свобод работников, а не их правомерных интересов.

Глава 3 Предложения по совершенствованию порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в гражданском процессе

Действующее процессуальное законодательство обязанность доказывания возлагает на ответчика, при этом, не освобождая и истца предоставлять доказательства. В трудовых правоотношениях бесспорно более сильной стороной является работодатель, который также более силен и в отношении доказательственной базы.

Однако, на практике при увольнении работника не всегда работодатель соблюдает нормы действующего законодательства. По этой причине с целью уйти в дальнейшем от судебного разбирательства, предлагают работнику уволиться по собственному желанию. Но и в таких случаях, возможно также признать данное увольнение незаконным и восстановиться на работе.

В качестве примера можно рассмотреть следующий судебный спор.

Например, А. обратился с иском о признании незаконным увольнения, о восстановлении его на работе, признании незаконным приказа об увольнении и соглашения о расторжения трудового договора.

Обстоятельства увольнения касались срыва сроков перегона самолетов в адрес зарубежного заказчика. А. вел переговоры на поставку зарубежному заказчику самолетов. Во время нахождения А. в отпуске гендиректор отменил перегон самолетов, за что ответственность хотели возложить на А., так как заказчик в адрес ОАО прислал письмо, в котором выражал недовольства в связи со срывом поставок.

Начальник по управлению продажами Ш. оповестил А., что вопросы его увольнения решены на совещании у гендиректора и Ш. поручили написать приказ об увольнении за срыв поставок самолетов заказчику. В итоге А. было поставлен перед выбором: быть уволенным по соглашению сторон или в связи с совершением им дисциплинарного проступка. Кроме того, он был ознакомлен с соответствующими проектами приказов. В своем исковом заявлении А.

полагает, что подписать соглашение об увольнении его вынудили. При этом, несмотря на подписанное соглашение А. был все таки уволен за срыв поставки самолетов, т.е. за виновное действие.

В судебном заседании свидетель Н. пояснила, что к ней приходил А. чтобы проконсультироваться по вопросам увольнения и узнавал, по какому из оснований можно уволиться, дабы себе не навредить. Н. предложила ему увольнение по соглашению на льготных условиях. После консультации А. подписал указанное соглашение. При его подписании на А. не оказывалось никакого давления.

Выслушав объяснения сторон, заключение прокурора, свидетелей, изучив материалы спора, суд пришел к следующему.

А. предложено было подписать соглашение об увольнении по обоюдному соглашению сторон. Свое намерение по увольнению А. работодатель реализовал посредством издания проекта приказа о прекращении с А. трудовых отношений за сорванный перегон самолетов. Такие обстоятельства подтверждают доводы А., что соглашение им подписано под давлением.

Из анализа статьи 78 ТК РФ следует, что при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами.

В суде было установлено, что А. подписывал соглашение о расторжении трудового договора под угрозой его увольнения за дисциплинарный проступок. В связи с чем суд пришел к выводу о том, что подписание соглашения А. имело вынужденный характер, не являлось добровольным волеизъявлением, увольнение по п.1 ч.1 ст. 77 ТК РФ будет незаконным, а требование А. относительно признания незаконности приказа об увольнении должно быть удовлетворено⁵⁸.

⁵⁸ Кассационное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 28 января 2011 г. по делу № 33-430. Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/101407990/#ixzz5EE5YkoRX>

Рассматривая трудовые споры, суд должен руководствоваться таким принципом гражданского производства, как принцип равенства сторон.

Обязанность каждой стороны доказывать обстоятельства, на которые она ссылается для подтверждения своих требований, установлена в ст. 56 ГПК РФ. Однако, равенство сторон не является универсальным принципом гражданского судопроизводства. Применим принцип равенства сторон в случаях участия в процессе формально равных субъектов.

В спорах, вытекающих из трудовых правоотношений работник всегда является более слабой стороной, в связи с чем, говорить о равенстве сторон при предоставлении доказательств, затруднительно. Иными словами, отсутствие формального равенства между сторонами влечет и их процессуальное неравенство.

В уголовном процессе данный вопрос решается посредством принципа презумпции невиновности⁵⁹. Относительно споров, вытекающих из трудовых правоотношений, подобного рода презумпция не установлена.

При рассмотрении трудовых споров, к примеру по делам о восстановлении уволенного работника на работе, ответчик-работодатель должен доказать правомерность увольнения. В свою очередь работник должен доказать незаконность его увольнения.

В случае, увольнения по инициативе работодателя, обязанность доказывания смещается в сторону последнего, что вытекает из п. п. 23 Постановления Пленума ВС РФ № 2, согласно которому «в процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе гражданина, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказывать наличие законного обоснования увольнения и соблюдение порядка увольнения возлагается на работодателя».

В судебной практике на работодателя в силу ст. 56 ГПК РФ возлагается обязанность представить доказательства противоправных действий или

⁵⁹ Воронцова А.А. Презумпция невиновности [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 05.05.2018).

бездействия и вины работника. При этом работодатель должен также представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к применению дисциплинарного взыскания, в действительности имело место.

Так, оценив представленные в материалы дела доказательства в их совокупности по правилам ст. 67 ГПК РФ, руководствуясь вышеприведенными нормами трудового законодательства, суд пришел к выводу о том, что материалами дела установлено и не доказано обратного истцом, что М.Е. 21 ноября 2016 года, 12 декабря 2016 года и 14 декабря 2016 года без уважительных к тому причин действительно отсутствовала на рабочем месте, обратного истцом не доказано, между тем, при увольнении истца на основании п. 5 ст. 81 ТК РФ работодателем были допущены грубые нарушения трудового законодательства, выразившиеся в том, что приказ об увольнении N... от 14.12.2016 года не содержит ссылок на конкретные проступки, которые были учтены работодателем при квалификации увольнения за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей; приказы о наложении дисциплинарных взысканий от 19 декабря 2016 года не могут входить в систему неоднократного нарушения М.А. трудовых обязанностей, положенных в качестве основания для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ, так как приказ об увольнении издан ранее, а именно 14 декабря 2016 года; ответчиком не соблюден порядок увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ, оснований для издания приказа об увольнении 14 декабря 2016 года не имелось, так как истец не совершала дисциплинарных проступков, за которые не была уже ранее привлечена к дисциплинарному взысканию, в связи с чем исковые требования М.Е. об изменении формулировки увольнения на собственное желание по ст. 80 ТК РФ подлежат удовлетворению⁶⁰.

На практике встречаются случаи, когда трудовой договор был расторгнут по инициативе работника, который впоследствии заявляет о том, что на это его

⁶⁰ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.01.2018 г. № 33-1109/2018 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).

вынудил работодатель. В этом случае обстоятельства, на которые ссылается работник он же и сам должен доказать (пункт 22 указанного Постановления)⁶¹.

Так, разрешая требования истца о признании незаконным и отмене приказа N 529/фцм-к от 13 февраля 2017 года об увольнении, суд, руководствуясь вышеуказанными нормами права, дав оценку собранным по делу доказательствам, в том числе показаниям свидетелей, пришел к выводу о том, что увольнение истца по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по собственному желанию было произведено с нарушением требований действующего трудового законодательства, поскольку, как было установлено в судебном заседании инициатива, направленная на расторжение трудового договора исходила от работодателя, что выразилось в предложении заключить соглашение о расторжении трудового договора вследствие наличия претензий к работе фео со стороны руководства. Поскольку истец не имела намерений на увольнение по собственному желанию, то работодатель фактически произвел увольнение истца по собственной инициативе с нарушением запрета, предусмотренного частью первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, заявление фео об увольнении датировано 14 февраля 2017 года, тогда как приказ о ее увольнении на основании этого заявления составлен 13 февраля 2017 года, то есть днем ранее, каких-либо доказательств, подтверждающих факт наличия технической ошибки при издании приказа суду не представлено⁶².

Стороны при рассмотрении трудового спора могут использовать все средства доказывания, установленные в ГПК РФ, в частности: письменные доказательства, показания свидетелей, объяснения сторон и третьих лиц и т.д.

Особое внимание следует обратить на письменные доказательства, которые в соответствии с ч. 2 ст. 71 ГПК РФ представляются суду в подлиннике или в форме надлежащим образом заверенной копии, что

⁶¹ Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 3. С. 72.

⁶² Апелляционное определение Московского городского суда от 18.01.2018 г. по делу № 33-1689/2018 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).

предопределяет особую значимость вопроса о правильном заверении копий документов для предоставления суду в качестве доказательств.

Согласно ГПК РФ (ст. 71), письменные доказательства принимают в суд только в подлинниках либо надлежаще заверенные.

Работники не всегда имеют подлинники необходимых письменных доказательств, за исключением, если только трудового договора. Более того, работник не может также заверить копии необходимых документов, поскольку не имеет печати. К нотариусу он также не может обратиться, так как последний заверяет копии только при наличии подлинников.

В отличие от работника, работодатель может предоставить любой документ, копию документа, предварительно ее самостоятельно заверив. Данные документы и будут являться доказательствами в суде.

В случае, если работник в судебной заседании сделает заявление о том, что предоставляемый работодателем документ, является подложным и потребует проведения экспертного исследования данного документа, то суд может отклонить данные требования, мотивируя тем, что необходимо ознакомиться со всеми доказательствами по делу. Затем, сославшись на любой другой (часто также недавно составленный работодателем) документ, подтверждающий позицию работодателя, суд без проведения экспертизы сможет отказать работнику в иске.

На практике зачастую суды отказывают в ходатайстве работника о проведении экспертного исследования документа. Причинами такого отказа является затягивание судебного разбирательства, тогда как установлен предельный срок рассмотрения исков в ст. 154 ГПК РФ, несоблюдение которого является нарушением и ущемлением прав и законных интересов участников процесса и влечет наступление дисциплинарной ответственности судей⁶³.

⁶³ п. 1 ст. 12.1 Закона РФ от 26.06.1992 г. № 3132-1 (ред. от 19.02.2018) «О статусе судей в Российской Федерации» // "Российская газета", N 170, 29.07.1992.

В данном случае следует обратить внимание на установленные законом сокращенные сроки рассмотрения споров, касающихся увольнения работника. Целью сокращенных сроков в данном случае является сокращения периода уплаты работнику заработной платы за период вынужденного прогула в случае его восстановления на прежней работе. Как можно заметить, в данном случае законодатель на стороне работодателя. Поэтому, в случае удовлетворения ходатайства работника о проведении экспертизы, повлечет за собой нарушение, установленных в ст. 154 ГПК РФ сроков.

Изложенное позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, необходимо установить один срок рассмотрения всех видов трудовых споров, а именно два месяца с момента подачи искового заявления.

Во-вторых, целесообразно ст. 154 ГПК РФ дополнить положением о том, что в срок рассмотрения трудового спора не включается период проведения экспертизы.

В случае, когда в судебном заседании исследуется факт подписания соглашения об увольнении работника под принуждением, необходимо доказать данный факт самим работником.

Средствами доказывания могут являться аудио- и видеозаписи. Однако такие доказательства не будут приниматься судом, если они были произведены без согласия работодателя. Не принимаются судом в качестве доказательств и предоставляемая работником электронная переписка с работодателем, так как данные документы не заверены надлежащим образом и не отвечают требованиям допустимости.

Однако следует заметить, что в арбитражном процессе электронная переписка является доказательством (ст. 75 АПК РФ⁶⁴). При этом суд, может назначить дактилоскопическую, компьютерную и документоведческую экспертизы.

⁶⁴ Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 г. № 95-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Российская газета. 2002. 27 июля. № 137.

Все выше изложенное подтверждает тот факт, что работник не имеет возможность предоставить необходимые доказательства своих требований и возражений.

В связи с чем, возникает необходимость пересмотра действующего гражданско-процессуального законодательства, в части регулирования порядка исследования доказательств и доказывания при рассмотрении трудовых споров.

Для решения обозначенных выше проблем, целесообразно в действующее процессуальное законодательство ввести положение о презумпции добросовестности работника и бремя доказывания по всем вопросам возложить на работодателя.

Кроме этого, необходимо ввести следующие положения:

- по ходатайству работника суд обязан назначать экспертизу документов, представляемых работодателем;
- аудио- и видеозаписи, предоставляемые работником в качестве доказательств должны приниматься судом и учитываться наряду с прочими доказательствами;
- электронная переписка, предоставленная работником также должна приниматься судом в качестве доказательства и учитываться вместе с другими доказательствами по делу;
- в отношении свидетелей по трудовым спорам необходимо ввести дополнительную гарантию в виде недопустимости их увольнения по инициативе работодателя (помимо случаев, предусмотренных п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в течение 2 лет после участия их в судебном разбирательстве.

Заключение

По результатам исследования нами был сделан ряд следующих выводов.

1. Индивидуальные трудовые споры являются неурегулированными разногласиями между работником и работодателем по вопросам трудового законодательства РФ и иных нормативно-правовых актов, содержащих положения трудового закона, о которых заявлено в орган по разрешению индивидуальных трудовых споров.

2. Причинами рассматриваемых трудовых споров выступают обстоятельства, способствующие появлению разногласий в процессе применения и интерпретации трудового законодательства, каких-либо трудового договора. Указанные причины трудовых споров можно условно разделить на две основные группы: субъективные и объективные. К объективным причинам относятся противоречия, вытекающие из отношений наемного труда, отношений собственности и др.

3. К субъективным причинам относятся противоречия, которые не обладают характером объективно обусловленных закономерностей, определяющиеся в большей степени ошибками и недостатками деятельности субъектов. К данным причинам возможно отнести неправильное толкование правовых положений (условий трудового договора); несоблюдение трудовых прав сотрудника, вызванное конфликтом между должностным лицом и работником (с условием, что это за собой повлекло разногласие, в дальнейшем переданное на рассмотрение компетентного юрисдикционного органа).

4. По общему правилу, иски предъявляются по месту нахождения ответчика. Иски о восстановлении трудовых прав предъявляться могут также в суд по месту жительства истца. Однако, исходя из толкования, ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ распространена только на работника. Выбранная в ГПК РФ формулировка представляется не совершенной и способной в дальнейшем будет вызывать вопросы правоприменителя. В этой связи необходимо включить в Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2 разъяснение о том,

что в ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ под истцом понимается работник, лицо, состоявшее ранее в трудовых отношениях с работодателем, а равно лицо, с которым работодатель отказывался заключить трудовой договор.

5. Возможность работника обращаться в судебный орган по месту своего жительства является существенной процессуальной льготой. Наряду с этим, изменение территориальной подсудности индивидуальных трудовых споров, согласно ст. 32 ГПК РФ, вероятно, учитывая следующие ограничения: заключение соглашения о перемене территориальной подсудности (статья 32 ГПК РФ) позволит работникам обращаться в судебный орган, указанный в данном соглашении, тем не менее, не будет создавать препятствия для обращения в суд по месту жительства сотрудника; нарушение правила территориальной подсудности способно явиться основанием отмены решения суда, только когда в суде первой инстанции было заявлено ходатайство о неподсудности или возможности заявления данного ходатайства объективно не существовало.

6. Правомерные интересы работника, связанные с изменением или установлением индивидуальных условий и их защита, в органах по разрешению трудовых споров имеет формальный характер и так или иначе должна «привязываться» к правовым нормам, что исключает существование «в чистом виде» такой категории споров. Причина скрыта в изначальном неравенстве субъектов индивидуального трудового правоотношения. В связи с этим суд, как орган по рассмотрению индивидуального трудового спора об интересе, выступает гарантом юридических прав и свобод работников, а не их правомерных интересов.

7. При предоставлении в суд доказательств по делу, работодатель всегда оказывается более сильной стороной. В этой связи представляется целесообразным ввести следующие положения:

- по ходатайству работника суд обязан назначать экспертизу документов, представляемых работодателем;

- аудио- и видеозаписи, предоставляемые работником в качестве доказательств должны приниматься судом и учитываться наряду с прочими доказательствами;

- электронная переписка, предоставленная работником также должна приниматься судом в качестве доказательства и учитываться вместе с другими доказательствами по делу;

- в отношении свидетелей по трудовым спорам необходимо ввести дополнительную гарантию в виде недопустимости их увольнения по инициативе работодателя (помимо случаев, предусмотренных п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в течение 2 лет после участия их в судебном разбирательстве;

- установить единый срок рассмотрения всех трудовых споров в два месяца с момента подачи заявления в суд;

- дополнить статью 154 ГПК РФ положением о том, что в обозначенные сроки не включается период проведения экспертизы.

Представляется, что сделанные по итогам настоящего исследования выводы могут быть направлены на совершенствование механизмов разрешения индивидуальных трудовых споров в РФ, создание более эффективной системы разрешения трудовых споров, оптимизацию сроков рассмотрения трудовых споров и обеспечение их субъектов наиболее эффективными гарантиями соблюдения прав и интересов в сфере труда.

Список используемой литературы

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с измен. от 13.05.2004) // Бюллетень международных договоров. 2001. № 4.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. 05.02.2018) // Российская газета. 2001. 30 декабря. № 256.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.12.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 03.04.2018) // Российская газета. 2002. 20 декабря. № 320.
5. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.08.2002 г. № 95-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Российская газета. 2002. 27 июля. № 127.
6. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
7. Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» // СЗ РФ. 2016. № 27 (часть 1). Ст. 4205.
8. Закон РФ 26.06.1992 N 3132-1 (ред. 19.02.2018) «О статусе судей в РФ» // Российская газета. 1992. 29 июля. № 170.

9. Постановление Госстандарта РФ 03.03.2003 N 65-ст «О принятии и введении в действие государственного стандарта Российской Федерации»// М., ИПК Издательство стандартов, 2003.
10. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) – утратил силу // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

Специальная литература

11. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.
12. Батурина Н.О. Причины судебной ошибки и процессуальные средства предупреждения. М., 2012. С. 42-48.
13. Барышников П.М. Классификация оснований отмены судебных постановлений по трудовым спорам в порядке апелляции // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4. С. 58 - 64.
14. Барышников П.С. Гражданское судопроизводство по трудовым спорам. Дисс. ... кандид. юрид. наук. Саратов: СГЮА, 2017. 270 с.
15. Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 3. С. 71-74.
16. Галиев М.С. К вопросу о последствиях нарушения прав на законный суд // Современное право. 2014. № 4.
17. Воронцова А.А. Презумпция невиновности [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 05.05.2018).
18. Гонцов Н.И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации // Вестник Пермского университета. 2013. N 3. С. 73 - 83
19. Грось Л.А. О значении определения подсудности гражданского спора // Арбитражный и гражданский процесс. 2010. № 3. С. 5-8.

20. Забрамная Е.Ю. Споры без ссоры? // ЭЖ-Юрист. 2004. N 27.
21. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2007. С. 844.
22. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с учетом Постановления КС РФ от 15.03.2005 N 3-П / Под ред. Л.Н. Анисимова. М.: Юстицинформ, 2006. С. 684.
23. Сошникова Т.А. Право на коллективные и индивидуальные и трудовые споры // Законодательство и экономика. 2004. N 8.
24. Ключков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2016. 240 с.
25. Лукаш Ю.А. Профилактика спора с работником и действия в случае возникновения: производственное практическое издание. М.: Юстицинформ, 2015. 92 с.
26. Миронова А.Н. Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров по прекращению трудового договора // Адвокат. 2015. N 12. С. 37 - 43.
27. Морозов П.Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования разрешения и рассмотрения и трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2015. N 2. С. 70 - 76.
28. Особенности рассмотрения и разрешения отдельных категорий гражданских дел (исковое производство) / Под ред. И.К. Пискарева. М.: Городец, 2005 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).
29. Петров А.Я. Сроки обращения в суд за рассмотрением и разрешением индивидуального трудового спора // Адвокат. 2016. N 2. С. 54 - 63.
30. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Л.В. Чистяковой, А.В. Касьянова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ГроссМедиа, 2018. 1608 с.

31. Пискарев И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров: учебное пособие. М., 2015. С. 14-15.
32. Суховская М.Г., Шаповал Е.А. Все о сокращении персонала // Главная книга. 2016. N 17. С. 41 - 55.
33. Савин В.Т. Некоторые проблемы материальной ответственности работодателя за задержку выдачи работнику трудовой книжки // Актуальные проблемы российского права. 2017. N 11. С. 121 - 129.
34. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 54 – 57
35. Султанов Р. А. Подсудность - субъективное право на рассмотрение дела в соответствии с установленной подсудностью либо гарантия суда, произвольно установленного законодателями? // Вестник гражданского процесса. 2013. № 6.
36. Терехова Л.А. Фетишизация правил подсудности в гражданском судопроизводстве // Арбитражный и гражданский процесс. 2009. № 6. С. 12.
37. Тригнин В.Г. Кассационная жалоба [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.04.2018).
38. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015
39. Чекмарева А.В. Процессуальное закрепление распорядительных действий сторон и установление факта пропуска срока исковой давности или срока обращения в суд в предварительном судебном заседании // Современное право. 2017. № 4. С. 78 - 82.
40. Шеменева О.Н. Последствия несоблюдения правил подсудности: конституционный аспект // Российский судья. 2014. № 4. С. 40.

Судебная практика

41. Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2013 N 27-П [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 01.05.2018).
42. Постановление Конституционного Суда РФ от 17.10.2017 N 24-П [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 01.05.2018).
43. Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2009 № 144-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2009. № 4.
44. Определение Конституционного Суда РФ от 03.07.2007 № 623-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. 2007. № 6.
45. Определение Конституционного Суда РФ от 13.07.2000 № 192-О // Вестник Конституционного Суда РФ. 2001. № 1.
46. Определение Конституционного Суда РФ от 28.05.2013 № 769-О [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 05.05.2018).
47. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.09.2015 г. № 43 (ред. от 07.02.2017) «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 12.
48. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19.06.2012 № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2012. № 9.
49. 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" // "Российская газета", N 268, 29.11.2006.

50. Определение Верховного Суда РФ от 28.09.2012 N 56-КГ12-7 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).
51. Определение Верховного Суда РФ от 21.06.2013 N 80-АПГ13-1 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).
52. Апелляционное определение Омского областного суда от 06.09.2017 г. по делу № 33-5986/2017 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).
53. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 05.02.2018 г. по делу № 33-1651/2018 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).
54. Апелляционное определение Самарского областного суда от 31.10.2017 г. по делу № 33-13943/2017 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).
55. Определение Ленинградского областного суда от 15.10.2015 № 33-5238/2015 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 03.05.2018).
56. Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 11.05.2016 по делу № 33-2236/2016 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 03.05.2018).
57. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 30.11.2017 г. по делу № 33-8884/2017 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 07.05.2018).
58. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 18.10.2016 г. по делу № 33-8129/2016 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 01.05.2018).
59. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 11.10.2016 по делу № 33-8335/2016 [Электронный ресурс] URL: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 03.05.2018).

60. Апелляционное определение Белгородского областного суда от 08.09.2015 № 33- 4244/2015 [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 03.05.2018).
61. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.10.2016 по делу № 33-38453/2016 [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.05.2018).
62. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.04.2016 по делу № 33-2392/2016 [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 04.05.2018).
63. Определение Калужского областного суда от 21.10.2013 по делу N 33-2847/2013 [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.05.2018).
64. Кассационное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 28 января 2011 г. по делу N 33-430. Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/101407990/#ixzz5EE5YkoRX>
65. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.01.2018 г. по делу № 33-1689/2018 [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.05.2018).
66. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.01.2018 г. № 33-1109/2018 [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 07.05.2018).