

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

(наименование кафедры)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

гражданско-правовой

(направленность (профиль) / специализация)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Особенности рассмотрения трудовых споров в гражданском процессе»

Студент

С.А. Галенда

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

В.В. Тумов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд. юрид. наук, доцент, А.Н. Федорова

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

(личная подпись)

« » 20 г.

Тольятти 2019

АННОТАЦИЯ

Тема данной бакалаврской работы: «Особенности рассмотрения трудовых споров в гражданском процессе»

Российская Федерация провозглашена Конституцией Российской Федерации социальным государством, функциями которого, являются охрана труда, защита населения от безработицы, обеспечение компромисса в обществе, устранение социальной напряженности и погашение конфликтов. Являясь основным источником права, Конституция РФ закрепляет право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием закрепленных в законе способов разрешения.

Учитывая, что работники являются наиболее значимой и менее защищенной группой населения, их права обеспечиваются особой защитой государства, а трудовые отношения обладают особенностями регулирования, о которых и пойдет речь в данной работе.

Цель работы - изучение (анализ) порядка рассмотрения трудовых споров в суде и юрисдикционных органах, возникших в процессе трудовых правоотношений, их процессуальные особенности. Из поставленной цели вытекают задачи:

1. Раскрыть содержания и дать понятие трудового спора, дать характеристику трудового спора, провести их классификацию;
2. Исследовать сложившиеся формы и способы защиты трудовых прав в суде с точки зрения судебного процесса, выделить особенности;
3. Проанализировать особенности рассмотрения трудовых споров с участием отдельных категорий работников и по отдельным категориям дел;
4. Отразить какие есть особенности рассмотрения трудовых споров, их процессуальная составляющая (форма), насколько эти формы являются актуальными и необходимость их реформирования.

Бакалаврская работа разделена на три главы.

Первая глава содержит два параграфа, в которых дается понятие классификации и определены особенности рассмотрения трудовых споров, а

также разграничение их от других видов споров. В частности, речь ведется о понятии трудового спора, его видах, основаниях возникновения и органах, регулирующих разрешение данных споров.

Вторая глава так же состоит из двух параграфов, в ней раскрыты особенности рассмотрения дел судами с участием несовершеннолетних, беременных женщин, инвалидов, государственных служащих и главных бухгалтеров, так как дела, с указанными категориями лиц наиболее сложны для судов с точки зрения их правильного и законного разрешения.

В третьей главе отражены особенности рассмотрения дел о выплате зарплаты, увольнении, восстановлении на прежнем месте работы, а также дел об отмене дисциплинарного взыскания и установлении трудовых отношений.

Бакалаврская работа содержит 53 страницы и 26 использованных источников и литературы.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. Понятие, классификация и процессуальные особенности трудовых споров	12
1.1. Понятие и классификация трудовых споров, разграничение от других видов споров	12
1.2. Особенности обращения в суд и рассмотрения трудовых споров в суде	17
Глава 2. Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников	22
2.1. Особенности рассмотрения дел судами с участием несовершеннолетних, беременных женщин, инвалидов	22
2.2. Особенности рассмотрения дел судами с участием государственных служащих, топ-менеджеров, главных бухгалтеров	30
Глава 3. Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров	35
3.1. Особенности рассмотрения дел о выплате заработной платы, увольнении, восстановлении на работе	35
3.2. Особенности рассмотрения дел об отмене дисциплинарного взыскания и установлении трудовых отношений	41
Заключение	47
Список используемых источников и литературы	50
Приложение А	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Развивающаяся рыночная экономика России внесла свои коррективы и существенные преобразования в суть трудовых правоотношений, а также в правовое положение всех субъектов правоотношений. Правовой основой и смыслом этих значимых реформ стало внедрение новых форм собственности и методов хозяйственной деятельности и, как следствие, формирование особого рынка – рынка труда. Поэтапно, начиная с 1991 года, разрабатывалась новая система трудового законодательства, формировался актуальный правовой механизм социальной и трудовой защиты работников, определялись взаимоотношения работника и работодателя.

Сегодняшняя рыночная экономика России не может нормально функционировать без применения людского труда. Но приходится констатировать, что, отдавая предпочтение по сути экономическими категориями и изысканиями, современные политики и предприниматели часто об этом забывают. На первое место в бизнесе выходят проблемы защиты и приобретения собственности, создание организационно-правовых форм ведения бизнеса, инвестиций, прибыли, оптимизации базы налогообложения. Бесспорно, это важные составляющие развития экономики, но и сама экономика, где все построено на рынке не может существовать без особого рынка – трудового рынка, на котором торгуется такой особенный «товар», как знания, умения и квалификация человека, то есть работника. Проще говоря торгуется способности человека к тому или иному виду деятельности, труду. Пренебрежение или не понимание этих простых моментов, создает основу для специфических социальных конфликтов – в нашем случае трудовых конфликтов, которые в большинстве рано или поздно уходят в чисто правовое русло, в юридический способ разрешения конфликта, а проще говоря в суд. Так формируется трудовой спор.

Главная и основную роль в регулировании всех отношений в обществе, в том числе и в сфере трудовых отношений в России как в правовом

государстве, принадлежит праву. Конституция РФ определяет Российскую Федерацию как суверенное, федеративное, демократическое и правовое государство, с республиканской формой правления и закрепляет право на свободный труд. Являясь базовой основой для функционирования российского общества и законодательства, Конституция РФ устанавливает широчайший спектр прав, свобод человека и гражданина. Основное и первичное закрепление в Конституции РФ получило основное право на труд, а именно свободный труд, которое является одним из самых важных, а способы его защиты характеризуют уровень развития общества. Сегодня граждане РФ могут реализовывать право на свободный труд, в самых различных формах и различными способами. В соответствии Конституцией РФ - труд свободен, каждый имеет возможность свободно распоряжаться своими трудовыми предпочтениями и особенностями, выбирать род деятельности и профессию. Вместе с этой Конституцией запрещается принуждение к труду. У каждого должен быть труд в условиях безопасности и гигиены, вознаграждение за труд должно быть без дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Любой трудящийся имеет право на отдых. Работнику по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законодательством 8-ми часовой рабочий, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск и должные условия труда¹.

Являясь основным источником национального права, Конституция РФ устанавливает права работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры, а также использование установленных способов их разрешения, включая право на забастовку. Принятым в декабре 2001 года (вступившим в силу 01.02.2002 г.) Трудовым кодексом РФ, в который неоднократно вносились изменения и дополнения, были решены некоторые проблемы правового регулирования трудовых и социальных отношений в обществе. Интересы работодателя и работника часто не совпадают, поэтому всегда будет

¹ Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (С новыми поправками) М; Мартин, 2015 – 64 с.

происходит столкновение этих интересов, на любом этапе трудовых отношений: прием на работу, увольнение, выплаты заработной платы и т.п. Все это приводит к возникновению трудовых разногласий, то есть споров.

На данный момент в области трудовых правоотношений появились две отрицательные тенденции: 1. Увеличение числа нарушений трудовых прав; 2. некоторая несостоятельность судебной защиты. Это связано с тем, что Россия находится под влиянием экономического кризиса, санкционным давлением со стороны западных соседей.

Судебная защита – это право каждого гражданина, в том числе и работника, которая так же гарантировано Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными законами, и международными актами. Право судебную защиту строго запрещено ограничивать.

Растет в настоящее время количество трудовых споров в судах. Появились новые и достаточно сложные дела, к примеру, о взыскании морального вреда в связи с незаконным увольнением, компенсацией за задержку выплаты зарплаты (Приложение №1), переводом на иную должность, невыплатой гарантированных дотаций, пособий и льгот, отказом от заключения трудового договора и т.п. Так сложилось что, с учетом особенности трудового спора, сложности его юридического состава, противоречий в доказательствах и казусов при применении норм права, дела, возникающие из трудовых правоотношений, суды относят их к делам особой сложности. За короткое время после принятия Трудового Кодекса РФ, стали очевидны его пробелы в регулировании и противоречия отдельных норм, посвященных рассмотрению и разрешению трудовых споров. Возникают неопределённости при решении вопроса о понятии «работодатель» и кто может ими быть, являются ли споры о выплате работникам заработной платы коллективными или индивидуальными. Так же в ТК РФ отсутствует определение трудовой правоспособности и дееспособности работника. Большое количество нарушений обусловлено невнятными механизмами реализации норм, содержащихся в ТК РФ. Все недостатки теоретического плана отражаются на правоприменении. В

существующей правовой ситуации, обращение в суд, является наиболее действенным и единственным способом защиты работника от действий работодателя. Многие вопросы трудовых правоотношений нуждаются в глубоком теоретическом переосмыслении и проработке. Суды рассматривают споры на основании действующего национального и международного законодательства, без какой-либо дискриминации в отношении несовершеннолетних (по признаку возраста), по половому признаку (без разделения предпочтений женщинам и мужчинам, в частности на основании Конвенции² о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (принята Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 год).

Всё вышеуказанное объясняет выбор данной темы выпускной квалификационной работы, а также ее актуальность, необходимость исследования.

Действующая в настоящее время процессуальная форма и система защиты прав трудовых прав имеют свои процессуальные особенности. Нормы, закрепленные в трудовых актах, носящие материальный характер влияют на процедуру разрешения трудовых споров в целом. Это влияние определяет порядок рассмотрения и разрешения дел по спорам, вытекающим из трудовых отношений.

Цель работы - проанализировать действующий порядок рассмотрения трудовых споров в суде, процессуальные особенности по отдельным категориям споров.

Для выполнения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Раскрыть содержание и дать понятие трудового спора, дать характеристику трудового спора, провести их классификацию споров;

² Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 год).;[Электронный ресурс Студопедия Высшая школа] URL: https://studopedia.ru/7_183300_konventsiiya-o-likvidatsii-vseh-form-diskriminatsii-v-otnoshenii-zhenshchin.html

2. Исследовать сложившиеся формы и способы защиты трудовых прав в суде с точки зрения судебного процесса, выделить особенности;

3. Проанализировать особенности рассмотрения трудовых споров с участием отдельных категорий лиц и по отдельным категориям споров;

4. Довести, какие процессуальные особенности трудовых споров, насколько эти формы являются актуальными и необходимость их реформирования.

Объект исследования - общественные отношения, возникающие в процессе рассмотрения и разрешения трудовых споров и гражданско-процессуальные правоотношения, возникающие из трудовых споров.

Предмет исследования – сами особенности процесса рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров; законодательные и иные нормы, устанавливающие порядок рассмотрения, юридическая практика применения.

На сегодняшний день исследуемая тема, в связи с постоянным реформированием и изменениями трудового и гражданского процессуального законодательства, изучена недостаточно. Учитывая сложившуюся социально - экономическую ситуацию, дальнейшее реформирование и демократизацию общества, расширение частного сектора производства, санкционное давление на национальную экономику, а также повышение уровня правосознания населения, с большой долей вероятности можно прогнозировать дальнейший рост количества трудовых споров. Вышеперечисленные обстоятельства заставляют обратиться к проблемам, возникающие в трудовом и процессуальном праве.

Практическое применение. Изучение материала по выбранной теме на сегодняшний день не в полной мере развито, законодательство применяется на практике недостаточно полно, а значит, в связи частыми изменениями в законодательстве и увеличением числа трудовых споров, разрешаемых в суде, данная тема должна изучаться более глубоко и полно. Сделанные в работе выводы и предложения должны быть внедрены в практическое использование

на практике. Использование предложений по совершенствованию трудового и процессуального закона, особенно внедрение такого вида судов, как специализированные трудовые суды или судебные составы, приведет к увеличению качества и быстроты разрешения трудовых споров.

Методологическая основа исследования состоит из общенаучных и частно-научных методов:

Общенаучный метод. В работе использован диалектический метод – всестороннее и полное изучение правовых явлений, рассмотрение существующих связей и выяснение противоречий, оценка изучаемых явлений с позиций качества и количества и т.д., на основе анализа (разделение сложного теоретического материала на части и исследование его по частям) и синтеза (изучение вопросов путем их объединения и рассмотрения как одного целого).

Частно-научные методы:

- исторический метод – рассмотрение явления на разных этапах развития, выявляется начальное и последующее состояние этого явления, познание различных исторических ступеней развития исследуемого вопроса;

- сравнительно-правовой метод – заключается в сравнении, выделении общего и различного между правовыми явлениями;

- метод логического познания – выявление структурных элементов (видов, типов, уровней), которое оформлено в виде определенного текста и их соотношение между собой, выяснение логического значения об истинности или ложности высказываний в тексте.

Эмпирическая основа - практика Верховного Суда РФ, судебная практика судов субъектов РФ и районных судов.

В работе проанализирована правоприменительная практика судов при разрешении данной категории дел, учебные пособия и публикации в периодических печатных изданиях юристов практиков и ученых правоведов: Юдина Е.А., Баловнева Д.О., Хлебникова П.М., Костян И.А., Кобылинской С. В., Машкина Т. С. и других.

Структура работы включает: введение, заключение, три главы, разделенные на шесть параграфов, а также список литературы.

ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1.1 Понятие и классификация трудовых споров, разграничение от других видов споров

Понятие трудового спора в Трудовом кодексе Российской Федерации прямо не дается, но опосредованно раскрывается через понятия двух основных его видов – индивидуального и коллективного. Общего понятия «трудового спора» в ТК РФ или ином законе не закреплено, но для целей данной работы, необходимо дать понятие трудового спора, описать нюансы и особенности трудовых споров в действующем законодательстве, а также причины их возникновения, принципы и порядок разрешения, отграничить от других видов споров.

В самом общем виде, исходя из существа понятия спора (некие разногласия между субъектами), под трудовыми спорами понимаются разногласия между работниками и администрацией организации (работодателем). Вместе с тем в статьях 381, 398 ТК РФ даны два основных вида трудовых споров – индивидуального и коллективного.

Индивидуальный трудовой спор касается взаимоотношений работодателя и конкретного работника. Согласно ТК РФ, указанный спор связан с применением:

- законодательства в сфере труда и иных актов, включающих нормы регулирования;
- коллективных договоров;
- локальных нормативных и ненормативных актов работодателя;
- трудового договора (ст. 381 ТК РФ).

Разногласия в применении и понимании норм – это причины возникновения индивидуального трудового спора. Однако в ТК РФ, помимо указанного критерия, указывается еще один формальный признак для признания разногласия индивидуальным спором: о нем должно быть заявлено в орган, наделенный компетенцией его рассмотрения (ст. 381 ТК РФ).

Коллективные трудовые споры основным квалифицирующим признаком имеют множественность субъектов – работников (представителей работников) с одной стороны и работодателей (представителей работодателей), с другой стороны. Этот вид споров связан с неурегулированными разногласиями по поводу:

- закрепления и изменения условий труда;
- коллективных договоров и соглашений, их оформления, внесения изменений и соблюдения их;
- отказа работодателя учесть мнение профсоюза или иного представительного органа работников (ст. 398 ТК РФ).

Исходя из вышеизложенного, для целей исследования, необходимо дать общее понятие трудового спора. Итак, на основании вышеизложенного даем понятие. Трудовой спор – это неурегулированные разногласия между субъектами трудовых правоотношений, по факту условий труда или условий трудового договора, а также применения норм трудового права, о которые находятся на рассмотрении в определённом юрисдикционном органе.

Для более полного и всестороннего понимания, необходимо рассмотреть разновидность трудовых споров и провести определённую классификацию.

Классификация трудовых споров необходима для того, чтобы по каждому отдельному виду, или частному случаю, определить порядок его рассмотрения, правильно определить его подведомственность.

Изучив их количественную и качественную характеристику, трудовые споры можно классифицировать по субъектам, предмету, характеру, а также порядку разрешения. Трудовые споры разграничиваются в зависимости от того, из каких правоотношений между субъектами права они возникают. В соответствии с этими основаниями дадим следующую классификацию трудовых споров.

По субъектам и предмету споры делятся на два вида - индивидуальные и коллективные. Субъектами, то есть сторонами, являются конкретный работник и работодатель в лице руководителя, администрации. Предметом

спора в данном случае - требование работника о восстановлении или признании (установлении) тех или иных прав, которые, по его мнению, должны быть восстановлены. На основании заявления индивидуальный спор может возникнуть, например, о незаконности увольнения, о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, снятии дисциплинарного взыскания и т.д. Индивидуальные споры возникают по поводу применения нормативно-правовых актов, соглашений, коллективных договоров, иных локальных актов, условий трудового договора.

В коллективных спорах участвуют, с одной стороны, работники (их представители), а с другой - работодатель (его представители). Коллективные трудовые споры происходят в основном факту установления и изменения условий труда, заключения, изменения и исполнения коллективных договоров и соглашений. Предметом такого спора являются общие требования работников в области оплаты труда, рабочего времени, отдыха, охраны труда, затрагивающие интересы группы трудящихся, либо отдельных их категорий. Эти требования могут быть заявлены как на стадии заключения коллективного договора, так и на стадии его исполнения. Учитывая специфику трудового законодательства и его применение в РФ, зарубежный опыт разрешения коллективных споров (конфликтов), можно утверждать, что в основе предмета этих споров лежат интересы группы работников.

Индивидуальные трудовые споры, имеют чисто юридический характер, возникают в связи с применением и толкованием норм права, называются конфликтами права. Индивидуальные и коллективные конфликты возникают из трудовых правоотношений.

Коллективные споры могут так же возникнуть из отношений в отрасли права производной от трудовых:

- а) отношения в сфере ведения коллективных переговоров и заключению коллективного соглашения, а так же общие (организационные) отношения;
- б) правоотношения профсоюзных органов с представителями работодателей.

Следующий вид - классификация трудовых споров - по их характеру, они делятся на исковые и неисковые.

Первые – исковые споры, возникают по поводу применения нормативных актов, договоров и соглашений. Основным признаком -они связаны с подачей заявления - иска, в суд.

Неисковые споры имеют групповое значение для группы работников, они соответственно являются коллективными трудовыми спорами.

В ТК РФ упоминается о возможности возникновения индивидуального спора неискового характера, то есть без обращения в суд, по установлению отдельному работнику новых или изменению существующих условий труда. Сегодня эта норма права применяется редко, так как установление и изменение условий труда осуществляется на основе коллективного договора. Последний вид классификации трудовых споров – по способу их разрешения.

Индивидуальные споры могут быть рассмотрены в комиссии по трудовым спорам (далее КТС), создаваемой в организации. Если работник не урегулировал разногласия при проведении непосредственных переговоров с работодателем и обратился в КТС, то возник индивидуальный трудовой спор, который рассматривается в порядке, установленном ТК РФ. При несогласии с решением КТС стороны спора вправе обратиться в суд. Трудовой спор может быть рассмотрен и в суде, без обращения в КТС, что часто бывает. Так же на практике часто возникает ситуация, когда КТС в организации просто отсутствует, и работник вынужден обращаться в суд.

КТС и суд разрешают индивидуальные споры, вынося решения о признании права или восстановлении права, либо отказывая в требованиях (исковых требованиях применительно к суду). Данные решения обязательны для исполнения сторонами и могут быть исполнены принудительно.

Для разрешения коллективных споров неискового характера (конфликтов интересов) действует иной порядок. Стороны спора обязаны провести примирительные процедуры, имеющих несколько уровней. Первый – непосредственные переговоры, что позволяет в непосредственных переговорах,

не обращаясь к посредникам, разрешить конфликт. В этих целях они могут образовывать некий орган – комиссию по примирению, которая может принять решение только при согласии, достигнутого сторонами спора. Наличие других этапов в разрешении коллективного спора, говорят о том, что стороны не сумели договориться, поэтому вынуждены обратиться к помощи независимых по отношению к ним третьих лиц: посреднику, трудовому арбитражу.

Рекомендации, разработанные трудовым арбитражем или посредником, приобретают для сторон силу обязательную для исполнения, если они документально оформлены. Как правило заключается некое соглашение в произвольной форме, с подписями всех участников.

Не достижение согласия при примирительных процедурах, может привести к обострению спора и даже к забастовке.

Порядок разрешения коллективных споров должен обеспечить достижение согласия сторон, путем взаимовыгодного компромисса - уступок, исполнения взятых обязательств и учета взаимных интересов, развить партнёрские отношения между работником и работодателем.

Итак, из вышеназванного следует, что особенность трудовых споров состоит в следующем:

- это всегда разногласия по применению норм трудового права, или установленного порядка работы на предприятии, в том числе и по исполнению соглашений, распоряжений администрации, а также по обжалованию решений администрации;
- по субъектному составу спора – всегда наличествует работник и работодатель;
- при разрешении спора используются специальные процедуры разрешения в зависимости от характера – судебный, согласительный, трудовой арбитраж;
- при возникновении спора всегда нарушаются трудовые права одной из сторон спора.

Определив особенности трудовых споров, дав определение трудовых споров, рассмотрев их виды через классификацию, приходим к следующим критериям разграничения трудовых споров, от иных видов споров:

- трудовые споры и особенности их разрешения (рассмотрения) регулируются отдельной отраслью права – трудовым правом;
- в ходе рассмотрения трудовых споров используются специальные процессуальные правила и особенности;
- субъекты трудового спора всегда находятся в трудовой взаимосвязи (трудовых правоотношениях) друг с другом;
- при исполнении решений юрисдикционного органа используются специальные правила.

Однако, в правоприменительной практике встречаются сложные случаи, когда спор может быть смешанным. То есть, присутствуют признаки трудового и корпоративного споров. К примеру, когда спор идет с руководителем предприятия (генеральным директором, исполнительным директором и т.п.). Он же является помимо работника, еще и единоличным исполнительным органом. В этом случае нужно смотреть на характер требований и их существо. Если требование касается непосредственно исполнения трудового договора, нарушения трудовых прав – тогда спор трудовой, если же исполнения специальных функций исполнительного органа – тогда спор является корпоративным, с подведомственностью арбитражного суда.

1.2 Особенности обращения в суд и рассмотрения трудовых споров в суде

Порядок и основания рассмотрения трудовых споров в суде определен ГПК РФ и статьями 391-397 ТК РФ. При обращении в суд по данной категории споров существуют специальные сроки подачи искового заявления, говоря процессуальным языком – сроки исковой давности. В статье 392 ТК РФ говорится, что работник имеет право обратиться в суд, в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении его прав, а по увольнениям - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки. Так же часть 2 данной

статьи устанавливает срок в 1 год для обращения в суд по невыплаченной заработной плате. Такие сжатые сроки давности носят специальный характер и направлены прежде всего на ускорение процесса восстановления в трудовых правах работника.

В ходе рассмотрения дела, суд может выносить представления и частные определения в отношении лиц и госорганов, где происходит нарушение прав работников, или создаются условия для такого нарушения.

Компетенция суда в области рассмотрения трудовых споров определяется так же и тем, что при рассмотрении спора, суд может по собственной инициативе привлечь на сторону ответчика иное лицо, где нарушаются нормы трудового права.

Если при рассмотрении дела суд установит незаконные действия должностных лиц, свидетельствующие о нарушении трудового законодательства, судья в порядке ст. 226 ГПК выносит частное определение, о привлечении виновных к дисциплинарной, а в некоторых случаях к административной или уголовной ответственности. Эти частные определения направляются в соответствующий уполномоченный орган и в месячный срок сообщается суду о принятых мерах.

Судья единолично решает вопрос о принятии, или отказе в принятии заявления к рассмотрению в порядке статей 133-134 ГПК РФ, о чем выносится соответствующее определение. Правом подачи иска в суд обладают не только работник и работодатель, но и прокурор, что закреплено в ст. 45 ГПК, а в некоторых случаях и профсоюз.

Исковое заявление, поданное в суд это самостоятельное процессуальное действие, поэтому суд не может отменить, изменить или оставить в силе решение КТС, он разрешает спор по существу заявленных требований, но решения КТС принимаются в качестве доказательственной базы той или иной стороны.

В соответствии со статьей 14 ГПК иски о восстановлении на работе в суде первой инстанции рассматриваются судьями единолично, а в

апелляционной и кассационной инстанциях - в составе председательствующего и двух судей, всего трех³.

Суд выносит решение на основании обстоятельств дела и на основании закона. В решении суда указывается, какие требования, на каком основании, в каком размере подлежат удовлетворению, а в каких отказано. Изменить исковые требования в суде – исключительное право истца. Он может увеличить или уменьшить их, изменить предмет и основания иска, а также отказаться от исковых требований. В соответствии со статьей 39 ГПК РФ, разрешение трудового спора в суде может окончиться мировым соглашением. Об утверждении мирового соглашения сторон суд выносит определение, и одновременно прекращает производство по делу, что закреплено в статье 173 ГПК РФ. Условия мирового соглашения не должны нарушать законодательство и права участников процесса.

Для суда не имеет значение предшествующее решение КТС, хотя может исследовать его в качестве доказательства с целью установления объективной истины по делу. Суд может выйти за пределы заявленных истцом требований. Так, суд может взыскать зарплату за вынужденный прогул при восстановлении на работе, хоть и в исковом заявлении истец таких требований не заявлял. В данном случае суд будет исходить из целесообразности таких действий, и в целях полного восстановления трудовых прав.

Территориальная подсудность рассмотрения трудовых споров в ГПК определена по месту нахождения ответчика, его юридического адреса или фактического нахождения.

Необходимо знать, что решение суда по трудовому спору вступает в силу по истечении срока на апелляционное обжалование. Апелляционная жалоба, в соответствии с ГПК РФ, подается в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме, на которое отводится до 5 дней. Если в ходе рассмотрения апелляционной жалобы решение суда не отменено, то оно

³ Гражданский процессуальный кодекс РФ (по состоянию на 10 апреля 2017 г).- Москва:Проспект, 2017. – 192 с

вступает в силу сразу после рассмотрения дела судом жалобы. Следовательно, исполнять решение работник и работодатель должны после его вступления в силу, за исключением решений, подлежащих немедленному исполнению. Согласно ст. 211 ГПК РФ, к ним относятся решения: о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев и о восстановлении на работе. В соответствии с процессуальным законом суду предоставлено право и в иных случаях, обратиться к немедленному исполнению решение, но по ходатайству истца, если замедление его исполнения может привести к ущербу для взыскателя, или исполнение может оказаться затруднительным⁴.

Решения суда первой инстанции могут быть обжалованы в вышестоящие суды в апелляционном или кассационном порядке, в случае подачи соответствующей апелляционной или кассационной жалобы. Суды имеют право оставить решение нижестоящих суда или судов в силе, изменить или отменить его полностью или частично. Вышестоящий суд может вынести новое решение по существу спора, как указано в главах 39 - 41 ГПК РФ, или прекратить дело, или оставить жалобу без рассмотрения. Если решение суда отменяется в кассационном порядке, то вопрос об обратном взыскании выплаченных сумм (в порядке поворота исполнения) разрешается судом во всех случаях вынесения такого решения.

Как видно из вышеприведённого, существуют нерешённые проблемы при судебном разрешении трудовых споров. Прежде всего, эти проблемы связаны с большой нагрузкой судей, которые вынуждены рассматривать все поступившие трудовые дела, в том числе и те, которые могли бы быть рассмотрены на согласительном уровне, уровне КТС. Данная проблема может быть разрешена путем создания специализированных судов, или путем назначения отдельных судебных составов, специализирующихся на рассмотрении трудовых споров. Так же возможно создание специализированных постоянно действующих государственных

⁴ Гражданский процессуальный кодекс РФ: по состоянию на 10 апреля 2017 г. - Москва: Проспект, 2017. – 192 с

(негосударственных) органов, по принципу трудового арбитража, а так же расширение полномочий трудовых инспекций, в частности в области привлечения к ответственности работодателя и контроля исполнения решений.

ГЛАВА 2 ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ.

2.1 Особенности рассмотрения дел судами с участием несовершеннолетних, беременных женщин, инвалидов

Трудовые отношения с несовершеннолетними работниками регулируются главой 42 ТК РФ. В целях правильного и объективного применения трудового законодательства относительно несовершеннолетних, трудовое право определяет несовершеннолетних работников, как лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста. Постольку несовершеннолетним по ТК РФ разрешено исполнять трудовые функции, значит и трудовые споры с этой категорией работников будут всегда иметь место. Основной специальный судебный регулятор с данной категорией работников - Постановление Пленума ВС РФ от 28 января 2014 г. N 1 г. Москва "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" (далее ПП ВС). Оно издано для упорядочения практики нижестоящих судов, а также труд несовершеннолетних граждан, которые традиционно в обществе признаются одними из самых слабо защищенных. Применение вышеназванного ПП ВС обеспечивает создание благоприятных и безопасных условий труда, обеспечивает равенство возможностей реализации трудовых прав работниками, с учетом их потребностей, в частности, при получении образования и обеспечения физического и нравственного развития. В данном акте ВС резюмирует, что при разрешении трудовых споров с участием несовершеннолетних, судам следует руководствоваться тем, что в отношении них не допускаются какие-либо различия, в том числе при заключении трудового договора, установлении заработной платы, установлении или изменении условий труда, подготовке и профессиональном образовании, расторжении трудового договора⁵. Суд акцентирует внимание, что ограничения

⁵ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 г. Москва "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" [Электронный ресурс КонсультантПлюс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158272/ (дата обращения 14.01.2019)

не могут зависеть от возраста работника и обуславливаются его деловыми качествами и отношением к служебным обязанностям. В противном случае, это уже дискриминация в сфере труда. Одновременно в ПП ВС дает определение дискриминации, под которой понимается «различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными законом⁶». В ТК РФ предусмотрено, что заключение договора допускается с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста. При этом допускается и возможность заключения договора с лицом, достигшим пятнадцатилетнего возраста. Трудовой договор с пятнадцатилетним может быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если он к этому моменту получил или получает основное общее образование, или был отчислен. В ПП ВС установлено, что заключать трудовой договор можно и с лицами, младше шестнадцати лет. Но есть ряд ограничений и запретов. Так, при заключения трудового договора с работником, достигшим возраста пятнадцати лет, получающим основное общее образование, работа должна выполняться в свободное от обучения время, без ущерба для освоения программы обучения. Заключение трудового договора с лицом в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет возможно, но лишь при соблюдении обязательных требований. В частности, работник, достигший возраста четырнадцати лет, должен быть учащимся, а работа должна относиться к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью. Обязательное условие - работа по трудовому договору должна выполняться в свободное от обучения время и без ущерба для образовательной программы. При заключение

⁶ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. N 1 г. Москва "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158272/ (дата обращения 11.01.2019)

трудового договора должно быть получено письменное согласие одного из родителей. ВС РФ определяет, что отсутствие согласия одного из родителей не является препятствием для трудоустройства несовершеннолетнего в возрасте до 15 лет - если другой родитель не возражает против заключения трудового договора с ним. При таких обстоятельствах, необходимо учитывать мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки. Если сам несовершеннолетний настаивает на трудоустройстве и органы опеки не возражают, согласия родителя не требуется. Если же говорить о лицах, не достигших четырнадцати лет, то заключение трудового договора с ними не допускается. При этом ТК РФ содержит ряд исключений, связанных со спецификой и видом труда - его творческой или спортивной направленностью. Такие работники привлекаются для создания и исполнения творческих произведений в организациях кинематографии, цирках. Обязательное требование - без ущерба здоровью и полноценному развитию. В этом случае для заключения трудового договора необходимо письменное согласие одного из родителей и разрешение органа опеки и попечительства. Малолетние в возрасте до четырнадцати лет, согласно части 5 статьи 37 ГК РФ, самостоятельно защищать свои права в суде не могут. Их права, свободы и законные интересы представляют их законные представители – родители, усыновители, опекуны, попечители. Данная категория не наделена правом подписывать от своего имени трудовой договор, даже с согласия законных представителей. От их имени трудовой договор подписывают законные представители. В соответствии со статьей 37 ГК РФ, способность своими действиями осуществлять процессуальные права и выполнять процессуальные обязанности принадлежит в полном объеме гражданам, достигшим 18-летнего возраста, и организациям.

По делам, возникающим из трудовых правоотношений, работники в возрасте от 14 до 18, лет вправе самостоятельно защищать свои права и законные интересы. Привлечение в таких случаях к участию в судебном процессе родителей, усыновителей, попечителей несовершеннолетних для оказания им помощи - на усмотрения суда.

Таким образом, основной процессуальной особенностью рассмотрения дел с участием несовершеннолетних, это участие законных представителей в судебном процессе - если истец не достиг 14 лет, то обязательно, а если возраст истца от 14 до 18 лет, то на усмотрение суда. Исходя из существа заявленных требований и спора, суды так же могут привлечь к участию в деле прокурора и органы опеки⁷.

Следующая категория лиц, которая так же относится к «социально слабым» - это беременные женщины. Казалось бы, эта категория достаточно сильно защищена правом и государством: специальные трудовые нормы, достаточно полно регламентируют порядок осуществления и предоставление гарантий в сфере труда - при заключении и расторжении трудового договора, право на дополнительные «особенные» отпуска, рабочее время, переводы на другие должности. Такая регламентация, преследует в первую очередь превентивные (предупредительные) задачи — недопущение возникновения разногласий при толковании в нормах трудового права в будущем. Однако на сегодняшний день имеют место быть спорные ситуации, что в последствии приводит к обращению женщин в суды.

Как показывает анализ судебной практики, основные нарушения прав беременных женщин допускаются работодателем, когда происходит увольнение беременных. Традиционно, работодатель пытается «избавиться» от беременных, так как с экономической точки зрения для него содержать их как работников не выгодно, так как это сокращенное рабочее время, дополнительные гарантии, дополнительные выплаты. Кроме того, беременная уходит в продолжительный отпуск по беременности и родам, а также в отпуск по уходу за ребенком.

ПП ВС РФ определяет, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе беременных сотрудниц, судам следует иметь в виду, что при реализации гарантий, в случае расторжения трудового договора, должен неукоснительно

⁷ Г.А.Жилина. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу РФ (постатейный). Изд. Москва: Проспект -2010; 625 с.;

соблюдаться принцип недопустимости злоупотребления правом⁸. В частности, в пункте 27 злоупотребление правом определено как сокрытие работником временной нетрудоспособности на момент увольнения, либо того обстоятельства, как работник является членом профсоюза или его руководителем (заместителем), не освобожденным от основной работы, когда вопрос об увольнении решается с соблюдением процедуры учета мнения профсоюза, либо с предварительного его согласия. При установлении факта злоупотребления работником правом – в удовлетворении иска судом, к примеру, о восстановлении на работе будет отказано, поскольку работодатель не может отвечать за последствия, вследствие недобросовестных действий работника. В этом же ПП ВС разъясняется порядок увольнения женщины, беременность которой, в момент рассмотрения дела в суде, не сохранилась.

Увольнение такой работницы по инициативе работодателя законом допускается всего лишь при ликвидации организации (прекращении статуса индивидуального предпринимателя). Здесь трудовое законодательство обязывает соблюдать в отношении уволенной все гарантии и компенсации. В частности, обязанность выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранить средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Таким образом, государство, законодательно закрепив дополнительные гарантии защиты прав беременных женщин, фактически запретив их увольнение, породило процессуальные особенности и фактическую сложность рассмотрения данной категории трудовых споров. Основной особенностью является специфическая доказательственная база по делам, где истцами выступают беременные, а также их особое психоэмоциональное и физиологическое состояние. По данной категории дел, суды обязаны изучить медицинскую документацию устанавливающую (подтверждающую) факт

⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. (Электронный ресурс СПС КонсультантПлюс) - режим доступа <http://www.consultant.ru/>;

беременности, установить начало срока течения беременности, по делам о дисциплинарных проступках – внимательно изучить обстоятельства совершения и связан ли проступок с беременностью. В случаях спорных ситуаций, относительно физиологического состояния беременной и влияния на организм, суды привлекают в процесс, в порядке ст. 43 ГПК РФ, в качестве специалиста медицинских работников.

Следующая, наверное, самая социально слабая, особенная и незащищенная категория работников – инвалиды. Проанализировав судебную практику, можно утверждать, что наиболее часто работники-инвалиды спорят в судах из-за увольнений. Они часто оспаривают сокращение, ссылаясь на статус. Такой подход к своему статусу в корне неверный. Сокращать должность или штатную единицу работника-инвалида нужно по общим правилам. Если работодатель сокращает численность персонала, то необходимо оценить преимущественное право, как предписывает ст. 179 ТК РФ. К примеру, если у работника-инвалида одинаковая квалификация с коллегой, то инвалид в определенных случаях будет иметь преимущество, в случаях: он признан инвалидом боевых действий; получил трудовое увечье или профзаболевание в период работы в этой организации. Но не всегда действия работодателя законны. К примеру, суд восстановил работницу, которую уволили по сокращению. Ее квалификация по документам была выше напарницы. При этом работница получила инвалидность из-за несчастного случая у этого работодателя. Все это в совокупности позволяло сохранить ее рабочее место. Сам работодатель запутался в том, сколько у него было вакансий. Спор работодателем был проигран⁹. Таким образом, преимущественное право у работника отсутствует, если инвалидность не связана с работой на предприятии. В другом споре, работница оспаривала сокращение. По мнению истца, работодатель нарушил коллективный договор. Договор запрещал

⁹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.02.2016 № 33–912/2016 [Электронный ресурс Официальный сайт Санкт-Петербургский городской суд] URL https://sankt-peterburgsky.spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=16930623&delo_id=5&new=5&text_number=1

сокращать двух работников из одной семьи, в следствии чего, не учли ее преимущественное право. Суд признал увольнение законным. Мужа работницы уволили 2 года назад. Он трудоспособен, а то, что он не работает, не делает его иждивенцем. Имеющаяся инвалидность не связана с работой на предприятии. Преимущество имели ее коллеги с малолетними детьми¹⁰.

Еще одна особенность, которая влияет на труд инвалидов – квотирование рабочих мест. Чтобы обеспечить занятость инвалидов, субъекты РФ устанавливают квоты для приема на работу. Если гражданин с инвалидностью устраивается на работу, работодатель обязан заключить с ним договор, если в пределах квоты имеются рабочие места. Суды считают, что отказ в приеме инвалида на квотируемое рабочее место – это дискриминация.

Проанализировав действующее законодательство и судебную практику, в том числе и по трудовым спорам, можно выделить следующую процессуальную особенность по рассмотрению дел с участием инвалидов – это участие прокурора. В целях защиты прав инвалидов, прокурор вправе возбуждать дела об административных правонарушениях, объектом которого являются общественные отношения в области труда и занятости инвалидов, обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур, предусмотренных КоАП РФ - 5.42 «Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости»¹¹. Прокурорский надзор за исполнением законодательства, является основной функцией органов прокуратуры РФ, отражающей основную специфику деятельности прокуратуры. На основании статьи 45 ГПК РФ, прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц или интересов РФ, субъектов РФ,

¹⁰ Определение Челябинского областного суда от 18.08.2016 по делу № 11–11505/2016 (Электронный ресурс КонсультантПлюс) URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=68942#05832285306719052>

¹¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 23.04.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.04.2019)

муниципальных образований. Но вот заявление в защиту прав, свобод и законных интересов конкретного гражданина может быть подано прокурором в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту или недееспособности, а равно другим уважительным причинам не может самостоятельно обратиться в суд. В частности, это инвалиды. Исключение составляют заявления прокурора, по обращениям о защите нарушенных прав социального обеспечения, свобод и законных интересов в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; защиты семьи, материнства, отцовства и детства; социальной защиты, включая социальное обеспечение; обеспечения права на жилище в государственном и муниципальном жилищных фондах; охраны здоровья, включая медицинскую помощь; обеспечения права на благоприятную окружающую среду, образование¹². Таким образом, в судебном процессе появляется специфический участник – прокурор, который будет следить за соблюдением действующего законодательства в отношении истца – инвалида.

Говоря об особенностях рассмотрения дел, с точки зрения субъектного состава участников спора, необходима упомянуть так же и профессионального защитника – адвоката. В соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» инвалиды 1 и 2 групп, а также малообеспеченные граждане имеют право на получение бесплатной юридической помощи в рамках государственной системы бесплатной юридической помощи. Бесплатная юридическая помощь оказывается в виде: правового консультирования в устной и письменной форме; составления заявлений, жалоб, ходатайств и других документов правового характера; представления интересов гражданина в судах, государственных и муниципальных органах, организациях¹³. Таким образом,

¹² О прокуратуре Российской Федерации (Электронный ресурс) федер. закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 07.03.2017) [Электронный ресурс СПС КонсультантПлюс] – URL : <http://www.consultant.ru/>

¹³ Федеральный закон «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» от 21.11.2011 № 324-ФЗ [Электронный ресурс КонсультантПлюс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121887/

участие в делах по трудовым спорам с участием инвалидов прокурора и адвоката делают данную категорию дел особенной и сложной, как с материально-правовой, так и процессуальной точек зрения.

2.2 Особенности рассмотрения дел судами с участием государственных служащих, топ-менеджеров, главных бухгалтеров

Следующая категория участников трудовых споров, на которых необходимо остановить внимание – это государственные служащие. Статьей 69 Федерального закона «О государственной гражданской службе в РФ» вводится самостоятельное понятие «индивидуального служебного спора». Сразу оговоримся, что ТК РФ такого понятия не содержит. Однако, с точки зрения закона, при системном толковании во взаимосвязи, для целей применения процессуального законодательства эти понятия равны. Подсудность по данным спорам определяется, в соответствии со ст. 23-25 ГПК РФ. То есть, закон относит этот вид спора к подсудности суда общей юрисдикции. Несмотря на отдельное закрепление в законодательстве понятия служебного спора, с процессуальной точки зрения действует общая схема рассмотрения таких дел, то есть исковое или приказное производство в судах общей юрисдикции с применением ТК РФ. При этом по общим правилам, в зависимости от ситуации в суде, преимущество при применении должен иметь либо ТК РФ, либо специализированные нормы, изложенные в законодательстве о государственной службе того или иного вида. Кроме прочего, при рассмотрении трудового (служебного) спора, судам необходимо учитывать особый статус государственного служащего, его публичность и особый вид деятельности¹⁴.

Таким образом, главная особенность трудовых споров с участием государственных служащих состоит в том, что государственный служащий обладает специфической правовой природой, а также судам необходимо

¹⁴ А.С. Васильева Актуальные вопросы рассмотрения трудовых споров в судах. Материалы конференции //Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу» 3/2013 <https://cyberleninka.ru/article/v/aktualnye-voprosy-rassmotreniya-sluzhebnyh-sporov-v-sudah>

внимательно подходить к анализу доказательственной базы и применению того или иного законодательного акта. Фактически имея двойное регулирование, по вопросам рассмотрения трудовых споров с участием государственного служащего, необходимо четко понимать - какому правовому акту будет отдано предпочтение при рассмотрении дела или разрешении того, или иного вопроса в рамках дела.

Изложенное выше фактически устанавливает процессуальную особенность - применение норм законодательства о гражданской службе, а также в субсидиарном порядке норм трудового права – то есть ТК РФ. Что означает, что при отсутствии регулирования в законодательстве о государственной гражданской службе, применяются нормы Трудового кодекса РФ.

Следующая категория лиц, которая не менее интересна, с точки зрения процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров, это топ-менеджмент и главный бухгалтер. Сразу оговоримся и напомним, что понятия «топ-менеджер» наше законодательство не содержит. Собственно говоря, топ-менеджер это и есть руководитель (генеральный директор, исполнительный директор, заместитель, и т.п.).

Если говорить, о процессуальных особенностях трудовых споров с руководителями предприятий (топ-менеджментом), то здесь основной вопрос – вопрос подсудности. На основании п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 20.01.2003 N 2 "О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации" отношения между единоличными исполнительными органами обществ (директорами, генеральными директорами), членами коллегиальных исполнительных органов обществ (правлений, дирекций), с одной стороны, и обществами - с другой, основаны на трудовых отношениях, и дела по искам указанных лиц о признании недействительными решений коллегиальных органов акционерных и иных хозяйственных товариществ и обществ, о досрочном прекращении их полномочий, о восстановлении в занимаемых

должностях и оплате времени вынужденного прогула подведомственны судам общей юрисдикции, которые в силу статей 382 и 391 ТК РФ являются по данным делам органами по разрешению трудовых споров.

Согласно п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003 N 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ" споры и гражданские дела об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов (генеральными директорами акционерных товариществ и обществ и т.п.), а также членами советов директоров (наблюдательных советов) организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций, либо собственников имущества организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов), об освобождении их от занимаемых должностей - подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства. Таким образом, при возникновении трудового спора, с руководителем предприятия, необходимо четко отграничивать трудовой спор, от арбитражного спора. Нужно давать четкий правовой анализ материалам дела, потому что не всегда можно определить является ли спор трудовым и вытекает из трудового договора, либо это спор предприятия с единоличным исполнительным органом – генеральным директором или иным лицом, на которое возложена функция этого единоличного исполнительного органа.

Следующая подкатегория – главные бухгалтеры, с их особенной правовой природой в силу занимаемой должности и исполняемых функций. Как показывает анализ судебной практики, споры этих категорий лиц возникают чаще всего при увольнении и выплате заработной платы. В ТК РФ установлено, что главный бухгалтер может быть уволен по мотивам принятия им необоснованного решения, если оно повлияло на нарушение сохранности имущества, незаконное его использование, или другой ущерб имуществу

организации. ВС в Определении от 11.07.2002 № КАС02-331 «Об оставлении без изменения Решения Верховного Суда РФ от 17.04.2002 и Решение Верховного Суда РФ от 17.04.2002 № ГКПИ 02-112 «О признании противоречащим Федеральному законодательству, недействующими и не подлежащему применению п. 15 и п.п. "б" п. 23 Положения о главных бухгалтерах, утвержденного Постановлением Совета Министров СССР от 24 января 1980 г. № 59 "О мерах по совершенствованию организации бухгалтерского учета и повышении его роли в рациональном и экономическом исполнении материальных, трудовых и финансовых ресурсов», указал два обязательных условия, которые должны быть взаимосвязаны, при увольнении по этому основанию: 1. Неблагоприятные последствия наступили только в результате принятия бухгалтером необоснованного (незаконного) решения; 2. Последствия не наступили бы, если бы бухгалтер принял другое решение¹⁵.

Таким образом, трудовые споры с топ-менеджерами и главными бухгалтерами имеют свои процессуальные особенности, к числу которых можно отнести: особенную подсудность – в некоторых случаях сложную и неоднозначную, так как это может быть и суд общей юрисдикции, и арбитражный суд, исходя из характера возникающих правоотношений. Вторая особенность, это конечно же особенная доказательственная база, которая требует четкого анализа и чаще всего это документы финансового характера, анализ которые требуют специальных познаний в области бухгалтерии, экономики и финансов.

В целом, рассмотрев процессуальные особенности трудовых споров с участием вышеперечисленными категориями работников – несовершеннолетних, инвалидов, беременных женщин, государственных служащих, топ-менеджеров и главных бухгалтеров, необходимо указать, что дела, с данными категориями лиц, наиболее сложны для судов с точки зрения

¹⁵ Хлебников П., журнал "Управление персоналом", N 33, сентябрь 2015 г «Особенности увольнения финансового директора и главного бухгалтера. Анализ судебной практики» . С-47-50

их правильного и законного разрешения. Среди общих особенностей выделяются:

- особый субъектный состав спора, т.е. в делах данной категории много участников со специальными правами и обязанностями (инвалиды, беременные, адвокаты, прокуроры, государственные служащие и т.п.);

- сложный материально-правовой аспект правового регулирования отношений и необходимость учитывать и применять нормы не только ГПК РФ и ТК РФ, но и других нормативных актов;

- сложный характер процессуальных отношений между всеми участниками процесса и множественность участников процесса с особыми правами и обязанностями, так как по данной категории дел часто привлекаются государственные органы, эксперты и специалисты.

ГЛАВА 3 ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

3.1 Особенности рассмотрения дел о выплате заработной платы, увольнении, восстановлении на работе

На основании статьи 382 ТК РФ юрисдикционными органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются КТС и суды¹⁶. Принимая во внимание, что трудовые отношения находятся под особой защитой государства, кроме органов, рассматривающих и разрешающих трудовые споры, есть государственный орган, осуществляющий государственный контроль (надзор) в сфере соблюдением трудового законодательства, это - Федеральная инспекция труда. В качестве особенности можно выделить взаимодействие судов и федеральной инспекции труда в части защиты трудовых прав работников. Согласно статьи 356 ТК РФ, государственный инспектор труда, выявив нарушения трудовых прав работников, выдает обязательные для работодателя предписания об устранении этих нарушений. Предписания могут быть обжалованы в судебном порядке. Согласно статьи 391 ТК РФ, и пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ дела по спорам о восстановлении на работе, подведомственны судам общей юрисдикции¹⁷.

На сегодня суды рассматривают много дел о восстановлении на работе и взыскании начисленной и не выплаченной заработной платы. Своевременное, справедливое и объективное рассмотрение судами таких дел способствует укреплению защиты прав в трудовых отношениях. При разрешении конкретных дел о восстановлении на работе обязательно нужно обращать внимание, что неправомерное (незаконное) расторжение трудового договора, нередко создает

¹⁶Трудовой кодекс РФ: текст с изменениями и дополнениями на 01.10.2017 на 1.10.2017 г. – Москва: Эксмо, 2017.-352 с. – (Актуальное законодательство) с. 38

¹⁷ Гражданский процессуальный кодекс РФ: по состоянию на 10 апреля 2017 г.- Москва: Проспект, 2017. 32 с.

трудности в дальнейшем труде, снижение социального и жизненного уровня, и часто на длительное время. В судах в этих случаях возникают споры по применению норм права, регулирующих отношения, связанные с расторжением трудовых договоров. Основная статья ТК РФ - статья 394, которая регулирует порядок вынесения решений по спорам об увольнении и о переводе на другую работу.

Особое внимание, в Трудовом кодексе РФ уделяется регулированию вынесения решений по спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Объясняется это тем, что такие нарушения влекут наиболее негативные социальные последствия, так как нарушаются принципы правового регулирования трудовых отношений – право свободно распоряжаться своими профессиональными способностями, выбрать профессию и род деятельности.

В статье 394 Трудового кодекса РФ указано, что в случае признания органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, увольнения или незаконными, работника обязаны восстановить на прежней работе. Если восстановление его на прежнем месте работы невозможно (ликвидация организации, прекращение деятельности, лишение лицензии и т.п.) суд признавая увольнение незаконным, обязывает орган, принявший решение о ликвидации организации или действующую на тот момент администрацию, а в определенных случаях и правопреемника выплатить работнику заработную плату за время вынужденного прогула. Так же по заявлению работника орган, может быть принято решение об изменении записи об увольнении (например - увольнение по собственному желанию). Такое правило судами применяется так же на практике при невозможности восстановления на работе. В том случае, если формулировки причины увольнения признаются несоответствующей действительности или закону, суд, должен изменить ее, указав в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного закона. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке стала препятствием поступлению работника на другую

работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Орган, который рассматривает индивидуальный трудовой спор, должен принять решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула, или о выплате разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Суммы, которые причитаются работнику за все время вынужденного прогула, будет взыскана не с руководителя, издавшего незаконный приказ об увольнении, а с организации. Если истец восстановлен на работе, суд не вправе отказать ему в удовлетворении требований об оплате времени вынужденного прогула по тем мотивам, что после увольнения он отказался приступить к предложенной ему в порядке трудоустройства работе. Требования о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула, суд рассматривает в одном судебном процессе. При взыскании в пользу работника, незаконно уволенного с работы, заработной платы за время вынужденного прогула выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

По сложившейся практике, суды придерживаются такого правила: при взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, зачету подлежат заработная плата, полученная и в другой организации за работу, на которую работник поступил после незаконного увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное истцу в пределах срока вынужденного прогула

В статье 139 ТК РФ закреплено, что при установленном режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной заработной платы, а также фактически отработанного времени за 12 предшествующих месяцев. Это отражено в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». При взыскании среднего заработка

работником, восстановленным на работе, или в случае, если увольнение признано незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачёту к основному требованию. Следует обратить внимание, что при определении размера оплаты за вынужденный прогул, средний заработок, взыскиваемый в пользу работника, не подлежит уменьшению на сумму заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, а также пособия по нетрудоспособности, выплаченные работнику в пределах срока расстройства, пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку эти выплаты законом не отнесены к числу таких выплат.

Есть особенность, на которой стоит остановиться подробнее. Суд, при определении суммы заработной платы за вынужденный прогул, не может производить удержание НДФЛ, поскольку эта обязанность работодателя, на основании статьи 226 Налогового кодекса РФ. По предъявлению исполнительного листа предприятие обязано исчислить, удержать у работника и перечислить сумму налога в бюджет в размере 13 процентов.¹⁸

Решение о восстановлении на работе, о незаконном переводе на другую работу, а также взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, подлежит немедленному исполнению. При вынесении судом Решения о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и иных компенсационных выплатах, суд выдаёт исполнительный лист на принудительное исполнение Решения суда, на основании которого работодатель выплачивает присуждённые денежные средства.

Если речь идет о начисленной, но не выплаченной заработной плате, то есть два способа взыскания заработной платы с работодателя через суд – это приказное или исковое производство. Каждый из них имеет свои особенности и основания примирения.

¹⁸ Вторая часть Налогового кодекса вступила в силу с 1 января 2001 года. (редакция от 28.12.2016 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 224

Обращение в мировой суд с заявлением о выдаче судебного приказа актуально и целесообразно, если заработная плата сотруднику была начислена, но не выплачена. Помимо заработной платы, предметом такого обращения могут быть также премии, компенсации. Главным преимуществом приказного производства, является рассмотрение дела в упрощенном порядке и минимальные затраты по времени. При всех преимуществах, судебный приказ может быть вынесен только в строго установленных законом случаях, когда факт начисления заработной платы подтвержден документально – справки, ведомости, расчетные листки и т.п. Взыскание начисленной заработной платы производится по заявлению о вынесении судебного приказа мировым судьёй по месту нахождения ответчика, с приложением документов, подтверждающих обоснованность требования заявителя. Данная категория споров рассматривается по упрощенной схеме - в течение пяти дней со дня поступления заявления в суд, без судебного заседания и вызова сторон. После вынесения судебного приказа его копия высылается работодателю, который может в течение 10 дней представить суду свои возражения, если они имеются. Если возражений не поступает, то суд выдает второй экземпляр судебного приказа, для предъявления его к исполнению, в ФССП, то есть для фактического взыскания. По письменному ходатайству заявителя, приказ может быть направлен для исполнения судебному приставу-исполнителю. Но если в десятидневный срок все же представятся возражения, приказ отменяется в любом случае. Суд выносит определение об отмене судебного приказа, в котором указывает, что заявленное требование может быть предъявлено в порядке искового производства.

Альтернатива приказу– исковое производство, то есть обращение с иском в суд сразу же, минуя приказы. Преимущество – распространение действия на больший круг вопросов, таких как взыскание не начисленной заработной платы, надбавок и выплат, положенных работнику при увольнении. Здесь могут быть взысканы проценты за несвоевременную выплату заработной платы, за

задержку выдачи трудовой книжки, а также компенсация морального вреда и услуги представителя.

В интересах граждан о взыскании задолженности по заработной плате в суд может обратиться и прокурор. Для этого необходимо с заявлением обратиться в соответствующую прокуратуру, которой подведомственна эта территория.

Для обращения в суд по спорам, связанным с зарплатой, установлены специальные сроки исковой давности. Согласно части 2 статьи 392 ТК РФ срок обращения в суд - 1 год со дня, когда он должен был получить положенные ему выплаты.

Если был спор о признании отношений трудовыми, то исчисление сроков идет с момента установления этого факта.¹⁹ Пропущенные сроки могут быть восстановлены, если суд признает причину пропуска уважительной²⁰. Госпошлина по таким искам, а также по жалобам – в случае обжалования судебных актов не уплачивается, соответственно, впоследствии выигравший процесс работник не сможет взыскать ее с работодателя в составе судебных расходов.

Кроме законных выплат по трудовому договору работник вправе требовать компенсацию и возмещение морального вреда.

Таким образом, среди особенностей рассмотрения трудовых споров о зарплате можно назвать:

- особый расчет с учетом длящегося характера правоотношений;
- специальный срок исковой давности – 1 год;

¹⁹ Определение ВС РФ от 15.03.2013 № 49-КГ12-14 [Электронный ресурс] URL:<https://dogovor-urist.ru>.

²⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. Электронный ресурс СПС КонсультантПлюс) – URL: <http://www.consultant.ru/>;

- в суд необходимость подавать или исковое заявление, или заявление о выдаче судебного приказа, если сумма задолженности по начисленной зарплате не более пятьсот тысяч рублей;

- предъявление вместе с требованиями о взыскании основного долга, требований о компенсациях и возмещении морального вреда.

В настоящее время все чаще встречаются случаи, когда работодатель пытается в целях собственной выгоды обличить трудовые отношения в гражданско-правовую форму, что в случае неправильного определения нарушенного материального права, влияет и на определение подсудности дела. В таком случае получается, что работник, который по всем признакам выполняет трудовую функцию, не получает гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Например, Верховный Суд Республики Саха определил, что истец, который был устроен сторожем по гражданско-правовому договору, фактически выполнял трудовые функции, а именно: «У истца имелись табели учета рабочего времени за последние 3 месяца. При трудоустройстве стороны договорились об оплате труда в размере ... руб./час, с графиком работы сутки через двое. За время работы истец исполнял свои трудовые обязанности (охрана объекта, обход территории, контроль за вывозом и ввозом товарно-материальных ценностей) и поручения надлежащим образом...». Суд пришел к выводу, что ответчик, уклонялся от предоставления работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и других прав, предусмотренных для работников ТК РФ.

3.2 Особенности рассмотрении дел об отмене дисциплинарного взыскания и установлении трудовых отношений

Как уже говорилось ранее, КТС по своей правовой сути является досудебным органом рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Дисциплинарные взыскания (замечания, выговоры) могут быть предметом рассмотрения КТС, если инициатором выступает работник. Однако порядок ее формирования, компетенция изменились. В недавних публикациях по трудовому праву звучит мнение В.И. Миронова, что КТС – это такой же

третейский суд, только с усеченной сферой компетенции²¹. С данным мнением нельзя не согласиться. Так, как, под компетенцией КТС понимается совокупность ее полномочий по принятию решений по спорам подведомственных ей. В самом законе компетенция КТС четко не описана, в отличие от судов.

Итак, любые дисциплинарные взыскания могут относиться к компетенции КТС. Кроме прочего, все взыскания могут быть предметом проверки Федеральной инспекции труда, в которую может обратиться работник. Действия инспекции имеют характер надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в организации, ее постановления носят административный характер, а не характер разбирательства с непосредственным разрешением спора. Замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям – виды наказаний, указанные в ТК РФ, как мы знаем, относят : замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.²²

Все эти дисциплинарные взыскания могут быть объектом применения права и предметом рассмотрения в КТС, за исключением увольнения. Напомним, что как указывалось выше - споры об увольнении относятся к исключительной компетенции судов, следовательно, быть объектом рассмотрения КТС они не могут.

Есть одна особенность, которая присуща Комиссиям по трудовым спорам, она же является недостатком. Не все субъекты трудового права могут образовать комиссию. К таким субъектам относятся – индивидуальные предприниматели и религиозные организации. Все индивидуальные споры,

²¹ В.И. Миронов. Трудовое право России. Учебник. М: 2014; Москва Информ. 152с.

²² Громошина Н. А. Дифференциация и унификация в гражданском судопроизводстве. диссертация доктора юридических наук. [Электронный ресурс disserCat] URL: <https://www.dissercat.com/content/differentsiatsiya-i-unifikatsiya-v-grazhdanskom-sudoproizvodstv>

возникающие с данной категорией работодателей, подлежат разрешению только в суде, в том числе и вышеназванные дисциплинарные взыскания работника.

Право на обращение в КТС непосредственно заявлением принадлежит только работнику. Работодатель не вправе сделать такое обращение. ТК РФ не регламентирует возможность и полномочия КТС, в принятии решения об отказе принятия заявления в случае, если разрешение спора ей не подведомственно. Но все же, исходя из статьи 385 ТК РФ и ее правового смысла, комиссия обязана отказать работнику, если законодательством установлен иной порядок рассмотрения спора, разъяснив ему порядок обращения и указав на юрисдикционный орган.

Трудовым законодательством установлены сроки для обращения в КТС. Они по своему процессуально-правовому смыслу являются исковыми. В соответствии с частью 1 статьи 386 ТК РФ установлен трёхмесячный срок для обращения работника в КТС с заявлением со дня, когда работник узнал о нарушении своих трудовых прав. КТС не имеет полномочий отказать работнику в принятии заявления по причинам пропуска им срока давности обращения. В силу части 3 статьи 14 ТК РФ сроки, которые исчисляются месяцами, истекают в последнее число соответствующего месяца. В указанный срок включаются так же нерабочие дни, то есть срок обладает признаками непрерывности. КТС не может отказать работнику в принятии заявления, если срок обращения пропущен. Приняв заявление, Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор по существу и решить вопрос о восстановлении срока. Это в законе нигде не прописано, то есть, исходя из системного толкования во взаимосвязи норм трудового права и норм процессуального права, основываясь на том, что КТС является самостоятельным юрисдикционным органом, то и право восстановления процессуальных сроков она имеет. Однако, действия по восстановлению сроков не обязательны для других юрисдикционных органов. Суды и инспекция по труду будут руководствоваться своими процессуальными сроками, указанных в ГПК РФ

(применительно к судам) и иных специальных законах. Как сказано, право восстановить пропущенный срок исковой давности принадлежит КТС. Срок исковой давности подлежит восстановлению, если причина пропуска указанного срока является уважительной. Критерии определения понятия «уважительная причина» законом не обозначены. Это понятие является по своей сути субъективным и оценочным.

Форма и порядок обращения в КТС законом не определена, а это значит, что работник может лично подать заявление в КТС, а также направить его любым другим доступным способом, гарантирующим его получение. Трудовое законодательство не устанавливает никаких требований к форме заявления, направляемому в КТС. В части 2 статьи 387 ТК РФ установлен срок рассмотрения заявления в КТС - 10 дней, со дня получения заявления работника. Указанный срок исчисляется в календарных днях. Его течение начинается со дня следующего, за днем подачи заявления.

В случае, если работник все-таки обратится в комиссию с заявлением об отводе какому-либо члену, ему должно быть отказано в рассмотрении этого заявления, так как это не регламентировано законом, за исключением случаев прямой заинтересованности члена КТС в исходе дела.

В соответствии с частью 3 статьи 193 ТК РФ в процессуальные сроки рассмотрения не включается время производства по уголовному или административному делу. Приказ администрации об объявлении дисциплинарного взыскания, объявляется и вручается работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не учитывая времени отсутствия работника. Если работник отказывается ознакомиться или получить копию указанного приказа, отказывается расписываться, то составляется соответствующий акт, в присутствии двух свидетелей, которые объективно могут подтвердить отказ работника.

КТС в самом начале работы, должна известить всех заинтересованных лиц о времени и месте своего заседания (рассмотрения дела). Как правило это: работника (его представитель), работодатель, свидетели, специалисты, то есть

все те, кто становится непосредственными участниками процесса. Закон определяет сроки извещения как «разумные». Такие сроки должны позволять всем сторонам подготовиться к заседанию, осуществить все необходимые действия, связанные с подготовкой. Форма уведомления нигде в законе не определена и может быть различной - расписка на заявлении, ином документе; уведомления разработанной КТС формы и т.п. Такое же по форме уведомление должно быть сделано (вручено) руководителю организации - ответчику. Порядок, да и в целом вся процедура проведения заседания КТС не регламентирована законом. Но, для того, чтобы вынести законное и объективное решение, КТС придерживается определенного регламента, который разрабатывается заранее. Основные требования, которые должен содержать регламент - явка членов КТС на заседание с целью кворума, определение правомочности заседания, порядок проведения слушания (оглашение заявления, вызов и заслушивание свидетелей; изучение письменных доказательств. Если в заседании будет установлено, что работник или его представитель повторно не явился на заседание КТС без уважительных причин (а равно не уведомил о причинах неявки), КТС вправе вынести решение, о снятии данного заявления с рассмотрения. Решение о снятии заявления с рассмотрения целесообразно принять на начальном этапе рассмотрения спора. Это не лишает работника права повторно обратиться в КТС в пределах срока давности, или обратиться непосредственно в суд. Рассмотрение заявления комиссией в отсутствие работника или его представителя возможно только при наличии письменного заявления работника.

В соответствии с частью 6 статьи 387 ТК РФ на каждом заседании Комиссии ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и скрепляется печатью. Рассмотрение спора в КТС условно можно разделить на несколько этапов.

Первый этап – подготовительный, когда комиссия определяет необходимый круг вопросов, который предстоит решить, выбирает средства решения вопросов назначает дату и время проведения заседания, уведомляет лиц.

Второй этап – непосредственное разрешение спора в открытом заседании. На данном этапе как раз и реализуется необходимая составляющая при принятии решения, ведется протокол, работает комиссия, опрашиваются свидетели и специалисты происходит голосование, как правило простым большинством голосов.

Третий этап – подготовка окончательного варианта решения и вручения его всем заинтересованным лицам – работнику, работодателю.

Напомним, что отводится комиссии для принятия решения составляет 10 дней. В этот срок комиссия обязана провести все три этапа

Итак, подведем промежуточные итоги исследования процессуальных особенностей работы КТС. Она или создается по инициативе работников, их представительного органа, или работодателя, из равного количества представителей. Это означает, что в случае, отсутствия инициативы по созданию КТС, ее в организации нет и она соответственно не действует. Какая-либо юридическая ответственность за это трудовым законодательством не предусмотрена. Не имеют права создать КТС работодатели - физические лица, и религиозные организации.

В заключении главы сделаем вывод рассмотренного. Прогресс в развитии трудовых отношений возможен только в условиях обязательного соблюдения законности и дисциплины на предприятии, а также строгого следования трудовому праву. Все это в совокупности будет способствовать правовому воспитанию как работодателей, так и работников, непримиримость к любым трудовым нарушениям и правопорядка, на предупреждение любых трудовых нарушений и устранение причин их порождающих. Следование вышеизложенным предложениями выводам будет способствовать сокращению причин и условий трудовых споров.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Являясь основным источником права, Конституция РФ вводит право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, и использование законных способов их разрешения, включая так же забастовку. Учитывая, что работники являются наиболее значимой и менее защищенной социальной группой, их права находятся под защитой государства, а трудовые отношения обладают особенностями регулирования.

Основной способ защиты своих прав и законных интересов в трудовом споре – рассмотрение и разрешение в судебном порядке. По сравнению с внесудебными способами урегулирования споров, в судебном разбирательстве есть множество преимуществ, в том числе, независимость и подчиненность судей только закону, их профессиональность и компетентность, и т.д. Но при всех, преимуществах системы судебного урегулирования споров, на практике возникает много вопросов и разногласий, при непосредственном разрешении дел по трудовым спорам. В первую очередь это вызвано с тем, что самой отрасли трудового права в ряде случаев присущи процессуальные особенности, отличные от гражданского процессуального права. В связи со спецификой российского трудового права, в настоящее время и ранее, идут споры о необходимости реформирования судебной системы по примеру многих европейских стран - необходимости учреждение специализированных судов (или судебных составов). Еще одной проблемой является казусы и пробелы, допущенные законодателем, вызывающие различие в терминологии трудового и гражданского процессуального права, отсутствие в отраслях указания на некоторые отношения, так же подлежащие регулированию гражданским процессуальным кодексом, например, отношения, связанные с трудовыми. В связи с этим в судебной практике бывают случаи, что применяется терминология и другие понятия из гражданского процессуального права, хотя при коллизии приоритетом пользуются специальные нормы, то есть нормы трудового права. При изучении нормативной основы разрешения трудовых

споров в судебном порядке было выявлено множество особенностей, в том числе связанные с восстановлением на работе, трудовым договором, в том числе по расторжению трудового договора по инициативе работодателя, увольнения, в том числе незаконного, материальной ответственности, пособия, оплаты простоя, выплаты заработной платы и др. Общим среди всех дел явилось то, что стороны недостаточно хорошо знают свои права и обязанности, в первую очередь, это касается работников, а недобросовестные работодатели этим активно пользуются.

В данной работе проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров в суде и во внесудебных инстанциях, так же постановления, определения, решения судов различных инстанций, научная и учебная литература.

В целом, рассмотрев процессуальные особенности трудовых споров с участием вышеперечисленных категорий лиц необходимо сказать, что дела, с указанными категориями лиц наиболее сложны для судов с точки зрения их правильного и законного разрешения. Среди общих особенностей выделяются:

- особый субъектный состав спора, т.е. в делах данной категории много участников со специальными правами и обязанностями (инвалиды, беременные, адвокаты, прокуроры, государственные служащие и т.п.);
- сложный материально-правовой характер правового регулирования отношений и необходимость учитывать и применять нормы не только ГПК РФ и ТК РФ, но и других нормативных актов;
- сложный характер процессуальных отношений между всеми участниками процесса и множественность участников процесса с особыми правами и обязанностями, так как по данной категории дел часто привлекаются государственные органы, эксперты и специалисты.

Учитывая большое количество судебных дел по трудовым спорам, все-таки, необходимы специализированные суды или судебные составы, рассматривающие преимущественно трудовые споры. Это позволит сократить сроки рассмотрения таких дел, устранить множественную разнообразность

юрисдикционных органов в сфере разрешения трудовых конфликтов (споров), изменить процессуально-правовой механизм исполнения судебных решений, усовершенствовав его и сделав более быстрым и объективно реальным. Создание специализированных судов (введение судебных составов), особенно актуально сейчас, в связи с усилением роли локальных актов, регулирующих трудовые отношения и содержащих нормы права, регулирующие труд отдельных работников конкретной организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нормативно-правовые акты

1. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (принята [резолюцией 34/180](#) Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 год).; [Электронный ресурс СПС КонсультантПлюс] URL: <http://www.consultant.ru/>;

2. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (С новыми поправками).- М.; Мартин, 2015. – 64с. г. ;

3. Трудовой кодекс РФ: текст с изменениями и дополнениями на 01.10.2017 на 1.10.2017 г. – Москва: Эксмо, 2017.-352 с. – (Актуальное законодательство);

4. Гражданский процессуальный кодекс РФ: по состоянию на 10 апреля 2017 г.- Москва: Проспект, 2017. – 192 с.;

5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая. – Москва: Проспект, 2018 – 1168 с.

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 23.04.2019) (с изменениями и дополнениями на 01.07.2017 г.) – Москва: Эксмо, 2017 – 784 с. – (Актуальное законодательство)

7. Федеральный закон «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» от 21.11.2011 № 324-ФЗ [Электронный ресурс КонсультантПлюс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121887/

8. О прокуратуре Российской Федерации (Электронный ресурс) федер. закон от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 07.03.2017) [Электронный ресурс СПС КонсультантПлюс] – URL : <http://www.consultant.ru/>;

2. Специальная литература

9. А.С. Васильева Актуальные вопросы рассмотрения трудовых споров в судах. Материалы конференции //Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу» 3/2013 <https://cyberleninka.ru/article/v/aktualnye-voprosy-rassmotreniya-sluzhebnyh-sporov-v-sudah>

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

11. Гладков Н. Г. Трудовые споры : учебно – практическое пособие для бакалавриата и магистратуры. М. : Издательство Юрайт, 2016. – 191 с.

12. Кобылинская С. В., Машкина Т. С. Эффективность участия прокуроров в разрешении трудовых споров (Электронный ресурс) //Апробация. – 2015 – № 10. – С. 112 –113.– Электрон. Версия. – Доступ из науч. электрон.библиотеки „eLIBRARY.RU“;

13. В.И. Миронов. «Трудовое право России». Учебник. М: 2014; Москва Информ. 152с.

14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. — М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, Москва 2014. 127с;

15. Юдина Е. А., Баловнев Д. О. «Проблемы процессуального рассмотрения трудовых споров» Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). — Казань: Бук, 2015;

16.Хлебников П., журнал "Управление персоналом", N 33, сентябрь 2015 г. С-47-50 «Особенности увольнения финансового директора и главного бухгалтера. Анализ судебной практики»;

17. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. — М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2014. — 1680 с.;

18. Г.А.Жилина. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу РФ (постатейный). Изд. 5.Москва: Проспект -2010-1730 с.;

19. Громошина Н. А. Дифференциация и унификация в гражданском судопроизводстве диссертация доктора юридических наук Н. А. Громошина. — М., 2010. – 409 с.

3. Материалы юридической практики

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. [Электронный ресурс СПС Консультант Плюс] – URL: <http://www.consultant.ru/>;

21. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних с: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 [Электронный ресурс Консультант Плюс – Версия Проф. – Электрон. дан.] – М., 2019 режим URL: <http://www.consultant.ru/>

22. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.02.2016 № 33–912/2016 [Электронный ресурс Официальный сайт Санкт-Петербургский городской суд] URL https://sankt-peterburgsky.spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=16930623&delo_id=5&new=5&text_number=1

23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс ППВС] URL: <http://ппвс.рф/2006/postanovlenie-plenuma-vs-rf/N63-ot-28.12.2006.html>

24. Определение ВС РФ от 15.03.2013 № 49-КГ12-14 [Электронный ресурс] URL:https://dogovorurist.ru/%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0/%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%BE/49-%D0%BA%D0%B312-14/

25. Апелляционное определение Верховного суда республики Саха № 33-1715/2017 от 10 мая 2017 г. по делу № 33-1715/2017 [Электрон. версия.] – URL: <http://sudact.ru/regular/doc/mMjrJ2S5SuJv/?regular->

26.Определение Челябинского областного суда от 18.08.2016 по делу № 11–11505/2016 [Электронный ресурс КонсультантПлюс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=68942#05832285306719052>

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Нелидовский городской суд Тверской области
Тверская область, г. Нелидово, ул. Советская, д.21

Истец:

Ответчик:

Ответчик:
.....

Сумма иска: 288230,40 руб.

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о взыскании заработной платы и денежной компенсации

Я работал в в должности и.о. директора с г. по года. Трудовой договор был заключен между мной как работником и Администрацией Нелидовского района как работодателем. Согласно п. 4.1. данного договора заработная плата составляла 16200 руб. (шестнадцать тысяч двести рублей). Согласно постановления администрации Нелидовского района № года трудовой договор со мной прекращён 31.07.2016 в связи с истечением срока трудового договора. Этим же постановлением определено, что я приступил к исполнению обязанностей главного инженера. Заработная плата мне начислялась, но в полном объёме не выплачивалась за весь период действия трудового договора. После прекращения трудового договора и до настоящего момента у Ответчиков осталась задолженность передо мной в размере 259861,70 руб.,70 руб. (двести пятьдесят девять тысяч восемьсот шестьдесят один рубль, 70 копеек). Указанную задолженность Ответчики признают, о чём 24.10.2016, 18.01.2017 подписал акт сверки задолженности по зарплате, 07.03.2016 года так же подписал акт сверки задолженности по зарплате. Так согласно п.2. данного акта Администрация, как должник обязуется погасить задолженность в размере 259861,70 руб. за счёт средств Кроме того, согласно выписке, из ведомости заработной плате, задолженность за работу в должности составляет так же 259861рублей 70 копеек. До настоящего момента задолженность не погашена, мер к погашению задолженностью Ответчиками не предпринимается

В силу статьи 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в полном размере, в сроки, установленные законом и трудовым договором. Однако до настоящего момента этого не сделано. Таким образом, работодатель не выполняет одну из своих основных обязанностей, предусмотренных законодательством и условиями трудового договора.

В соответствии со статьей 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, положенных работнику, он (работодатель) обязан выплатить их с учетом денежной компенсации, в размере не ниже 1\300 действующей в тот момент ставки рефинансирования ЦБ РФ, за каждый день просрочки выплаты, начиная со следующего дня, после установленного срока выплаты по день расчета по факту, включительно.

При таких обстоятельствах, полагаю, что момент начала требования – 24.10.2016 года, о чем стороны и составили акт. При таких обстоятельствах, сумма пени составит, согласно расчёта:

Задолженность	Период просрочки		дней	Ставка	Доля ставки	Формула	Проценты
	с	по					
259 861,70	24.10.2016	26.03.2017	154	10,00 %	1/150	$259\,861,70 \times 154 \times 1/150 \times 10\%$	26 679,13 р.
259 861,70	27.03.2017	05.04.2017	10	9,75 %	1/150	$259\,861,70 \times 10 \times 1/150 \times 9,75\%$	1 689,10 р.
Итого:							28 368,23 руб.
Сумма основного долга: 259 861,70 руб.							
Сумма процентов по всем задолженностям: 28 368,23 руб.							
Общая сумма иска: 288230,40 руб.							

На основании вышеизложенного и руководствуясь, ст. 22, 236, ТК РФ, ст. 131,132 ГПК РФ

ПРОШУ СУД:

Взыскать с Ответчиков задолженность по заработной плате за работу в должности в размере 259861,70 руб. (двести пятьдесят девять тысяч восемьсот шестьдесят один рубль, 70 копеек), проценты за пользование (денежную компенсацию) в размере 28 368,23 руб. (двадцать восемь тысяч триста шестьдесят восемь рублей 23 копейки), а всего на сумму 288230,40 руб. (двести восемьдесят восемь рублей 40 копеек).

Приложение:

- Копия трудовой книжки.....;
- Копия выписки из ведомости на выдачу зарплаты;
- Копия акта-соглашения о задолженности по зарплате от Г.;
- Копия акта-соглашения о задолженности по зарплате от Г.;
- Копия акта-соглашения о задолженности по зарплате от Г.;
- Копия Трудового договора от Г.;
- Копия доп. соглашения от Г.;
- Копия ПостановленияГ.;
- Копия приказа № от

05 апреля 2017 года

_____ (Ф.И.О)