

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)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

гражданско-правовой

(направленность (профиль) / специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему: «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров об
увольнениях и переводах работников»

Студент

О.Б. Пантелеева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. юрид. наук, О.С. Лапшина

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

Тольятти 2020

Аннотация

К бакалаврской работе на тему: «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах работников».

Руководитель работы: Ольга Сергеевна Лапшина

Студент группы Юрбз-1505Д: Ольга Борисовна Пантелеева

Представленная бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы.

В первой части работы рассматривается подробная характеристика трудовых споров об увольнениях и переводах работников, а также, подведомственность и подсудность.

В следующей главе детально рассматривается анализ нормативно-правовых аспектов разрешения трудовых споров об увольнениях и переводах работников в России и делается вывод на основании изложенного материала.

Актуальность исследования правовых основ по защите прав и законных интересов работников при рассмотрении трудовых споров об увольнении и переводах обусловлена практической значимостью и объективной важностью данной области правового знания в жизнедеятельности современного человека.

Цель исследования –определить процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах работников.

Задачи исследования: определить понятие, виды и причины трудовых споров, рассмотреть систему органов по рассмотрению трудовых споров и подведомственность трудовых споров, определить лица, участвующие в трудовых спорах, исследовать процессуальные особенности трудовых споров об увольнениях и переводах работников, а также проблемы рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах работников, провести анализ рассмотрения гражданских дел об увольнении и переводах.

Работа состоит из 57 страниц, содержит 52 литературных источника.

Оглавление

Введение	6
Глава 1 Теоретические основы споров в трудовых правоотношениях.....	9
1.1 Система органов по рассмотрению трудовых споров и подведомственность трудовых споров.....	9
1.2 Лица, участвующие в трудовых спорах.....	16
Глава 2 Анализ нормативно-правовых аспектов разрешения трудовых споров об увольнениях и переводах работников	22
2.1 Проблемы процессуального рассмотрения трудовых споров...22	
2.2 Особенности процессуального рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах работников.....	27
2.3 Анализ рассмотрения гражданских дел об увольнении и переводах.....	38
Заключение.....	48
Список используемой литературы и список используемых источников...52	

Введение

Конфликты в сфере трудовых правоотношений могут возникать между сторонами по самым различным причинам (например, недобросовестное выполнение условий трудового договора, невыполнение своих обязанностей, несоблюдение законных интересов, прямое нарушение гарантированных законом прав). Трудовой конфликт не всегда трансформируется в трудовой спор, а спор редко становится предметом судебного разбирательства.

В подавляющем большинстве случаев основанием для возникновения трудовых споров является нарушение непосредственно установленных и гарантированных законодательством прав работника (например, невыплата заработной платы в установленном законом порядке - не реже чем каждые полмесяца).

Анализируя основания для возникновения трудовых споров, рассматриваемых судами, можно сделать вывод о том, что наиболее распространенными являются споры, связанные с увольнением работников по различным основаниям, включая споры об изменении формулировок причин и дат увольнения; необоснованными и незаконными переводами работников; применением дисциплинарных взысканий, в том числе и увольнений за нарушение трудовой дисциплины; задержками выплаты заработной платы, а также сопутствующие им споры по возмещению морального вреда и выплате компенсаций за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы; споры по искам работодателей о взыскании с работников причиненного ими материального (имущественного) вреда.

Таким образом, актуальность исследования правовых основ по защите прав и законных интересов работников при рассмотрении трудовых споров об увольнении и переводах обусловлена практической значимостью и

объективной важностью данной области правового знания в жизнедеятельности современного человека.

Исследованием в области трудового права Российской Федерации, в частности особенностей рассмотрения трудовых споров об увольнении и переводах работников занимались различные авторы и отечественные правоведы, некоторые из данных трудов мы использовали при работе над выпускной квалификационной работой: В.В. Федина, Д.А. Шитикова, А.В. Щербакова, Е.Л. Хильчук, М.К. Треушникова и др.

Цель исследования –определить процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах работников.

Объектом исследования является трудовое законодательство Российской Федерации, предметом -процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах работников.

Гипотеза исследования: подробное изучение теоретических аспектов и исследование процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах работников способствует устранению большого количества неверных интерпретаций законодательства при решении по данным основаниям, а также соблюдению норм защиты прав и законных интересов трудящихся.

Для достижения поставленной цели и гипотезы исследования необходимо решить ряд задач:

1. Рассмотреть систему органов по рассмотрению трудовых споров и подведомственность трудовых споров;
2. Определить лица, участвующие в трудовых спорах;
3. Определить проблемы процессуального рассмотрения трудовых споров;
4. Исследовать процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах работников;
5. Провести анализ рассмотрения гражданских дел об увольнении и переводах.

Методологическую основу исследования составили: методы диалектики как общенаучного метода познания, а также частно-научные методы: сравнительно-правовой, технико-юридический, формально-логический в их различном сочетании.

Теоретической основой нашего исследования являлись:

Труды авторов, исследовавших трудовое законодательство и понятие трудовых споров: А.А. Сапфинова, Т.В. Рязанцева, А.Н. Приженникова, С.В. Передерин и др. Научные работы и статьи специалистов в области процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров об увольнении и переводах работников: М.К. Треушников, В.В. Федин, Ю.В. Холодина, А.В. Щербаков, Т.В. Рязанцева, Д.И. Романов, А.М. Куренной и др. Также, при анализе гражданских дел об увольнении и переводах применялись материалы портала «судебные и нормативные акты РФ».

Теоретическая значимость исследования состоит в возможности использования полученных в ходе исследования результатов для защиты прав и свобод трудящихся, также заключается в рассмотрении перспектив совершенствования законодательства в области труда.

Практическая значимость исследования состоит в определении таких процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров об увольнении и переводах работников, которые на практике способны помочь в разрешении сложных трудовых споров.

Выпускная квалификационная работа состоит из: введения, двух глав, заключения и списка литературы.

Глава 1 Теоретические основы споров в трудовых правоотношениях

1.1 Система органов по рассмотрению трудовых споров и подведомственность трудовых споров

Вп. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ дела по спорам, которые возникли из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции. Согласно статье 382 Трудового кодекса РФ [41] юрисдикционными органами по делам рассмотрения индивидуальных трудовых споров являются как комиссия по трудовым спорам, так и суды. Правовед Н.И. Гонцов определяет по видам методы решения трудовых споров в зависимости от рассматривающих спор органов:

- Общим является метод разрешения трудовых споров при применении общих процедур и органов, определенных законодательством.

- Для решения коллективных трудовых споров общим будет являться организация органа по примирению, таковой может стать примирительная комиссия или организация забастовки.

- Наличие специальных уполномоченных органов и процедур является особым способом в разрешении трудовых споров, что также обуславливается спецификой сторон трудового спора, предметом их разногласия или иными причинами и обстоятельствами [8, с.131-141].

Исходя из содержания абзаца первой части 6 статьи 152 ГПК РФ, а также части 1 статьи 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

В процессе подготовки дел по трудовым вопросам к рассмотрению следует понимать, что по ч.6 ст.152 ГПК РФ возражение ответчика по пропуску истцом без наличия уважительных причин срока обращения в суд с

целью разрешения трудового спора индивидуального характера может рассматриваться судьей на предварительном заседании суда. Если причины пропуска срока уважительные, то судья может восстановить данный срок (ч.3 ст. 390 и ч.3 ст. 392 ТК РФ). Определив, что срок обращения в суд был пропущен без наличия уважительных причин, судья выносит свое решение об отказе в иске в данном основании без исследования прочих обстоятельств по делу (аб.2 ч. 6 статьи 152 ГПК РФ).

Далее рассмотрим органы, которые представлены в статье 382 Трудового кодекса РФ:

1. Комиссия по трудовым спорам. Данный орган формируется на временной или постоянной основе по инициативе сторон правоотношения и создается из одинакового количества сотрудников и работодателей. Этому органу, как гласит статья 385 ТК РФ, отводятся трудовые споры, чье рассмотрение к исключительной подведомственности суда [6, с.63].

2. Суды. В первую очередь, индивидуальные трудовые споры связываются с судебной защитой трудовых прав и свобод гражданина в качестве одного из способов данной защиты, утвержденный статьей 352 Трудового кодекса РФ. На данный момент первой из инстанций по рассмотрению по трудовым спорам являются районные суды. Так, до вступления в силу ФЗ от 22 июля 2008 г. №147 «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О мировых судьях Российской Федерации» и пункта 6 части 1 статьи 23 Гражданского процессуального кодекса РФ» начальным органом в рассмотрении трудовых споров были мировые судьи. Сегодня мировые судьи остались уполномочены исключительно по выдаче судебного приказа по требованиям о взыскании не выплаченного, но начисленного заработка сотрудника, согласно пункту 1 части 1 статьи 23, абзацу 5 Гражданского процессуального кодекса РФ. Эти изменения аргументировались Высшим судом РФ в связи с большой загруженностью мировых судей [9, с.74-84].

Формирование этих судов имеют довольно большую актуальность, тем не менее, их организации несет и негативные моменты: процедуры по рассмотрению трудовых споров будут упрощены, что не даст полноценного обеспечения защиты субъектов, чьи права были нарушены; может внести путаницу в правопримирении и отсутствие четкого механизма разрешения трудовых споров при массовой организации новых судов; трудности в разграничении компетенции среди судов, которые рассматривают трудовые споры и судами, отвечающими за общую юрисдикцию[33, с.116-119].

В том числе, в научной литературе, есть предложения по детализации статьи 352 Трудового кодекса РФ для увеличения количества юрисдикционных органов, которые будут подведомственны для разрешения споров в трудовых правоотношениях, с указанием на специфику их работы, но в сравнении с другими методами защиты, судебная содержит многочисленные преимущества в отличие от иных способов защиты трудовых прав и свобод. Таким образом, их преимуществами являются: независимость и подчиненность исключительно закону; несвязанность с различными узковедомственными интересами; работа суда проходит на судебном заседании, и ее порядок имеет строгую регламентацию законом [25, с.70].

Принимая во внимание, что трудовые правоотношения находятся под бдительной охраной государства, то помимо органов, которые рассматривают и разрешают трудовые споры работает также орган, который производит надзор соблюдения трудового законодательства - это Федеральная инспекция труда.

Как особенность судебного рассмотрения споров в трудовой отрасли права, можно выделить общее взаимодействие суда и федеральной инспекции труда по защите прав и свобод трудящихся. О статье 356 Трудового кодекса РФ [41] госинспектор труда, определив наличие нарушений трудовых прав трудящихся, выдает для работодателя

обязательные указания по устранению данных нарушений. Его предписания также могут подлежать обжалованию в суде [25, с.70].

Также соответственно Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11 июля 1947 г.[17], которая ратифицирована Российской Федерацией в 1998 году, инспектору по труду дается право на вынесение обязательных для выполнения работодателем предписаний по трудовому спору, а выполнение задач Федеральной инспекции труда осуществляется с помощью федерального государственного надзора, когда как задачи судебной защиты происходят с помощью разрешения трудовых споров. Таким образом, из данного факта следует, что суды и Федеральная инспекция по труду имеют одну цель - защита трудовых прав и интересов, но при этом, добиваются ее различными путями в пределах своих компетенций, при этом дублирования полномочий не происходит.

Для единого понимания и правильного применения этой статьи Верховным судом РФ были даны разъяснения по средствам Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» (в последней редакции от 24 ноября 2015 года) [27]. Статьей 22 Гражданского процессуального кодекса РФ [11] определена подведомственность всех трудовых правоотношений, но об других, конкретно связанных с ними отношениях в статье не упоминается. Таким образом, исходя из прямого понимания этой статьи, суды не могут рассматривать трудовые споры, которые вытекают из них, которые не являются в прямом смысле трудовыми. Безусловно, в этом случае положение статьи 22 Гражданского процессуального кодекса РФ находится в противоречии с трудовым законодательством и правоприменением, но в Постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 (в последней редакции от 28 сентября 2010 года) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» и в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 16 ноября 2006 года № 52 (в последней редакции от

28 сентября 2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, нанесенный работодателю» [30] дается аналогичная позиция. Также в Постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» [28] положение других сторон трудовых правоотношений закреплено, тем не менее, это Постановление относят к работе социального субъекта - женщин и лиц с семейными обязательствами и несовершеннолетних, поэтому применение в отношении общего субъекта невозможно.

Знаковым событием в сфере применения трудового законодательства стало учреждение судебного состава по трудовым и социальным делам Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ. За время его существования было принято несколько важных Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по направлению его деятельности, в частности: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. От 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [27]; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. От 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» [30]; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14.12.2000 № 35 (ред. От 11.05.2007) «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении дел, связанных с реализацией инвалидами прав, гарантированных Законом Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.2005 № 25 «О некоторых вопросах, возникших у судов при рассмотрении дел, связанных с реализацией гражданами права на трудовые пенсии» (утратило силу);

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [27].

Часть из этих постановлений до сих пор действует, а та часть, которая была впоследствии отменена, повлияла на дальнейшее формирование системы законодательства. Трудовым законодательством так же закреплена процедура разрешения трудовых споров, разрешение которых относится к исключительной подсудности суда, то есть могут быть разрешены только в судебном заседании и никак иначе. Исчерпывающий перечень таких споров закреплена в ч. 2 и 3 ст. 391 ТК РФ [41]. К ним относятся такие трудовые споры по заявлениям:

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

2. Работодателя - о возмещении работнику ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры: об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации [3, с.63].

При разграничении компетенции судов общей юрисдикции и арбитражных судов, которые непосредственно не разрешают трудовые споры, но они «в своей деятельности защищают при этом прямо или косвенно и права субъектов трудовых отношений, в том числе работников» следует опираться на разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации». В соответствии с п. 3 данного постановления разрешение трудовых споров между работником - руководителем организации, членом коллегиального исполнительного органа организации (в том числе бывшими) и работодателем в силу пункта 1 части 1 статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) и статей 382, 391 ТК РФ относится к компетенции судов общей юрисдикции, кроме случаев отнесенных федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов (например, статьями 61.1 и 61.8 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» предусмотрено рассмотрение арбитражным судом в деле о банкротстве должника заявлений об оспаривании действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих, в частности, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе об оспаривании соглашений или приказов об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и об оспаривании самих таких выплат) [2, с. 77-80].

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

Согласно ч. 4 ст. 22 ГПК РФ дело, по которому предъявлено несколько связанных между собой требований, подведомственных суду общей юрисдикции и арбитражному суду при невозможности их разделения рассматривается в суде общей юрисдикции. При разделении требований суд выносит определение о принятии части дела, подведомственной данному суду и об отказе в принятии части не подведомственной. При этом суд обязан изложить мотивы своего решения [6, с.64-70]. Родовая подсудность дел по спорам, вытекающих из трудовых правоотношений закреплена в ст. 23 -27 ГПК РФ [11]. Проанализировав данные статьи, можно сделать вывод, что основная нагрузка по разрешению трудовых споров относится на районные суды. В свою очередь ведению верховного суда республики, краевого, областного суда, суда города федерального значения, суда автономной области и суда автономного округа относятся только те трудовые споры, которые связаны с государственной тайной.

В настоящее время все чаще встречаются случаи, когда работодатель пытается в целях собственной выгоды обличить трудовые отношения в гражданско-правовую форму, что в случае неправомерного определения нарушенного материального права, влияет и на определение подсудности дела.

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

1.2 Лица, участвующие в трудовых спорах

В судопроизводстве по трудовому спору основными участниками являются спорящие стороны и орган, рассматривающий иск. Тем не менее, важными субъектами правоотношений здесь являются и органы публичной власти, имеющие полномочия урегулировать коллективные трудовые споры,

прокурор, а также органы исполнения судебных решений и иные уполномоченные лица.

Также в суде свои законные интересы материального или правового характера могут отстаивать и другие участники рассмотрения трудового спора, помимо основных спорящих субъектов.

По статье 34 ГПК РФ данными участниками считаются: стороны, третьи лица, лица, которые обращаются в суд за защитой своих прав и свобод, прокурор, а также иные лица, заинтересованные по делам особого производства[23, с.548].

Рассмотрим данных участников более подробно.

1) Стороны:

Сторонами трудового спора в гражданском процессе являются истец и ответчик. Для участия в гражданском процессе лицу необходимо иметь гражданскую процессуальную правоспособность и дееспособность. Гражданская процессуальная правоспособность по статье 36 ГПК РФ признается в равной мере за всеми гражданами государства и организациями, которые согласно законодательству РФ, право на судебную защиту. Гражданская процессуальная дееспособность является способностью своими действиями выполнять процессуальные права и обязанности, также ведение дела предоставляется лицу, достигшему совершеннолетия.

По статье 37 ГПК РФ по делам гражданского, трудового или иных правоотношений, граждане от 14 до 18 лет могут лично защищать свои права в суде. Также по усмотрению суда в дело могут быть привлечены представители несовершеннолетнего гражданина. По части 4 статье 37 ГПК несовершеннолетний гражданин с 14 лет до 18 лет также может быть работодателем, если у него имеется свой личный заработок, стипендия или прочие доходы, но исключительно с письменного согласия родителей или законных представителей[23, с.596].

По части 2 статье 48 ГПК РФ, от лица работодателя (нанимателя) могут выступать организации, чьи интересы представляют их органы,

уполномоченные в рамках, установленных федеральным законодательством и иными нормативными и правовыми актами, а также локальными актами, которые не противоречат им. В этом случае необходимо подтверждение правомочий представителей в документационном виде [21, с.44].

2) Прокурор и профессиональный союз работников.

По Трудовому кодексу РФ предусмотрено 2 случая, позволяющих предъявить иск в суд профсоюзной организацией:

- для защиты законных интересов сотрудника организации профсоюз имеет право обжаловать решение комитета по трудовым спорам, которое было принято относительно определенного сотрудника в судебном порядке, о чем гласит часть 1 статья 391 ТК РФ;

- выборным органом первичной профсоюзной организации также может быть обжаловано в суде увольнение сотрудника, который является его членом, согласно статье 373 ТК РФ. По статье 23 ФЗ от 12 января 1996 года № 10 (редакция от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями, вступившими в силу с 01.01.2017 года) при нарушении трудового законодательства профсоюзы имеют право по просьбе членов профессионального союза, иных работников или по своей инициативе подавать обращение в суд о защите прав трудящихся в органы, уполномоченные по трудовым спорам [12, с. 201-204].

Тем не менее, имеются и ограничения права обращения в суд профсоюзов по личной инициативе, что прописано в части 1 статье 46 ГПК РФ [11], которая говорит об обязательном согласии сотрудника на данное обращение. При этом есть и исключение: если заявление подается в защиту лиц недееспособных или несовершеннолетних.

Прокурор аналогично имеет право на подачу обращения с целью разрешения индивидуального трудового спора в суд. Уточним, что согласно части 1 статьи 391 ТК РФ [41] данное действие возможно только на том основании, что решение комиссии по трудовым спорам противоречит трудовому законодательству РФ. Соответственно части 1 статье 45 ГПК РФ и

части 4 статье 27 ФЗ от 17 января 1992 года № 2202-1 (в редакции от 07.03.2017 года) «О прокуратуре Российской Федерации» [27] предусматривается: при нарушении прав и свобод человека и гражданина, которые защищаются в порядке гражданского или административного судопроизводства, когда пострадавший сам не может присутствовать на судебном заседании по причине состояния здоровья или по иным уважительным причинам.

В данной статье также установлено, что прокурор имеет право защищать иных граждан, если они обращались к нему в целях защиты своих нарушенных или оспариваемых трудовых прав или законных интересов [20, с.112-113]. Проводя защиту чужих прав от своего имени профсоюз и прокурор считаются процессуальными истцами, что означает, что они имеют все процессуальные права и обязанности истцов, кроме заключения мирового соглашения, согласно части 2 статьи 45-46 ГПК, также данные лица освобождаются от оплаты госпошлины и расходов суда, которые связаны с рассмотрением дела, но не содержат материальной заинтересованности в результате дела. По части 2 статьи 38 ГПК РФ [5] субъект, в чьих интересах начато дело, получает извещение об этом и выступает далее в роли истца.

3) Законные представители по делу разрешения индивидуального трудового спора. В соответствии с Гражданским кодексом РФ могут быть законными представителями истца родители, опекуны, усыновители, попечители и иные лица, которым дано данное право в соответствии с законодательством.

Далее приведем несколько примеров подобных случаев:

1) По части 4 статье 63 Трудового кодекса РФ лица, которые не достигли четырнадцати лет, могут вести трудовую деятельность, но не имеют права сами представлять свои интересы в суде, о чем гласит часть 5 статья 37 ГПК РФ.

2) Опекун лица, которое имеет свой личный доход, но признанное судом недееспособным, по части 9 статье 20 Трудового кодекса РФ имеет

право от имени подопечного подписывать трудовой договор с сотрудниками для произведения личного обслуживания или содействия в работах домашнего хозяйства, но такой подопечный не может самостоятельно защищать свои права на судебном процессе согласно части 5 статьи 37 ГПК РФ. Указанные выше лица признаются истцами и ответчиками, но все действия процессуального характера от их имени могут производить их законные представители, а право по защите своих прав и законных интересов в судебном порядке самостоятельно возникает у них после 14 лет или по признанию судом их дееспособными лицами.

3) Представители в деле о разрешении индивидуального трудового спора.

Согласно части 1 статьи 48 ГПК РФ субъекты трудового спора имеют право отстаивать свои трудовые интересы как лично, так и с помощью представителей [35, с.161-163]. Таким образом, доверенность от имени нанимателя или организации должна быть подписана уполномоченным лицом на это учредительными документами и подтверждаться печатью компании. Характерной чертой индивидуальных споров в сфере труда является то, что представителем сотрудника организации при судебном рассмотрении дела могут быть работники профессиональных союзов, служб и консультаций, созданных на основании статьи 23 ФЗ от 12 января 1996 года № 10 (в редакции от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу от 01.01.2017года) [47]. Полномочия представителей субъектов трудового спора на договорной основе имеют ограничения согласно статье 54 ГПК РФ [11], где установлены действия, возможные для совершения только представляемым лицом. В рассмотрении трудового спора в судебном порядке также могут участвовать иные лица, которые не имеют интерес материального характера, но своими действиями помогают осуществить правосудие. Данными лицами считаются по законодательству: свидетели, переводчики, эксперты и др.

4) Участие федерального инспектора по труду в трудовом споре на судебном заседании.

Таким образом, судам следует привлекать государственного инспектора по труду в роли представителя органа государства в предусмотренном порядке статьей 47 ГПК РФ для преодоления коллизии между статьями 357 ТК РФ и 79 ГПК РФ [41, с.133].

Выводы по 1 главе:

В ходе теоретического исследования нами было выявлено, что система органов по рассмотрению трудовых споров и подведомственность трудовых споров представлена в статье 382 Трудового кодекса РФ. Органами судебной системы по трудовым вопросам являются: Комиссия по трудовым спорам и суды. В первую очередь, индивидуальные трудовые споры связываются с судебной защитой трудовых прав и свобод гражданина в качестве одного из способов данной защиты, утвержденный статьей 352 Трудового кодекса РФ. На данный момент первой из инстанций по рассмотрению по трудовым спорам являются районные суды. Мы сделали вывод, что трудовыми спорами являются только поступившие на рассмотрение юрисдикционного органа трудовые разногласия сторон трудовых правоотношений для применения трудового законодательства или для определения согласования новых условий трудовой деятельности. Данное понятие разграничивает отличия разногласий и трудовых споров, таким образом, указывает на то, что разногласия решаются сторонами правоотношений обоюдно с помощью переговоров, а трудовые споры появляются как из трудового правонарушения, так и из связанных с ним правовых отношений, в том числе, из правовых отношений коллективного характера в области организации и управления.

В том числе, мы рассмотрели иерархию и подведомственность органов, отвечающих за рассмотрение трудовых споров и характеристики лиц, являющихся сторонами (субъектами) трудового спора, участвующими в рассмотрении споров в судебном порядке. Таким образом, нами определено,

что трудовые споры могут быть рассмотрены как комитетом по трудовым спорам, так и судами. Рассмотрение дела в КТС не лишает при этом права работника защищать свои трудовые права через суд. Лицами, участвующими в трудовом споре, как мы определили, могут быть как сами работники, так и их законные представители, в том числе профессиональные союзы работников, а также работодатели и их законные представители.

Глава 2 Анализ нормативно-правовых аспектов разрешения трудовых споров об увольнениях и переводах работников

2.1 Проблемы процессуального рассмотрения трудовых споров

В Трудовом кодексе РФ только частично определен порядок процессуального рассмотрения и разрешения трудовых споров индивидуального характера, основные особенности и вопросы процессуального рассмотрения дел основываются на положениях Гражданского процессуального законодательства Российской Федерации. В Трудовом кодексе РФ статьей 392 определены сроки обращения в суд для решения споров, относящихся к трудовой деятельности граждан. Гражданское законодательство именует их сроками исковой давности [5, с. 212].

На основании этого сотрудник организации может обратиться в суд для решения трудового спора на протяжении 3 месяцев со дня, когда он узнал о нарушении его права, в случае об увольнении дается 1 месяц со дня вручения копии приказа об увольнении сотрудника или со дня получения на руки трудовой книжки.

Определяя такие небольшие сроки для обращения работника в суд, государство ведет защиту работодателя (нанимателя) от возможных материальных издержек, которые наниматель может понести, если спор разрешиться в пользу сотрудника. Понятно, что почти все трудовые споры сводятся к материальным требованиям сотрудника, к которым относится взыскание заработной платы в счет времени вынужденного прогула при наличии незаконного увольнения, разнице заработка ввиду перевода на работу с более низкой оплатой труда, компенсация неиспользованного отпуска, работы сверхурочно, а также в праздничные и выходные дни, компенсации за моральный вред и пр.) [7, с. 56].

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, пункт 5 говорит о том, что пропуск данного срока без наличия уважительной причины, когда об этом сообщила сторона ответчика в процессе досудебной подготовки, повлечет отказ по удовлетворению иска. Но, если о данном факте поступило заявление во время рассмотрения спора, суд будет рассматривать иск, но, тем не менее, по удовлетворению требований иска суд откажет.

Стоит отметить, что за последние 5 лет анализ судебной практики по вопросам трудовых споров говорит о том, что более третьей части всех трудовых споров завершаются отказом в иске только по причине пропуска работником сроков обращения в суд.

Также статья 392 ТК РФ определяет, что и работодатель может обратиться в суд для решения трудового спора по возмещению сотрудником ущерба, причиненного работодателю, это можно произвести в срок до 1 года с момента обнаружения ущерба работодателем [13, с.88].

Это положение находится в противоречии с установленным законодательством принципом процессуального равноправия сторон в рассмотрении споров гражданского характера, в этом случае, его можно расценивать как дискриминацию в отношении работников. Суть принципа процессуального равенства в процессе рассмотрения трудового спора заключается в оказании обеим сторонам, то есть работодателю и сотруднику, равных возможностей защиты своих законных прав и интересов.

По пункту 3 статьи 38 Гражданского Процессуального кодекса РФ обе стороны должны пользоваться равными процессуальными правами, а также нести равные процессуальные обязанности. Таким образом, ни одна из сторон не должна иметь преимущества перед второй стороной в рамках законодательства.

Тем не менее, общий срок по исковой давности для рассмотрения гражданских дел - от 1 до 3 лет, о чем гласит статья 181 Гражданского кодекса РФ:

- срок исковой давности вследствие применения последствий недействительности ничтожной сделки определяется 3 годами. Срок исковой давности по данному требованию исчисляются со дня начала исполнения указанной сделки.

-срок исковой давности по требованию признания оспариваемой сделки не действительной, а также о применении последствий этой недействительности исчисляется 1 годом. Срок по исковой давности начинается по данному требованию со дня завершения угроз или насилия, под чьим влиянием была осуществлена сделка, согласно пункту 1 статьи 179, а также со дня, когда истец узнал о других обстоятельствах, по которым сделка оказалась признана не действительной [19, с.347].

Из чего следует, что установленные сроки для обращения в суд по решению индивидуального спора трудового характера, определенная статьей 392 ТК РФ, заметно короче сроков по исковой давности, утвержденных статьей 181 Гражданского кодекса РФ, в связи с чем, понятно, что материальный интерес сотрудника явно защищен в меньшей степени, чем интересы работодателя (нанимателя). Можно также отметить, что такие сроки были зафиксированы еще существовавшем ранее КЗоТ РСФСР [4, с.102].

На законодательном уровне данный факт объяснялся потребностью защитить материальные интересы работодателя. Тем не менее, если при КЗоТе работодателем являлось государство, то на сегодняшний день, часть государственных предприятий гораздо меньше коммерческих. Помимо этого, данная установка заключена в прямом противоречии задачам актуального трудового законодательства, утвержденного статьей 1 ТК РФ: создание требуемых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых правоотношений и интересов государства [22, с.56].

Учитывая данный факт, можно заключить, что относительно трудовых споров следует установить общий срок по обращению в суд, как

работодателя, так и работника, сроком на 1 год. Общий срок насчитывает 3 месяца со дня, когда сотрудник узнал о нарушении его права. Незнание возможностей обращения в суд в установленные сроки не принимается судом при рассмотрении трудовых споров. Считается, что работник обязан знать трудовые права, в связи с этим, по истечению 3-месячного срока на обращение в суд, утвержденных статьей 392 ТК РФ, суд дает отказ в рассмотрении иска, при условии, что данный срок не был пропущен по уважительной причине.

Такие же проблемные моменты появляются на практике в отношении рассмотрения исков о восстановлении на работе. Здесь говорится об 1 месяце с дня получения приказа об увольнении или получения трудовой книжки. Также, если сотрудник, к примеру, не получал приказ или трудовую книжку, а работодатель утверждает, что был отправлен приказ и сделана просьба прийти лично самому или же законному представителю за трудовой книжкой сотруднику по почте простым письмом, в данном случае суд такое заявление принимает, и если сотрудник не предоставляет доказательства уважительной причины неявки в течение месяца, а также исковых требований ему, вероятнее всего, откажут [24, с.16-20].

Таким образом, следует установить норму в Трудовом кодексе, которая указывала бы на обязательность проведения почтовых отправлений от работодателя к сотруднику в форме заказного письма с наличием описи вложения [26, с.89].

Также актуальным является на данный момент вопрос о территориальной подсудности трудовых споров. Использование положений статьи 28 Гражданского Процессуального кодекса РФ, по которым трудовые споры необходимо рассматривать судом общей юрисдикции по месту нахождения именно ответчика. Надо отметить, что в юридической литературе множество раз отмечалась нецелесообразность данной установки законодателя [32, с.137].

Также можно констатировать тот факт, что работодатель обычно достаточно продолжительное время находится на одной и той же территории районного суда, в связи с чем, с судьями устанавливаются определенные межличностные отношения, что может оказывать влияние на решение по делу.

Правилами статьи 29 Гражданского Процессуального кодекса РФ закреплена альтернативная подсудность, иными словами, подсудность по выбору истца, по которой, в ее актуальной редакции, запрещено рассматривать трудовые споры по выбору истца, помимо случаев, когда нарушены права лиц в труде, а также незаконно осужденных, в том числе, по спорам о возмещении вреда, который был нанесен здоровью сотрудника по причине несчастного случая на рабочем месте. Поэтому, существуют предложения по внесению изменений в статью 29 Гражданского Процессуального кодекса РФ, чтобы закрепить положение о правиле территориальной подсудности трудовых споров по выбору истца, иными словами, или по месту нахождения ответчика, или же по месту регистрации истца [14, с.19-20].

В том числе, необходимо обратить внимание на проблематику относимости и допустимости доказательств в трудовых спорах. На данный момент, общими правилами установлено в гражданском процессе, что документационные доказательства предоставляют в суд исключительно подписанными и заверенными уполномоченными лицами [43, с.267]. Так как у работодателя имеется печать, то предоставление в суд любой документации, заверенной и подписанной лицами данной организации и подтвержденные печатью организации, для работодателя не составляют никакой проблемы.

Если сотрудник делает заявление о подделке документа и требует провести экспертизу, суд обычно отказывает ее проводить, заявляя о затягивании процесса и о наличии иных доказательств, необходимых для решения трудового спора [49, с.197].

Поэтому, почти любой трудовой спор, при наличии у работодателя опытного и грамотного юриста или специалиста отдела кадров, имеющих возможность подготовки «необходимых» доказательств для работодателя, может быть разрешено в его пользу. В свою очередь, сотрудник, который обычно не имеет таких возможностей, фактически лишается доказательств своей правоты, так как ни одно подлинника у него на руках не имеется, помимо трудового контракта [35, с.92-96]. Обычно, никаких копий документов нет без надлежащего заверения, которые не могут выступать в качестве доказательства, за исключением тех случаев, когда они не оспариваются стороной ответчика, а свидетели из числа сотрудников, работающих в данной организации в суд не приходят или же дают показания не в пользу сотрудника, так как осознают, что от их действий на суде будет зависеть трудовая деятельность у данного работодателя. Поэтому подобные доказательства можно получить только до обращения работника в судебные инстанции.

2.2 Особенности процессуального рассмотрения трудовых споров об увольнении и переводах работников

Согласно положениям п.1 статьи 22 ГПК РФ[11] спор, который исходит из трудовых правоотношений, должен быть рассмотрен порядок искового производства. Таким образом, ни одни трудовые споры не могут быть разрешены в другом, то есть «не исковом» порядке.

К примеру, невзирая на схожесть обжалования предписания госинспектора по труду и обжалования решений комиссии по трудовым спорам, в первом случае рассмотрение будет осуществляться в порядке производства по делам по оспариванию решений и действий органов государственной власти, а также местного самоуправления и уполномоченных по данному вопросу лиц государственной службы, согласно

главе 25 ГПК РФ[11], а во втором случае будет осуществляться в порядке искового производства.

Данное отличие определено тем, что госинспектор по трудовым вопросам имеет полномочия на выдачу предписаний по факту нарушения законодательства в области труда в целом, вне связи данных нарушений с индивидуальными трудовыми спорами, когда как комиссия (КТС), наоборот, компетентна по вопросам их разрешения [1, с.90].

Еще одной особенностью считается тот факт, что при обжаловании нанимателем решений КТС истцом, основываясь на природе разрешения КТС индивидуальных трудовых споров, будет признаваться сотрудник, а не его наниматель. В том числе трудовой спор не может разрешаться по принципам приказного производства, потому что одним из оснований отказа по выдаче судебного приказа будет являться спор о праве. Данному основанию не противоречит выдача судебного приказа. Если заявлено требование по взысканиям заработной платы, которая была начислена, но не выдана работнику, то спор о праве в этом случае будет отсутствовать. В процессе подачи заявления по трудовому спору, заявление должно находиться в соответствии с формой и требованиями, которые предъявляются согласно базовым положениям статьи 131 ГПК РФ [11].

Согласно статье 132 ГПК РФ [11] имеется требование, по которому к исковому заявлению необходимо прикладывать:

- копии заявления в количестве, соответствующем ответчикам и третьим лицам;
- документ, который может подтвердить оплату госпошлины, если иск подает работодатель;
- доверенность, подтверждающая полномочия представителя со стороны истца;
- документы, которые могут подтвердить обстоятельства, которые послужили основаниями для требований истца, а также копии для предоставления ответчикам и третьим лицам;

- текст нормативно-правового акта, если происходит его оспаривание;
- доказательства, которые могут подтвердить исполнение обязательного досудебного порядка по урегулированию трудового спора в случае, если данный порядок предусматривается федеральным законодательством или трудовым договором;
- расчет оспариваемой, или же взыскиваемой денежной суммы, которая была подписана истцом или его законным представителем, а также копии по количеству наличия ответчиков и третьих лиц.

Касательно исков по требованиям, которые исходят из трудовых правоотношений, их особенностями можно назвать то, что согласно статье 393 ТК РФ и п.п.1 пункта 1 статье 333.36 НК РФ сотрудники не платят госпошину и судебные расходы также и в случае, если дело было разрешено в пользу работодателя (нанимателя) [33, с.56].

Если работодатель обратился в суд с иском трудового характера, он не освобождается от уплаты госпошлины и иных судебных издержек, в случае решения в пользу работника, суд обязывает работодателя оплатить расходы на осуществление судебного процесса по делу. Это правило применяется для работодателя, вне зависимости от его формы собственности или организационно-правового устройства. Например, в случае, когда работодатель - это орган государственной власти или местного самоуправления, он также не освобождается от оплаты пошлины и расходов по данному основанию. Это обусловлено тем, что органы осуществляют подачу иска не в роли государственных органов, а в качестве работодателей.

Таким образом, суд за 5 дней, начиная с рассмотрения искового заявления, обязан вынести решение о принятии его к судебному производству или же вынести определение об отстранении его от дальнейшего движения, возвращения или же отказа для принятия к рассмотрению. Без движения исковое заявление тоже может быть оставлено, но только в случае, если в момент подачи заявления не соблюдались требования к содержанию или приложению необходимых документов.

Данное заявление, согласно статье 135 ГПК РФ [11] возвращается только в случаях:

- если дело не является подсудным этому суду;
- если исковое заявление было подано лицом, которое является недееспособным по решению суда;
- если оно не подписано, или же подписано лицом, которое неуполномочено в этом;
- если в производстве суда уже есть дело по трудовому спору данных лиц (истца и ответчика) о том же предмете или по аналогичным основаниям до вынесения решения суда о принятии в работу искового заявления, от истца поступило заявление об отзыве его искового заявления.

Исковое заявление помет получить отказ также в ряде случаев:

- если заявление должно рассматриваться в другом судебном порядке, то есть не гражданского характера;
- если заявление представлено в защиту прав и свобод иного лица неуполномоченным на это государственным органом, а также органом местного самоуправления, юридическим лицом или же гражданином;
- если в заявлении, которое было подано от своего имени, имеются оспариваемые акты, не затрагивающие права и свободы заявителя (истца);
- если поэтому трудовому спору уже есть решение суда, которое вступило в свою законную силу, а также ранее вынесенное определение суда по прекращению производства по рассматриваемому делу по причине отказа истца, а также в случае, если дело прекращено по причине подписания мирового соглашения обеих сторон трудового спора [34, с.161-163].

Стоит также отметить, что в иске будет отказано и в случае, если истцом был осуществлен пропуск исковой давности и ответчик произвел ходатайство о его применении. В Трудовом кодексе [40] нет понятия «срок исковой давности», которое свойственно гражданскому праву. В отношении сторон трудового спора, употребимо понятие «срок для обращения в суд».

По нашему мнению, значение представленных понятий различно, о чем также законодатель косвенно говорит нам в пункте 1 статьи 152 ГПК РФ [11]. Можно сказать, что природа исковой давности является материальной, а срок для обращения в судебные инстанции может иметь и материальный, и процессуальный характер.

Согласно общему правилу, общий срок по исковой давности в области гражданского права находится в соответствии со статьей 196 ГК РФ [10] и составляет 3 года. Когда как для трудовых споров законодатель определяет срок в разы короче - всего 3 месяца, начиная со дня, когда лицо узнало о нарушении своих трудовых прав или должно было об этом узнать, согласно статье 392 ТК РФ [40]. По спорам о незаконном увольнении дается срок в 1 месяц, начиная со дня получения копии приказа об увольнении или со дня получения на руки трудовой книжки. Исходя из данного факта, многие исследователи-правоведы говорят, что срок для обращения в суд считается специальным сроком исковой давности. Также следует обратить особое внимание, что обращением сотрудника в федеральную трудовую инспекцию не является уважительной причиной для пропуска срока для обращения за защитой суда.

Также отметим, что Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» от 03 июля 2016 года № 272-ФЗ осуществлены изменения в части 2 статьи 392 ТК РФ [45], по положениям которой теперь за разрешением индивидуального спора трудового характера о выплате или невыплате заработка и иных выплат, которые должны быть на законном основании уплачены работнику, он имеет право сделать обращение в суд на протяжении 1 месяца с момента установления срока выплаты причитающихся сумм, также и в случае, если была осуществлена неполная выплата или же ее не было совсем.

Для того, чтобы работодатель обратился в суд по поводу трудового спора дается на законодательном уровне 1 год с момента обнаружения ущерба, причиненного работником. Также стоит сказать, что Трудовой кодекс РФ[40] не предполагает последствий за пропуск срока на обращение работодателя в суд. Поэтому, принимая во внимание то, что трудовые споры проходят рассмотрение в порядке гражданского судопроизводства, аналогичным образом применяются правила, утвержденные статьей 199 ГК РФ [10], которая определяет, что исковая давность используется исключительно по заявлению стороны, которое подано до момента вынесения решения. Указанное положение считается спорным, потому что многие специалисты и исследователи права утверждают, что в этом случае применять аналогию нельзя, тем не менее, по сей день, не принят специализированный нормативно-правовой акт по рассмотрению трудовых споров. Для пропущенных сроков осуществляется восстановление согласно порядку, определенному пунктом 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»[27], по которому дается пояснение, что пропуск обращение по исковому заявлению не является основанием для осуществления отказа в принятии искового заявления.

Чтобы осуществить правильное рассмотрение и последующее разрешение дела по трудовым спорам, следует установить все юридические факты, которые имеют значение по указанному делу. Таким образом, совокупность данных фактов будет являться предметом доказывания. В структуру предмета доказывания по делу о трудовом споре включаются факты по основанию иска, иными словами, юридические факты, которые истец считает основой своих требований и факты по основанию возражения, считаются теми юридическими фактами, на базе которых ответчик не согласен принимать предъявленные к нему требования.

Законодательство прямо фиксирует, что бремя по доказыванию в гражданском судопроизводстве находится и на сторонах дела, и на иных

лицах, которые участвуют в рассмотрении дела, но исключительно в той области доказательств, на которые они ссылаются [35, с.133].

Из этого исходит вопрос, может ли быть при рассмотрении трудового спора презумпция, которая распределяет бремя по доказыванию по-другому, нежели это устанавливает общая норма. По мнению некоторых исследователей, презумпция может быть 2 видов: прямая, то есть указанная прямо в законе и косвенная, которая получается из толкования норм. В отношении трудовых вопросов имеется весьма большое количество косвенных презумпций. Как пример можно привести то, что в большинстве дел по восстановлению на рабочем месте работодатель обязан доказать законность произведенного им увольнения, согласно пунктам 23, 24, 28,31,34,38, 40,43, 48-49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (ППВС №2) [29], тогда как вынужденность увольнения по собственному желанию должен доказывать сотрудник (п.п. «а» пункта 21 ППВС №2). В вопросах о признании перевода сотрудника незаконным, работодатель (наниматель) должен доказать, что у него имеются законные основания для осуществления перевода, согласно пункту 17 ППВС № 2. В процессе оспаривания дисциплинарного взыскания работодатель должен доказать соблюдение общих принципов юридической ответственности, о чем гласит пункт 53 ППВС № 2.

При рассмотрении дел по привлечению к материальной ответственности работодатель (наниматель) должен доказать, что имелись условия наступления материальной ответственности, а также отсутствие оснований, которые ее исключают, согласно пункту 4 ППВС №2. Тем не менее, суд общей юрисдикции и в прочих делах ведут перераспределение бремени доказывания. К примеру, это можно встретить в трудовых спорах по взысканию заработной платы, признанию записи в трудовой книжке в качестве недействительной, о смене формулировки основания на увольнение, в том числе, в делах по установлению факта трудовых отношений. Принимая

во внимание данный факт, опираясь на основы законодательства, суд может сформулировать косвенную презумпцию, поэтому можно заключить, что если провести анализ всех презумпций, то в итоге можно получить универсальное право по распределению бремени по доказыванию [37, с.147].

Л.Ю.Бугров писал, что презумпцией возлагается на сторону бремя доказывания только тех обстоятельств, которые для нее известны в первую очередь [3, с.63]. Поэтому можно подытожить, основываясь на том, что на работодателе находится ответственность по созданию кадровой документации, то тогда на него должно быть возложено бремя доказывания в трудовых спорах по факту незаконного увольнения и пр., которые напрямую связаны с документооборотом, потому что у работника не имеется объективной возможности для осуществления ознакомления со всеми документами работодателя.

Поэтому следует в целях защиты сотрудников определять правило, по которому работодатель (наниматель) будет заинтересован в предоставлении необходимой информации и документации, а суд сможет передать бремя доказывания на сторону, которая имеет доказательства, иными словами, на работодателя.

П.С. Барышников устанавливает 2 общих правила по определению косвенной презумпции:

- 1) Не подлежат доказательству отрицательные факты. К примеру, в деле, рассматривающем восстановление на работе, использование этого правила приведет к тому, что не сотрудник доказывает незаконность увольнения (то есть отрицательный факт), а его работодатель (наниматель) доказывает законность (другими словами, законный факт). В этом случае увольнение сотрудника является фактом отрицательного характера, потому что, при незаконном увольнении незаконность определяется несоблюдением порядка увольнения или же отсутствия оснований законного характера, когда как законность увольнения в этом случае рассматривается в качестве

положительного факта. На данный момент эта формула часто применяется на практике арбитражными судами.

Тем не менее, необходимо отметить, что данное правило применимо не в каждом случае. Данную позицию отстаивает в своих трудах А.Ф. Клейнман и многие другие авторы и исследователи права. Данный факт рассматривается на основании, что некоторые отрицательные факторы должны определяться с помощью презумпции их отсутствия, другими словами, посредством возложения на ответчика этой обязанности по опровержению презумпции, иными словами, доказать, что факт положительный.

Исследователи делают заключение, опираясь на данное положение, что отрицательные факты материально-правового характера необходимо доказывать посредством косвенных доказательств, в ходе которых можно определить положительный факт, аналогично тому, как доказывается, к примеру, алиби.

2) По С.В. Курылеву, доказывание по «учению о допроцессуальном интересе». Сущность данного подхода заключается в том, что все стороны обязаны заблаговременно позаботиться о возможностях доказывания, понимая, что в дальнейшем может быть невозможно будет защитить свои права в суде. Подобная позиция имеет смысл, потому что обязанностью работодателя считается ведение документооборота, поэтому он в любой момент должен быть готов на участие в споре по причине принятых им актов. В случае, когда работодатель не имеет возможности предоставить требуемую для суда документацию, этот факт сам является нарушением трудового законодательства. Тем не менее, даже здесь имеются свои недостатки [1, с.93-95]. Как утверждает М.К. Треушников, «учение о допроцессуальном интересе» можно применить только для дел, в которых законом определяется необходимость совершения действий в определенной письменной форме, а относительно прочих случаев нужно использовать общее правило [39, с.201].

По нашему мнению, в качестве вывода, можно заключить, что следует указать на то, что в решении многих трудовых споров требуется использование специальных правил по распределению бремени доказывания, имеющие вид прямых или косвенных презумпций доказывания. Находясь в зависимости от того, каким образом будет происходить распределение бремени доказывания, а также какие факты будут предоставлены и доказаны на судебном заседании, зависит решение по делу.

Статьей 35 части 1 ГПК РФ [11] закреплено право сторон трудового спора на предоставление доказательств по делу, а также участие в их исследовании. При этом доказательствами будут являться полученные в порядке, предусмотренном законодательством, сведения о фактах, на чьей основе суд определяет наличие или отсутствие обстоятельств, на которые делают ссылки лица, которые участвуют в трудовом споре, защищая свои интересы и доказываемые в процессе судебного заседания.

Также суд выясняет, какие факты необходимо доказать, а какие не относятся к делу. Данный процесс начинается еще в момент принятия искового заявления, когда на основе юридических фактов суд производит квалификацию правоотношениям, а также выявляет, какие, помимо этих юридических фактов, могут иметь значение для рассматриваемого дела. В том числе не принимаются во внимание и те, что основаны на возражении ответчика. Когда доказательств, представленных сторонами дела, не достаточно, суд просит стороны предоставить дополнительные доказательства. В случае, если в силу причин объективного характера, это дает затруднение у субъектов, тогда по их ходатайству, суд может помочь в сборе и истребовании необходимых доказательств.

Также можно отметить, что в процессе судебного разбирательства может меняться состав фактов, чему может содействовать изменение основания иска или основание возражения против этого иска и пр. Верное определение предмета доказывания очень важно, потому что в ином случае

решение может быть признано не обоснованным, что повлечет его отмену, о чем гласит пункт 1 части 1 статьи 362 ГПК РФ [11].

Актуальная практика процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров говорит о том, что исполнение решений по вопросу восстановления на работе является весьма проблематичной, что определяется наличием множества факторов. По положениям пункта 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003г.№23 «О судебном решении», также представленные в статье 211 ГПК РФ[11], по императивному предписанию подлежат немедленному исполнению, поэтому указание в решении об обращении их к незамедлительному исполнению не находятся в зависимости от истца, а также усмотрения суда.

Поэтому можно заключить, что, если даже в судебном решении не указали, что обращение о восстановлении сотрудника на прежнем месте работы подлежит к немедленному исполнению, оно в любом случае должно быть выполнено незамедлительно.

Немедленным исполнением решения суда называется приведение этого решения в исполнение сразу по его вынесению еще до момента его вступления в полную законную силу. Помимо того, что положение статьи 211 ГПК РФ [11] говорит о том, что необходимо сразу же восстановить сотрудника, который был уволен без оснований, оно также говорит о необходимости произвести незамедлительное исполнение требований истца о взыскании заработка за период вынужденного прогула, но не более 3 месяцев. Эта норма весьма часто судами истолковывается неправильно, что приводит к ущемлению законных прав ответчика, а также к нарушениям конституционного принципа, который говорит о равенстве каждого гражданина перед законом и судом, согласно статье 19 Конституции РФ.

Ошибочность буквального истолкования этого положения можно показать на следующем примере: соответственно решению суда первой инстанции сотрудника восстановили на рабочем месте и осуществлены все требуемые выплаты, но работодатель был не согласен с решением суда

первой инстанции и осуществил подачу кассационной жалобы, в результате чего, в кассационной инстанции решение отменили. Встает острый вопрос: как поступить со средствами, которые уже были выплачены сотруднику по решению суда первой инстанции. На практике возврат денежных средств возможен для осуществления, но весьма затруднителен и производится только в некоторых случаях, перечень которых представлен статьей 397 ТК РФ, в которых говорится, что, когда решение было вынесено на ложных сведениях, предоставленных сотрудником, или были представлены поддельные документы, в этом случае возврат денежных средств осуществляется.

Также в исследуемых нами видах трудовых споров очень проблематично непосредственное восстановление сотрудника, который был уволен незаконным способом или переведен без согласия и оснований на другое место работы. Таким образом, восстановление на прежнем рабочем месте понимается как сотрудника к выполнению прежних обязанностей в трудовой деятельности, а также произведение отмены приказа об увольнении или же переводе на другое место работы. В данном процессе пристав-исполнитель не может вести контроль допущения именно к трудовой функции, которая предшествовала увольнению или переводу по ряду объективных причин, потому что он не может знать функциональные обязанности сотрудника, восстановленного на работе.

Если было допущено неисполнение работодателем исполнительного документа, который подлежит незамедлительному выполнению, в течение суток с получения постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства судебный пристав-исполнитель выдвигает постановление по взысканию исполнительного сбора и определяет должнику новый период для выполнения условий постановления. Если неисполнение осуществилось повторно, то пристав-исполнитель вынужден составить протокол об административном правонарушении относительно должника, согласно статье 17.15 «Нарушение законодательства об

исполнительном производстве» КоАП РФ», а также определяет новый срок его выполнения. По закону не предусмотрено еще более жестокое наказание по случаю злостного уклонения, тем не менее, было бы закономерно привлечь уклоняющееся лицо к ответственности по статье 315 УК РФ [39, с.136].

2.3 Анализ рассмотрения гражданских дел об увольнении и переводах

В аналитической части работы мы примем за основу то, что при рассмотрении трудовых споров суд должен принимать во внимание, что отказ от исполнения трудовых обязанностей при переводе сотрудника, является его нарушением трудовой дисциплины, если нормы закона были соблюдены при этом, в свою очередь, невыход на работу будет являться прогулом. Но следует иметь в виду, что прогулом не может признаваться отказ сотрудника приступить к выполнению работы, на которую был совершен перевод с нарушением трудового законодательства. Подробное исследование теоретических вопросов по переводу работников на другое рабочее место и вопросы незаконного увольнения было приведено выше. На данный момент мы проведем анализ трудовых споров и законности решений по данным спорам, вызванного увольнением или переводом работника на другое место работы.

Проведем анализ ряда ситуаций по рассмотрению трудовых споров об увольнении и переводе работников.

Поведем анализ трудового спора. Гражданка Р. принята на работу в должности начальника швейного цеха ООО «Натали» г. Омска с 3-х месячным сроком испытания с 17.12.19 года. До завершения срока испытания гражданской было подано заявление по расторжению трудового договора согласно статье 80 ТК РФ с 1 марта 2020 года [39]. В данном заявлении сотрудница указала, что работодателем регулярно задерживалась

заработная плата. Помимо этого, были случаи, когда сотрудница привлекалась для работы сверхурочно без выплаты соответствующего заработка. Невзирая на то, что гражданка Р. при подаче заявления указала дату с 1 марта 2020 года, работодатель прекратил трудовой договор в день подачи заявления, другими словами, с 29 февраля 2020 года. Отметим, что трудовой договор был заключен с гражданкой Р. незаконно, так как на работу в ООО «Натали» она была принята переводом из ЗАО «Омский химзавод». По статье 72.1 ТК РФ испытательный срок не может быть установлен при осуществлении перевода сотрудника в другую местность или к другому работодателю. Данное обстоятельство считается прямым основанием для признания расторжения трудового договора с гражданкой Р. по основанию статьи 72.1 ТК РФ незаконным. Касательно момента по увольнению до истечения срока предупреждения - то это закон не запрещает.

Так как гражданкой Р. подавался иск по взысканию заработной платы за январь и февраль 2020 года, а также среднего заработка по задержке выплаты расчета при увольнении, а не о восстановлении на рабочем месте, суд не проводил рассмотрение обстоятельств приема сотрудницы на работу и удовлетворил заявленные ею требования. Представленный казус показывает наличие на практике нарушений со стороны работодателей гарантий, которые предоставляются отдельным категориям сотрудников. При решении трудовых споров о законности оснований перевода работника без его письменного согласия на другое рабочее место по причине производственной необходимости, суд особое внимание предьявляет вопросу наличия реальной производственной потребности в переводе.

Проанализируем еще один трудовой спор. Гражданин П. был принят на работу в ПМК-5 треста «Спецстройтехника» на участок №4 в должности машиниста крана, но потом, с его согласия, был переведен на аналогичную должность на другой участок №5. После чего был снова переведен, но без его согласия на место работы на участке №3. Через 4 дня сотрудник был уволен с работы по пп. «а» п.6 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ за прогул без

наличия уважительных причин. Руководство мотивировало увольнение гражданина П. тем, что он не исполнил приказ о его переводе на другое рабочее место на участок №3 и на протяжении месяца так и не приступил к работе, совершив, тем самым, прогул без уважительной причины. Гражданин П., считая свое увольнение незаконным, подал иск по восстановлению на работу. Сотрудник утверждал, что не давал письменного согласия на перевод на участок №3, так как сам участок располагается далеко, в 500 км от участка постоянно места работы (участок №5). Наниматель возражает против иска, так как было указано, что перевод осуществлен по причине производственной необходимости и с согласия сотрудника на перевод по законодательству в этом случае не требуется. Тем не менее, суд иск гражданина П. о требовании восстановить на работу, удовлетворил, так как было установлено, что с гражданином П. заключался трудовой договор, где четко прописано постоянное место работы – ПМК–5, участок №4. Переведение сотрудника на работу на участке № 3 сделано без письменного согласия работника, другими словами, нарушен закон. Пояснение работодателя о том, что перевод осуществлен по производственной необходимости не был подтвержден в материалах дела. Истец был переведен на участок № 3 для производства ремонтных работ при помощи крана, вне зависимости от того, что на данном участке уже есть квалифицированные сотрудники по данному виду ремонта. Руководитель ПМК–5 не стал отрицать, что на этом участке имеются сотрудники ремонтной службы, которые производят ремонтные работы. В связи с этим, несмотря на то, что в приказе работодателя о переводе сотрудника П. на участок № 3 было указано, что перемещение было произведено с целью производственной необходимости, суд, при решении по восстановлению на прежнем рабочем месте, обязан рассмотреть все обстоятельства, с которыми производился перевод сотрудника.

Для предотвращения фактов незаконного перевода или увольнения, а также в целях возмещения по данным обстоятельствам причиненного

морального ущерба, суд обязывает должностное лицо, которое виновно в производстве незаконного перевода на другую работу, возместить ущерб, который нанесен в связи с оплатой за период вынужденного прогула или исполнения нижеоплачиваемой работы. Данная обязанность возлагается на должностные лица, в том случае, если перевод сделан с нарушениями законодательства, в том числе при задержке по исполнению решения суда по восстановлению сотрудника на прежнем рабочем месте и с прежними условиями труда, согласно статье 396 ТК РФ.

Необходимо также уточнить, что Трудовой кодекс РФ предусматривает обязанность работодателя по возмещению ущерба, который причинен по средствам незаконного увольнения, перевода или перемещения работника при любом нарушении законодательства. Таким образом, данная ответственность работодателя наступает при наличии нарушения порядка увольнения, при изменении существующих условий трудовой деятельности без основания производственной, организационной или экономической причины.

Проанализируем еще один трудовой спор. истица А. в своем заявлении в суд города Санкт-Петербурга указывает, что она трудилась в компании в должности главного специалиста о правовой и кадровой работе. Приказом организации ее уволили с должности по причине сокращения штата сотрудников. Истица считает, что увольнение произведено незаконно, потому что по факту сокращения в компании не проводилось, а должность, занимаемую ею, руководство поделило на две должности. После увольнения был взят на ее место другой сотрудник. Помимо этого, также нарушался порядок увольнения, не были соблюдены гарантии, которые предусматриваются коллективным договором. На основании данного факта гражданка А. просит о восстановлении ее на прежнем месте работы. А также о взыскании заработной платы за период времени вынужденного прогула, в том числе взыскать с работодателя возмещение морального вреда.

По ходу рассмотрения данного трудового спора судом выявлен ряд обстоятельств. В действительности, гражданка А. трудилась в компании работодателя на месте главного специалиста по правовой и кадровой работе. Приказом по данной организации было сделано предписание по изменению штатного расписания: убиралась должность главного специалиста по правовой и кадровой работе и вносились две других должности: главного специалиста по правовой работе и ведущего специалиста по делопроизводству и кадровой работе. Данные обстоятельства подтвердились предоставленными в суд копиями приказов о реформировании структуры организации, а также копиями документов о штатном расписании. Также из предоставленной документации было понятно, что штатное расписание на основе приказа пересмотрено и разработано не было. Таким образом, в штатном расписании, которое введено было после увольнения сотрудницы А., не имелась должность главного специалиста по правовой работе, которая указана в приказе. Вместо данной должности в новое штатное расписание внесена должность главного специалиста по менеджменту и договорно-правовым отношениям, включенным приказом о структуре управления организацией. На данное место был нанят новый сотрудник. После исследования судом должностных инструкций данной должности, было выявлено, что обязанности в сравнении с должностью главного специалиста по правовой и кадровой работе, не имеют существенных отличий и изменений. На данной основе суд принял решение, что работодатель в этом случае только произвел переименование должности, которую занимала гражданка А., также частично уменьшил ее обязанности, освободив от направления кадровой работы. Исполнение кадровой работы предусматривалось должностью ведущего специалиста по делопроизводству и кадровой работе, введенной в штатное расписание. Руководство не предложило сотруднице А. нововведенные должности вместо занимаемой ею, хотя по квалификации и опыту работы, а также наличию

соответствующего образования, она могла занимать их, также не были предложены иные вакантные места в организации.

Судом были также определены факты несоблюдения трудовых гарантий, установленных законодательством при производстве увольнения сотрудницы А. Также по материалам дела выявлено, что работник А. является действующим председателем профсоюзного комитета компании, а также членом президиума городского комитета профсоюза, в связи с чем, было необходимо получить согласие президиума городского комитета профсоюза работников этой отрасли на увольнение гражданки А. Вне зависимости от того, что президиум не дал такого согласия, работодатель уволил гражданку А. Помимо этого, в коллективном договоре организации содержалось положение о требовании наличия предварительного согласия профсоюза. При совершении увольнения гражданки А. также нарушились условия тарифного соглашения соответствующим министерством, объединением работодателей и профессиональным союзом сотрудников этой отрасли деятельности, по которому не производится увольнение по сокращению численности сотрудников или штата организации, которые получили травму на производстве.

Гражданка А. получила травму на производстве, что подтверждалось соответствующим актом о происшедшем несчастном случае. Также при рассмотрении трудового спора в суде было зафиксировано, что руководитель компании делал неоднократные заявления, что сотрудница А. в компании работать не будет и он примет все возможные меры по ее увольнению.

С учетом выявленных обстоятельств дела суд сделал заключение о наличии грубейших нарушений трудового законодательства, которые были допущены при совершении увольнения истицы А. Вследствие чего, истица на проходящем судебном заседании изменила свои показания по иску с требованием признать ее увольнение незаконным и по причине нецелесообразности восстановления на прежнем месте работы, взыскать с ответчика (работодателя) в ее пользу денежную компенсацию в размере 10-

кратного среднего заработка. Судом было признано незаконное увольнение гражданки А. с должности главного специалиста по правовой и кадровой работе и взыскание с работодателя в ее пользу компенсацию в размере 10-кратного среднего заработка, в том числе госпошлину в доход государства.

Таким образом, мы можем заключить, что актуальность в последние годы трудовых споров по проблемам незаконных переводов и увольнений сотрудников не снижается, то есть вопрос защиты трудовых прав и свобод граждан все также остается острой, чем и определено большое число судебных дел по данной категории. Проведенный нами анализ судебной практики по трудовым спорам об увольнениях и переводах сотрудников показал, что нормы трудового законодательства применяются неправильно.

В случае наниматель должен зафиксировать алкогольное опьянение сотрудника документационно. В первую очередь работник должен быть отстранен от работы, при этом составляется соответствующий акт, сотрудник направляется на медицинское освидетельствование, где дается медзаключение в письменной форме о состоянии сотрудника, другими словами, выдается справка о наличии алкоголя в крови. Далее от сотрудника, нарушившего трудовую дисциплину, берется письменное объяснение, затем проводится рассмотрение по нему и составляется протокол. Только после данных процедур следует приступать к формированию приказа по увольнению работника. Таким образом, день увольнения должен быть днем фиксации факта опьянения.

Разберем еще один пример. В случае, если уволенный сотрудник за нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения посчитает данное обвинение незаконным или предвзятым со стороны нанимателя, он имеет право доказать свою правоту документально. Следует, в первую очередь, опровергнуть то, что в крови находился алкоголь. В связи с этим, необходимо медзаключение, что лечащим врачом было выписано лекарство, содержащее спиртовую основу, которое не имеет общего с употреблением

спиртного. При чем данный факт должен быть отображен в письменной форме объяснительной руководству.

Любая жалоба или иск по трудовым спорам начинается с рассмотрения приложенных документов обеих сторон. По своей сути, это значит, что рассмотрение дела должно формироваться на базе описания соответствующих законодательных актов, нарушенных в процессе незаконного перевода или увольнения сотрудника.

Список необходимых для осуществления рассмотрения незаконного увольнения сотрудника документов состоит из ряда позиций: заявление, иск или жалоба, где кратко описывается суть дела, объясняется, почему сотрудник считает свой перевод или увольнение незаконным; копия приказа, на основании которого было произведено увольнение сотрудника, данный документ необходим в обязательном порядке для выдачи при увольнении; копия трудовой книжки, подтверждающая, что сотрудник действительно уволен, так как одного приказа недостаточно, он подлежит отмене; документы, подтверждающие правоту (невиновность), в этом случае необходимы копии других приказов об изменении прежних условий труда, действующие должностные инструкции, медицинские заключения и справки, больничные листы, а также копии материалов по разбирательства и пр.; копия договора об адвокатских услугах, если интересы потерпевшего сотрудника представляются адвокатом.

В случае, если данных документов работодателем не было предоставлено, их можно потребовать через суд, если они необходимы для рассмотрения трудового спора. В данном случае основным моментом является правильное и четкое формулирование того, что и в каких целях необходимо получить от нанимателя. Следует также правильно обозначать и формулировать свои правовые требования, так как суды обычно рассматривают трудовой спор только в рамках поданного иска. Все решения суда принимаются исходя из первоначальных требований истца, при условии, что в дальнейшем они не уточнялись или не изменялись

Выводы по 2 главе:

Нами было выявлено, что практика процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров говорит о том, что исполнение решений по вопросу восстановления на работе является весьма проблематичной, что определяется наличием множества факторов. По положениям пункта 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003г.№23 «О судебном решении», также представленные в статье 211 ГПК РФ, по императивному предписанию подлежат немедленному выполнению, поэтому указание в решении об обращении их к незамедлительному исполнению не находятся в зависимости от истца, а также усмотрения суда. Таким образом, даже в судебном решении не указали, что обращение о восстановлении сотрудника на прежнем месте работы подлежит к немедленному исполнению, оно в любом случае должно быть выполнено незамедлительно.

Также в исследуемых нами видах трудовых споров очень проблематично непосредственное восстановление сотрудника, который был уволен незаконным способом или переведен без согласия и оснований на другое место работы. В следствиечего, восстановление на прежнем рабочем месте понимается как сотрудника к выполнению прежних обязанностей в трудовой деятельности, а также произведение отмены приказа об увольнении или же переводе на другое место работы. В данном процессе пристав-исполнитель не может вести контроль допущения именно к трудовой функции, которая предшествовала увольнению или переводу по ряду объективных причин, потому что он не может знать функциональные обязанности сотрудника, восстановленного на работе. Если было допущено неисполнение работодателем исполнительного документа, который подлежит незамедлительному выполнению, в течение суток с получения постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства судебный пристав-исполнитель выдвигает постановление по взысканию исполнительного сбора и определяет должнику новый период для выполнения условий постановления. Если неисполнение

осуществилось повторно, то пристав-исполнитель вынужден составить протокол об административном правонарушении относительно должника.

В том числе, мы определили, что при производстве проверки на правомерность увольнения уполномоченный орган, который рассматривает трудовой спор, обязан рассмотреть, был ли соблюден законный порядок увольнения, также являются ли законными основания увольнения и соблюдались ли правила увольнения по этому основанию, требуется также выяснить, имело ли место основание увольнения как сокращение штата, служебное несоответствие или иное. В условиях рассмотрения спора по восстановлению на работе уволенного сотрудника по различным видам оснований следует произвести запрос и проверку ряда доказательств, только при их изучении суд может вынести объективный вердикт по трудовому спору. Также было выявлено, что на практике часто права и законные интересы трудящихся нарушаются, что связано с неправильной трактовкой трудового законодательства.

Заключение

В ходе теоретического исследования нами были рассмотрены процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении и переводах работников.

Таким образом, мы выяснили, что система органов по рассмотрению трудовых споров и подведомственность трудовых споров представлена в статье 382 Трудового кодекса РФ. Органами судебной системы по трудовым вопросам являются: Комиссия по трудовым спорам и суды. В первую очередь, индивидуальные трудовые споры связываются с судебной защитой трудовых прав и свобод гражданина в качестве одного из способов данной защиты, утвержденный статьей 352 Трудового кодекса РФ. На данный момент первой из инстанций по рассмотрению по трудовым спорам являются районные суды. Мы сделали вывод, что трудовыми спорами являются только поступившие на рассмотрение юрисдикционного органа трудовые разногласия сторон трудовых правоотношений для применения трудового законодательства или для определения согласования новых условий трудовой деятельности. Данное понятие разграничивает отличия разногласий и трудовых споров, таким образом, указывает на то, что разногласия решаются сторонами правоотношений обоюдно с помощью переговоров, а трудовые споры появляются как из трудового правонарушения, так и из связанных с ним правовых отношений, в том числе, из правовых отношений коллективного характера в области организации и управления.

В том числе, мы определили, что при производстве проверки на правомерность увольнения уполномоченный орган, который рассматривает трудовой спор, обязан рассмотреть, был ли соблюден законный порядок увольнения, также являются ли законными основания увольнения и соблюдались ли правила увольнения по этому основанию, требуется также выяснить, имело ли место основание увольнения как сокращение штата,

служебное несоответствие или иное. В условиях рассмотрения спора по восстановлению на работе уволенного сотрудника по различным видам оснований следует произвести запрос и проверку ряда доказательств, только при их изучении суд может вынести объективный вердикт по трудовому спору.

Согласно положениям п.1 статьи 22 ГПК РФ спор, который исходит из трудовых правоотношений, должен быть рассмотрен в порядке искового производства. Таким образом, ни одни трудовые споры не могут быть разрешены в другом, то есть «не исковом» порядке. Данное отличие определено тем, что госинспектор по трудовым вопросам имеет полномочия на выдачу предписаний по факту нарушения законодательства в области труда в целом, вне связи данных нарушений с индивидуальными трудовыми спорами, когда как комиссия (КТС), наоборот, компетентна по вопросам их разрешения. Еще одной особенностью считается тот факт, что при обжаловании нанимателем решений КТС истцом, основываясь на природе разрешения КТС индивидуальных трудовых споров, будет признаваться сотрудник, а не его наниматель. В том числе трудовой спор не может разрешаться по принципам приказного производства, потому что одним из оснований отказа по выдаче судебного приказа будет являться спор о праве. Данному основанию не противоречит выдача судебного приказа. Если заявлено требование по взысканиям заработной платы, которая была начислена, но не выдана работнику, то спор о праве в этом случае будет отсутствовать. В процессе подачи заявления по трудовому спору, заявление должно находиться в соответствии с формой и требованиями, которые предъявляются согласно базовым положениям статьи 131 ГПК РФ.

Законодательство прямо фиксирует, что бремя по доказыванию в гражданском судопроизводстве находится и на сторонах дела, и на иных лицах, которые участвуют в рассмотрении дела, но исключительно в той области доказательств, на которые они ссылаются. При рассмотрении дел по привлечению к материальной ответственности работодатель (наниматель)

должен доказать, что имелись условия наступления материальной ответственности, а также отсутствие оснований, которые ее исключают, согласно пункту 4 ППВС №2. Тем не менее, суд общей юрисдикции и в прочих делах ведут перераспределение бремени доказывания. Исследователи делают заключение, опираясь на данное положение, что отрицательные факты материально-правового характера необходимо доказывать посредством косвенных доказательств, в ходе которых можно определить положительный факт. По нашему мнению, в качестве вывода, можно заключить, что следует указать на то, что в решении многих трудовых споров требуется использование специальных правил по распределению бремени доказывания, имеющие вид прямых или косвенных презумпций доказывания. Находясь в зависимости от того, каким образом будет происходить распределение бремени доказывания, а также какие факты будут предоставлены и доказаны на судебном заседании, зависит решение по делу.

Также актуальная практика процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров говорит о том, что исполнение решений по вопросу восстановления на работе является весьма проблематичной, что определяется наличием множества факторов. По положениям пункта 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003г.№23 «О судебном решении», также представленные в статье 211 ГПК РФ[11], по императивному предписанию подлежат немедленному исполнению, поэтому указание в решении об обращении их к незамедлительному исполнению не находятся в зависимости от истца, а также усмотрения суда. Поэтому можно заключить, что, если даже в судебном решении не указали, что обращение о восстановлении сотрудника на прежнем месте работы подлежит к немедленному исполнению, оно в любом случае должно быть выполнено незамедлительно.

Также в исследуемых нами видах трудовых споров очень проблематично непосредственное восстановление сотрудника, который был уволен незаконным способом или переведен без согласия и оснований на

другое место работы. Таким образом, восстановление на прежнем рабочем месте понимается как сотрудника к выполнению прежних обязанностей в трудовой деятельности, а также произведение отмены приказа об увольнении или же переводе на другое место работы. В данном процессе пристав-исполнитель не может вести контроль допущения именно к трудовой функции, которая предшествовала увольнению или переводу по ряду объективных причин, потому что он не может знать функциональные обязанности сотрудника, восстановленного на работе. Если было допущено неисполнение работодателем исполнительного документа, который подлежит незамедлительному выполнению, в течение суток с получения постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении исполнительного производства судебный пристав-исполнитель выдвигает постановление по взысканию исполнительного сбора и определяет должнику новый период для выполнения условий постановления. Если неисполнение осуществилось повторно, то пристав-исполнитель вынужден составить протокол об административном правонарушении относительно должника.

В ходе анализа гражданских дел по вопросам рассмотрения трудовых споров об увольнениях и переводах работников мы сделали вывод о том, что актуальность трудовых споров не снижается, проблема защиты трудовых прав граждан по-прежнему остается острой, что и обуславливает большое количество судебных дел указанной категории. Таким образом, анализ судебной практики показал, что нормы закона, устанавливающего сроки обращения за судебной защитой, применяются правильно.

Список используемой литературы и список используемых источников

1. Барышников П.С. Бремя доказывания в трудовых спорах // Вест. Удмуртского ун-та. Серия экономика и право. 2015. №5. С. 90–95.
2. Баиева Н.А. Некоторые проблемы исполнения судебных решений по трудовым спорам / Н.А. Баиева, А.Н. Володарцев // Материалы III Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы современной науки». 2014. С. 77– 80.
3. Бугров Л.Ю. Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы науч.- практ. конф. М., 2004. С.63.
4. Власов А.А. Трудовое право: учебное пособие для прикладного бакалавриата / А.А. Власов. М.: Издательство Юрайт, 2016. 209 с.
5. Виноградова О.А. Проблемы терминологии индивидуального трудового спора: историко-правовой аспект // Вест. Псковского гос. ун-та. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2013. Вып. 3. С. 212
6. Воложанин В.П., Грин Е.В. Соотношение трудового и гражданского процессуального законодательства при рассмотрении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2007. №1. С. 64–70.
7. Гладков Н.Г. Трудовые споры: учеб.-практич. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н.Г. Гладков. М.: Издательство Юрайт, 2016. 191 с.
8. Гонцов Н.И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации // Вест. Пермского ун-та. Юрид. науки. 2010. № 1. С. 131–141.
9. Горохов Б.А., Маврин С.П. Современный механизм правового регулирования социально-трудовых отношений // Российский ежегодник трудового права. 2005. №1. С.74–84.

10. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Часть 1 [Электронный ресурс]: федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ: (в ред. от 28 марта 2017 г.) // [Электронный ресурс] КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/(дата обращения: 28.02.2020)

11. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: федер.закон от 14 ноября 2002 № 138-ФЗ (ред. от 02.12.2019)// [Электронный ресурс] КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/ (дата обращения: 28.02.2020)

12. Громошина Н.А. Дифференциация и унификация в гражданском судопроизводстве: дис. д-ра юрид. наук / Н.А. Громошина. М., 2010. 409с.

13. Гурина Ю.О. Проблемы трудового процессуального права как самостоятельной отрасли российского права: дис. канд. юрид. наук / Ю.О. Гурина. Барнаул, 2006. 164 с.

14. Зайцев И. Отрицательные факты в гражданских делах / И. Зайцев, М.Фокина // Российская юстиция. 2000. № 3. С. 19–20

15. Ильичев П.А. О соотношении сроков исковой давности и сроков для обращения в суд //Актуальные проблемы российского права. 2011. № 4. С.141–148.

16. Конвенция о защите прав человека и основных свобод: принята Советом Европы от 04.11.1950 (с изм. от 13.05.2004) // [Электронный ресурс] КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29160/cde09a2cd0c411568920b76ce394a82dfaae5045/ (дата обращения: 28.02.2020)

17. Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ)// [Электронный ресурс] КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120804/ (дата обращения: 28.02.2020)

18. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (Публикуется с учетом изменений, внесенных указом Президента Российской Федерации от 27 марта 2019 г. № 130 и вступивших в силу с 4 апреля 2019 г.)// [Электронный ресурс] Все Конституции.ру. URL: <http://konstitucija.ru/>(дата обращения: 28.02.2020)

19. Кобылинская С.В., Шишаев А.Х. К вопросу о создании судов порассмотрению трудовых споров //Sciencetime. 2015. № 12 (24). С. 347–351.

20. Кобылинская С.В., Машкина Т.С. Эффективность участия прокуроров в разрешении трудовых споров //Апробация. 2015. № 10. С. 112–113.

21. Костян И.А. К вопросу об исполнении судебного решения // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2011. № 9. С. 44–57.

22. Куренной А.М. Практический комментарий к законодательству трудовых спорах / А.М. Куренной, В.И. Миронов. М., 1997. 384 с.

23. Лушников А.М. Курс трудового права в 2 т. Т. 2 Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. М: Статут, 2009. 1152 с.

24. Минкина Н.И. Вопросы законодательства и практики об обращениях в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров //Вестн. Барнаульского юрид. ин-та МВД России. 2010. № 18. С. 16–20.

25. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2015. Вып. 2. С.70

26. Передерин С.В. Процедурно-процессуальные правовые средства способы обеспечения трудовых прав работников: дис. д-ра юрид. наук / С.В. Передерин. Воронеж, 2001. 404 с.

27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Бизнеспресса.ру. URL:

<https://yandex.ru/turbo?text=https%3A%2F%2Fbuhpressa.ru%2Fdlya-bukhgaltera%2Fnormativnye-dokumenty%2F53-sudebnaya-praktika%2F1472-postanovlenie-plenuma-verkhovnogo-suda-rf-ot-17-03-2004-2-o-primenenii-sudami-rossijskoj-federatsii-trudovogo-kodeksa-rossijskoj-federatsii/> (дата обращения: 28.02.2020)

28. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 применения 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: 28.02.2020)

29. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_111595/ (дата обращения: 28.02.2020)

30. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред.от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64066 // (дата обращения: 28.02.2020)

31. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 № 23 (ред.от 23.06.2015) «О судебном решении» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_45640/ // (дата обращения: 28.02.2020)

32. Побежимов Д.М. Отграничение трудового права от гражданского притрудовых спорах: судебная практика в современной России / Д.М. Побежимов // сборник статей и материалов конференции Проблемы гражданского общества и правового государства под ред. Б.Д. Семашкина 2014. С. 137–145.

33. Романов Д.И., Никерова Ю.А. Восстановление работника: актуальные вопросы // Зарплата. 2008. № 12. С. 56
34. Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Территория науки. 2013. Вып. 6. С. 161–163.
35. Сапфирова А.А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Современная научная мысль. 2015. № 3. С. 133–140.
36. Старовойтова Е.И. Функции правовых презумпций // Академический юридический журнал. 2009. № 4(38). С. 4–9.
37. Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда: дис. д-ра. юрид. наук / Т.А. Сошникова. М., 2005. 216 с.
38. Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/> (дата обращения: 01.03.2020)
39. Треушников М.К. Судебные доказательства / М.К. Треушников. М.: Городец. 1997. – 320 с.
40. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // [Электронный ресурс] КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 28.02.2020)
41. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для СПО / В.Л. Гейхман [и др.]; под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. М.: Издательство Юрайт, 2017. 282 с.
42. Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю.П. Орловский [и др.]; отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Издательство Юрайт, 2017. 506 с.
43. Уколова Т.Н., Шевченко А.А. Правила распределения обязанностей подоказыванию в гражданском процессе // Вест. Волжского ун-та им. В. Н. Татищева. 2010. С. 73–85.

44. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 № 193-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/ (дата обращения: 28.02.2020)

45. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» от 03.07.2016 № 272-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200630/ (дата обращения: 28.02.2020)

46. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения: 28.02.2020)

47. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_262/ URL: (дата обращения: 28.02.2020)

48. Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учеб.-практич. Пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. М.: Издательство Юрайт, 2017. 527 с.

49. Хильчук Е.Л. Трудовые споры: учеб. Пособие для академического бакалавриата / Е.Л. Хильчук, И.П. Чикирева. М.: Издательство Юрайт, 2016. 263 с.

50. Холодинова Ю.В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения // Инновации в науке. 2012. № 10–2. С. 87–97.

51. Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы правового регулирования в Российской Федерации / С.А. Чуча; монография. Омск, 2005. 376 с.

52. Федин В.В. Принципы рассмотрения трудовых споров // Lexrussica(русский закон). 2006. № 2. С. 331–339.