

Кретова Дарья Павловна

студент

Уфимский университет науки и технологий
Уфа, Россия**Баширина Евгения Николаевна**

кандидат политических наук, доцент

Уфимский университет науки и технологий
Уфа, Россия**ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ В СУДАХ****Аннотация**

Работа представляет собой углубленное изучение специфики разрешения индивидуальных трудовых конфликтов в судах общей юрисдикции на территории Российской Федерации. В фокусе исследования находятся процессуальные и материальные правовые аспекты, такие как определение компетенции и территориальной принадлежности дел, особенности распределения обязанности по предоставлению доказательств, вопросы применения сроков исковой давности, а также природа судебного контроля за соответствием локальных актов работодателя действующему законодательству. На базе анализа актуальной судебной практики, включая решения Верховного Суда РФ и судов нижестоящих инстанций, определены основные направления развития и сложные моменты, возникающие при защите прав работников. Сформулированы практические советы и предложения для лиц, применяющих нормы трудового права в судебной практике.

Ключевые слова: трудовой спор, суд общей юрисдикции, восстановление на работе, взыскание заработной платы

Разрешение индивидуальных трудовых конфликтов в судебном порядке представляет собой ключевой элемент в механизме защиты законных прав сотрудников. В условиях быстро меняющейся сферы труда, развития цифровых технологий в экономике и возникновения инновационных форм занятости, значение судебного надзора за соблюдением положений трудового законодательства постоянно увеличивается. Судебные органы выполняют функцию решающего арбитра, задачей которого является восстановление нарушенных интересов работника или подтверждение обоснованности действий работодателя.

Специфика судопроизводства по трудовым спорам обусловлена социальной природой трудовых отношений, асимметричным положением сторон соглашения (работник, как правило, находится в экономически зависимом положении) и методом принудительного регулирования, свойственным трудовому праву. Это определяет специфику процессуальных норм, применяемых к данной категории дел, направленных на обеспечение равных процессуальных возможностей для обеих сторон и предоставление эффективной судебной защиты работнику.

Данная статья направлена на выявление и классификацию особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции на всех основных этапах процесса, начиная с момента принятия искового заявления и заканчивая вынесением и реализацией судебного решения. Для достижения этой цели решаются следующие задачи: анализ норм о компетенции и подсудности, изучение своеобразия доказывания, исследование вопросов применения сроков исковой давности, рассмотрение компетенции суда по контролю за внутренними документами работодателя, а также анализ современной судебной практики.

В методологическую основу исследования положены методы системного анализа, формально-юридический, сравнительно-правовой подходы, а также метод анализа судебных прецедентов.

При рассмотрении обращения гражданина, первостепенной задачей судьи является определение соответствия заявленного требования компетенции судов общей юрисдикции. Вопросы разграничения подведомственности индивидуальных трудовых разногласий регулируются положениями статьи 391 Трудового кодекса РФ, а также главой 2 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Согласно части 1 статьи 391 ТК РФ, суды общей юрисдикции уполномочены рассматривать индивидуальные трудовые споры, инициированные работником, работодателем или профессиональным союзом, представляющим интересы работника, в случаях несогласия с решением комиссии по трудовым спорам (КТС) или при обращении в суд без предварительного обращения в КТС. В большинстве случаев работники обращаются непосредственно в суд, поскольку создание КТС является правом, а не обязанностью работодателя и такие комиссии встречаются редко.

Важно отметить, что практически все требования, возникающие из трудовых взаимоотношений, находятся в ведении суда. Это основано на статье 392 ТК РФ, которая содержит открытый перечень оснований для обращения в суд: обжалование дисциплинарных взысканий и увольнений, взыскание заработной платы, разрешение споров, связанных с дискриминацией, компенсация морального вреда и прочее. Даже при наличии установленного законом досудебного порядка урегулирования, например, обращение в Государственную инспекцию труда (ГИТ) по некоторым спорам о переводе, его несоблюдение не является безусловным основанием для возврата искового заявления. Суд может предоставить истцу время для устранения данного

нарушения, оставив иск без движения. Верховный Суд РФ в Постановлении Пленума № 2 подчеркивал, что трудовые споры подлежат разрешению в судебном порядке.

Что касается правил подсудности, действует общее правило альтернативного выбора суда истцом-работником. Иск к организации может быть подан как по адресу ее регистрации (юридическому адресу), так и по местонахождению ее филиала или представительства при условии, что спор возник с данным филиалом или представительством. Однако работнику предоставлено право подачи иска по месту своего жительства. Данное положение является процессуальной гарантией доступности судебной защиты для экономически более слабой стороны трудового договора. Для исков работодателя к работнику действует общее правило – иск подается по месту жительства ответчика.

Дела о восстановлении на работе, а также коллективные трудовые споры рассматриваются районными судами в качестве суда первой инстанции. Все остальные индивидуальные трудовые споры подведомственны мировым судьям.

Специфика процесса доказывания особенно заметна при рассмотрении трудовых споров. Она обусловлена принципом защиты более слабой стороны и отражена в ч. 1 ст. 56 ГПК РФ, предписывающей каждой стороне обосновывать свои требования и возражения, хотя и допускаются исключения. Статья 392 ТК РФ и пункт 23 Постановления № 2 представляют собой пример такого исключения.

Обязанность доказывать существование и содержание локальных нормативных актов, а также правомерность решений работодателя (например, при увольнении, дисциплинарном взыскании, изменении условий труда), лежит на работодателе. Иными словами, именно работодатель должен предоставить суду доказательства:

Факта совершения работником дисциплинарного проступка (например, прогула, неисполнения приказа).

Квалификации проступка как дисциплинарного, то есть нарушающего трудовые обязанности.

Соблюдения процедурных требований при наложении взыскания: запроса письменных объяснений, соблюдения двухмесячного срока, учета тяжести проступка и обстоятельств его совершения, отсутствия повторного наказания за одно и то же нарушение.

Правомерности увольнения по конкретному основанию, предусмотренному законом (ст. 81, 83 ТК РФ и др.), и соответствия фактическим обстоятельствам.

При увольнении по сокращению штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) работодатель должен доказать реальность сокращения, невозможность перевода работника, соблюдение права преимущественного оставления на работе, предложение имеющихся вакансий, уведомление профсоюза и службы занятости.

Работник обязан доказать лишь наличие трудовых отношений (если это оспаривается) и обстоятельства, нуждающиеся в защите. Например, в спорах о зарплате работник доказывает факт работы и размер оплаты (расчетным листком, свидетельскими показаниями), а работодатель — законность удержаний, невыплаты или размер выплат.

Суд вправе по запросу работника истребовать у работодателя доказательства, которые последний не предоставляет добровольно. Отказ работодателя предоставить доказательства без уважительных причин может привести к удовлетворению иска на основании объяснений работника (ст. 68 ГПК РФ). Суды считают, что работодатель, имея документацию и организационные ресурсы, обязан доказать правомерность своих действий.

Для разрешения трудовых конфликтов Трудовой кодекс РФ (статья 392) предусматривает особые процессуальные сроки обращения в суд, отличные от общепринятой исковой давности в гражданском праве. Пропуск данного срока не является безусловным основанием для отклонения иска; суд обязан рассмотреть дело по существу. Отказ в удовлетворении иска из-за пропуска срока возможен лишь по заявлению одной из сторон, сделанному до вынесения судебного решения (ч. 2 ст. 392 ТК РФ, п. 5 Постановления № 2).

Действуют следующие сроки обращения в суд:

По делам об увольнении – один месяц со дня получения копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки.

По другим трудовым спорам (касающимся невыплаты заработной платы, компенсаций и т.п.) – три месяца с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Если срок пропущен по уважительной причине, суд может его восстановить. Перечень уважительных причин не является исчерпывающим и включает, например, болезнь, служебную командировку, необходимость ухода за тяжелобольным членом семьи, обстоятельства непреодолимой силы, а также обращение работника с письменным заявлением к работодателю или в контролирующие органы (трудовую

инспекцию, прокуратуру), затянувшее процесс рассмотрения. Следует учитывать, что подача жалобы в ГИТ не является обязательной стадией досудебного разрешения спора, но сам факт такого обращения может быть признан судом уважительной причиной для восстановления пропущенного срока.

При рассмотрении споров о взыскании зарплаты и других выплат действует следующее правило: работник имеет право обратиться в суд за взысканием всей суммы, однако суд удовлетворит требования только за последние три года, предшествующие моменту обращения. Это ограничение связано не с пропуском срока, а с материально-правовыми нормами (п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15).

Существенное количество трудовых конфликтов происходит из-за применения либо обжалования локальных нормативных актов (ЛНА), издаваемых работодателем, таких как правила внутреннего трудового распорядка, положения о системе оплаты труда, премировании, графики работ и пр. Статья 8 Трудового кодекса РФ гласит, что ЛНА утверждаются работодателем в рамках установленной компетенции, при этом содержание данных актов не должно ухудшать положение работников по сравнению с нормами, закрепленными в трудовом законодательстве, коллективном договоре и соглашениях. В противном случае, такие ЛНА не подлежат применению.

Специфика судебного разбирательства заключается в том, что при рассмотрении индивидуального трудового спора (например, о правомерности дисциплинарного взыскания за опоздание в соответствии с правилами внутреннего распорядка) суд проверяет не только соответствие действий сторон положениям ЛНА, но и саму законность этого ЛНА. Суд анализирует, была ли соблюдена процедура учета мнения представительного органа работников (при его наличии) при принятии акта, не противоречит ли он предписаниям федерального законодательства, а также оценивает разумность его содержания и отсутствие нарушений прав работника на отдых, справедливую оплату труда и т.п.

Таким образом, в рамках разрешения индивидуального спора суд осуществляет функцию контроля законности нормативных актов, изданных работодателем. Если суд приходит к выводу о незаконности примененного ЛНА, это учитывается при оценке правомерности действий работодателя. Например, если положение о премировании предоставляет работодателю неограниченное право на лишение премии без указания конкретных и объективных критериев, суд может признать подобное лишение

неправомерным, квалифицировав его как злоупотребление правом. Верховный Суд РФ неоднократно подчеркивал в своих определениях, что локальные нормы должны быть четкими, однозначными и не допускать произвольного толкования (например, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 января 2016 г. № 18-КГ15-222).

Трудовые споры, связанные с восстановлением на прежней должности, отличаются повышенной сложностью, однако процент положительных решений в пользу работников достаточно высок. Данная тенденция указывает на распространенность нарушений установленной законом процедуры увольнения. Судебные инстанции чаще всего фиксируют следующие нарушения: игнорирование или формальное соблюдение процедуры учета мнения профсоюзной организации при увольнении по инициативе работодателя (статья 373 ТК РФ), нарушение порядка сокращения штата (отсутствие предложений о вакантных должностях), увольнение за одинократный дисциплинарный проступок (например, прогул) при наличии уважительных обстоятельств (болезнь, вызов в гос. органы), а также замена основания увольнения. Суд тщательно проверяет соответствие формулировки приказа требованиям законодательства и подтверждает доказательствами факты, лежащие в его основе. При удовлетворении иска о восстановлении, работнику выплачивается средний заработок за период вынужденного прогула, а также компенсация морального ущерба.

В случаях споров о взыскании заработной платы судебная практика отличается устойчивостью: при доказательстве факта трудовых отношений и согласованных условий труда, требования работника удовлетворяются. Проблемы возникают при неофициальной занятости. В таких ситуациях, сотрудник для доказательства факта работы может использовать различные виды доказательств, которые прямо или косвенно указывают на существование трудовых отношений: свидетельские показания, электронную переписку, аудио- и видеоматериалы, платежные документы. Особое внимание уделяется спорам о невыплате компенсаций за сверхурочную работу, работу в ночное время, а также в выходные и праздничные дни. Обязанность точного учета рабочего времени возлагается на работодателя, и отсутствие такого учета, согласно статье 91 ТК РФ, трактуется судом в пользу сотрудника. Требования о взыскании заработной платы освобождены от уплаты государственной пошлины (подпункт 1 пункта 1 статьи 333.36 Налогового кодекса РФ).

В случае возникновения споров о компенсации морального вреда, согласно статье 237 ТК РФ, моральный вред, причиненный работнику противоправными действиями или бездействием работодателя, компенсируется в денежной форме, сумма которой определяется соглашением сторон, либо, при наличии спора – судебным решением. Выплата компенсации осуществляется независимо от возмещения материального ущерба (например, выплаты заработка за время вынужденного прогула). Размер компенсации устанавливается судом с учетом конкретных обстоятельств дела, степени физических и нравственных страданий сотрудника, степени вины работодателя, а также руководствуясь принципами разумности и справедливости. Как правило, максимальный размер компенсации присуждается по делам, связанным с неправомерным увольнением, дискриминацией, а также причинением вреда здоровью на производстве.

Разрешение индивидуальных трудовых конфликтов в судах общей юрисдикции основывается на комплексе процессуальных мер, направленных на уравновешивание дисбаланса между работником и работодателем в экономическом и организационном плане. Данные гарантии реализуются на каждом этапе судопроизводства:

В вопросах определения подсудности – работнику предоставляется возможность обратиться в суд, территориально наиболее удобный для него.

В процессе предоставления доказательств – работодатель обязан обосновать правомерность оспариваемых действий и принятых решений.

В отношении соблюдения сроков – предусматривается лояльный подход к восстановлению пропущенных сроков подачи исковых заявлений.

В рамках контроля по существу – суд наделен правом оценивать легитимность локальных нормативных актов работодателя непосредственно при рассмотрении индивидуального спора.

В части финансовых преференций – работник освобождается от обязанности уплаты государственной пошлины по искам, связанным с защитой трудовых прав.

Актуальная судебная практика, сформированная Верховным Судом Российской Федерации, последовательно развивает и укрепляет указанные гарантии, призывая суды низшей инстанции уделять повышенное внимание соблюдению процессуальных прав работника и предотвращать злоупотребления со стороны работодателя.

Вместе с тем, остаются нерешенные вопросы: трудности в сборе доказательств при неофициальном трудоустройстве, проблемы с реализацией судебных решений о

восстановлении на работе в случае противодействия со стороны работодателя, затяжной характер судебных разбирательств. Для их решения необходимо как дальнейшее совершенствование законодательства (например, развитие упрощенной процедуры взыскания бесспорной заработной платы), так и повышение уровня правовой осведомленности участников трудовых отношений. Тем не менее, существующий порядок рассмотрения трудовых споров в целом обеспечивает эффективную судебную защиту, что подтверждается статистическими данными о высокой доле удовлетворенных исков работников.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 02.07.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 31.07.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2000. – № 32. – Ст. 3340.
4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.12.2021) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
5. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 (ред. от 23.12.2021) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2018. – № 8.
6. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.12.2018 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2019. – № 3.
7. О признании не действующим на территории Российской Федерации абзаца второго пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 апреля 1984 г. № 4 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение,

изменение и прекращение трудового договора»: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.06.2022 № 17 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2022. – № 9.

8. По делу о проверке конституционности положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.С. Агеева: определение Конституционного Суда РФ от 25.04.2023 № 1077-О // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2023. – № 5.

9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.01.2016 № 18-КГ15-222 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vsrf.ru> (дата обращения: 04.10.2024). – Загл. с экрана.

10. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.11.2021 № 77-КГ21-31-К5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vsrf.ru> (дата обращения: 04.10.2024). – Загл. с экрана.

11. Орловский, Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова; отв. ред. Ю. П. Орловский. – 12-е изд., перераб. и доп. – Москва: КНОРУС, 2023. – 1264 с.

12. Куренной, А. М. Трудовые споры: практический комментарий с учетом изменений законодательства и судебной практики / А. М. Куренной. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: МГУ имени М. В. Ломоносова, 2022. – 448 с.

13. Лушников, А. М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Статут, 2021. – Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.

14. Гусов, К. Н. Трудовое право России: учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова; под ред. К. Н. Гусова. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2023. – 744 с.

15. Миронов, В. И. Трудовое право России: учебник для вузов / В. И. Миронов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2022. – 1153 с. – (Высшее образование).