

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 392

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2016 г.

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 392

Исполнитель: студент группы ПВД-401	_____	И.С. Мальцева
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	А. А. Воронина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К. А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.....	6
1.1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников.....	6
1.2. Сущность судебной защиты трудовых прав работников.....	12
2. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ.....	19
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР.....	25
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	39
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	42

ВВЕДЕНИЕ

Обязанностью каждого современного правового государства является не только признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина, но и их защита, эта необходимость отражена в любой отрасли права и закреплена на законодательном уровне. Можно отметить, что в области трудового права существуют свои особенности, связанные со спецификой данной отрасли права, в том числе по защите прав и законных интересов работников. Соответственно, особенности, присущие трудовому праву, оказывают непосредственное воздействие на правовые способы защиты. Работник может защищать свои права как самостоятельно, путем правомерного поведения при помощи разрешенных законом средств защиты, так и обратившись в компетентные органы. В данной работе будет подробно рассмотрена судебная защита трудовых прав работников.

Тема работы является актуальной, так как судебная защита является наиболее эффективной, несмотря на имеющиеся недостатки, как, например, во многих случаях работник отказывается от такого способа защиты своих прав из-за возникающего конфликта с работодателем и вероятной потерей рабочего места в условиях современного общества. В связи с этим только малый процент работников использует данную форму защиты. Проблема судебной защиты трудовых прав работников относится к числу тех научных проблем, которые никогда не перестанут привлекать внимание исследователей, так как трудовые отношения являются неотъемлемой частью жизни и существования современного общества. На эту тему существует множество различных научных исследований, в которых представлены различные теоретические и практические аспекты данной проблемы.

Тем не менее, независимо от выбора способа защиты своих трудовых прав, отношения с работодателем все равно становятся напряженными, поэтому не стоит избегать обращения в суд, так как данный способ наиболее

эффективно и полно обеспечит соблюдение прав и законных интересов работника на основе действующего законодательства.

Объектом выпускной квалификационной работы являются трудовые отношения в части реализации работником права на судебную защиту

Предметом – правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика их применения.

Целью данной работы является выявление характерных признаков и особенностей судебной защиты трудовых прав работников с учетом правового положения работника и особенностей трудового законодательства Российской Федерации. Для достижения указанной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- раскрыть правовую основу деятельности по защите трудовых прав работников в суде;

- выявить проблемы, имеющие основное значение для повышения эффективности правового механизма судебной защиты трудовых прав работников;

- исследовать материалы судебной практики по вопросам разрешения индивидуальных трудовых споров в суде.

Теоретическую основу настоящей работы составляют труды таких авторов, как В.А Чибисов, Т.В. Сахнова, И.Г. Выговская, В.Л. Гейхман и др.,

Методологическая основа исследования состоит из частных методов научного познания: сравнительного, статистического и методов формальной логики: анализа и синтеза.

Нормативную основу работы составляют Конституция Российской Федерации¹, Трудовой кодекс Российской Федерации² (далее - ТК РФ), Гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации³ (далее - ГПК РФ), и др.

¹ Российская газета. 1993. 25 декабря.

² Российская газета. 2001. 31 декабря.

³ Российская газета. 2002. 20 ноября.

Структура работы обусловлена целью, задачами и методологией научного исследования. Данная работа состоит из введения, двух глав, первая из которых содержит два параграфа, анализа правоприменительной практики, заключения и списка использованных источников.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

1.1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников

Термин «защита права» применяется в различных смыслах, как в законодательстве, так и в научной литературе. В законодательстве понятие «защита права» чаще носит достаточно абстрактный характер и означает возможность государства, его органов защитить те или иные права.

Соответственно в широком смысле под защитой трудовых прав работников понималась деятельность компетентных органов по разрешению трудовых споров, которая охватывала все стадии процесса и была направлена на пресечение трудовых правонарушений, восстановление нарушенных или оспариваемых прав. Защита трудовых прав в узком смысле слова – это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его исполнение, а также за нарушение трудовых прав работников¹. Неодинаковое отношение к определению защиты трудовых прав работников обусловлено рядом причин, среди которых можно выделить такое обстоятельство, как недостаточную исследованность данной категории².

Принято считать, что в узком смысле такая защита регулируется разделом XIII ТК РФ «Защита трудовых прав и свобод». Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина являются обязанностью государства, каждому предоставляется право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Кроме того,

¹ *Гущина К.О., Андрияхина А.М.* Защита трудовых прав граждан. Практическое пособие. / М.: Дашков и К. 2015. С. 30.

² Трудовое право России: практикум / под ред. Горбачевой Ж. А. [и др.], М.: Юстицинформ, 2011. С. 647.

каждому предоставлено право на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов¹.

На сегодняшний день под защитой трудовых прав работников предлагается понимать реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает в себя и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

– установление на федеральном уровне Трудовым кодексом и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантии основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

– развитие производственной демократии как непосредственной, так и представительной (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это только на решение работодателя;

– широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции) среди трудящихся, а также обучение основам его работодателей и их представителей с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся этически грамотным методам борьбы за свои трудовые права.

Защита прав, свобод и законных интересов, в случае их нарушения, представляет собой совокупность способов и предусмотренных законом мер, подлежащих применению в установленных законом порядке².

Таким образом, «защита трудовых прав работников» может рассматриваться как комплексная система мер, совершаемая

² *Никольский В.А.* Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие / М.: Евразийский открытый институт, 2011.С. 331.

уполномоченными субъектами и направленная на обеспечение беспрепятственной реализации трудовых прав работников в случае их нарушения (угрозы нарушения)¹.

Есть точка зрения, что защита трудовых прав – это правовое явление, имеющее множество измерений.

Так, А.В. Яковлева рассматривает понятие «защиты трудовых прав» в таких аспектах как:

- функция трудового права (здесь идет речь о регулятивной функции);
- деятельность уполномоченных субъектов;
- новый комплексный институт трудового права.

Защита трудовых прав как функция трудового права находит свое выражение в нормотворческой деятельности законодательных и исполнительных органов. Указанные субъекты в соответствующих актах устанавливают правовой баланс между «хозяйской властью» работодателя и фактически зависимым положением работника, обеспечивая тем самым защищенность последнего в сфере труда. Здесь защита трудовых прав работников рассматривается как деятельность уполномоченных субъектов, направленная на обеспечение беспрепятственной реализации трудовых прав работников в случае их нарушения (угрозы нарушения)².

Таким образом, можно определить, что под защитой трудовых прав работников в широком смысле понимается любого рода деятельность, совершаемая субъектами в интересах работника и способствующая улучшению условий их труда и благосостояния.

Кроме того, следует учесть, что защита трудовых прав различается, одни уполномоченные субъекты осуществляют защиту прав всех категорий

¹ Чибисов В. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод. / «Человек и Закон», 11.05.2011. URL:http://www.psj.ru/saver_magazines/detail.php?ID=67472 (дата обращения 15.04.2016).

² Яковлева А. В. Способы защиты трудовых прав работников: концептуальный аспект. Диссертация. / disserCat — электронная библиотека диссертаций, 2007. URL: <http://www.dissercat.com/content/sposoby-zashchity-trudovykh-prav-rabotnikov-kontseptualnyi-aspekt> (дата обращения 11.06.2016).

работников, другие (например, органы судейского сообщества, органы по делам несовершеннолетних) – лишь некоторых. Можно согласиться с тем, что способы и процессуальные формы образуют единое понятие защиты трудовых прав работников¹.

Соответственно понятие защита трудовых прав работников – это различные действия государственных и профсоюзных органов по профилактике правонарушений, а при их появлении – оказание помощи этими органами работникам в ликвидации таких правонарушений (индивидуальных или коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей. «Защита трудовых прав работников» может рассматриваться как комплексная система мер, совершаемая уполномоченными субъектами и направленная на обеспечение беспрепятственной реализации трудовых прав работников в случае их нарушения (угрозы нарушения)².

Защита трудовых прав имеет свои особенности. Данные особенности должны адекватно отражать неравное положение работника и работодателя как субъектов трудового права. В качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось как совокупность норм, призванных обеспечить защиту работников от произвольных действий работодателя. По этой причине к числу полномочных субъектов по защите трудовых прав относятся не только юрисдикционные органы, но и представители работников, а также непосредственно работники, которые могут осуществлять самозащиту своих прав. Поэтому защита трудовых прав работников имеет дополнительные по сравнению с другими правами и

¹ Дмитриева И.К., Куренной А.М., Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие. / М.: Юстицинформ, 2011. С. 74.

² Чибисов В. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод. URL: http://www.psj.ru/saver_magazins/detail.php?ID=67472 (дата обращения 15.04.2016).

свободами способы восстановления нарушенного права и законного интереса¹.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ, защита трудовых прав и свобод может быть определена как совокупность способов, перечисленных в этой норме, использование которых полномочными субъектами происходит с применением процессуальных правил. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Перечисленные способы могут и не привести к восстановлению нарушенных трудовых прав. Должны появиться предусмотренные в законодательстве основания, которые позволят воспользоваться тем или иным способом защиты, а в ряде случаев использовать несколько способов защиты для того, чтобы нарушенные права работника были восстановлены. Наличие таких оснований связано с действиями работников, их представителей, деятельностью органов государственного надзора и контроля, КТС, а при использовании судебной защиты – с деятельностью перечисленных субъектов и работодателей. Такие действия могут быть совершены только при возникновении отношений, входящих в предмет трудового права, а в частности, отношений по самозащите трудовых прав, отношений по участию профсоюзов в защите трудовых прав, по

¹ Степанова Т. Н. Защита трудовых прав работников. / Журнал “Вестник ТИСБИ”. 2008. № 2. URL: <http://www.law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1299686> (дата обращения 21.04.2016.)

государственному надзору и контролю за соблюдением трудовых прав работников, а также отношений по разрешению трудовых споров¹.

Данные способы защиты трудовых прав и законных интересов могут быть реализованы через действия субъектов трудового права, которые приводят к возникновению соответствующих отношений. В свою очередь, в рамках этих отношений, могут быть выявлены нарушения трудовых прав и свобод. Такие нарушения и должны быть устранены в перечисленных отношениях, содержанием которых является осуществление процессуальной деятельности с целью устранения нарушений трудовых прав. Данная деятельность подлежит надлежащему процессуальному оформлению. Без процессуального оформления использование любого способа защиты не может привести к восстановлению нарушенных прав работников.

От выбора способа защиты зависит, какие возникнут отношения по защите трудовых прав и свобод. Например, при судебной защите трудовых прав и свобод возникают отношения, которые урегулированы нормами гражданского процессуального права. Государственный надзор и контроль за соблюдением норм трудового права предполагает возникновение отношений по надзору и контролю за соблюдением трудовых прав и свобод работников, а также их полномочных представителей, которые имеют собственное правовое регулирование, особый субъектный состав, самостоятельные основания возникновения, изменения и прекращения².

Следовательно, защита трудовых прав работников включает в себя особые способы и соответствующие им процессуальные формы восстановления нарушенных прав и законных интересов работников.

¹ Трудовое право Курс лекций. / *Жданова О.В. [и др.]* Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2013. С. 76.

² *Чибисов В.* Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод (дата обращения 15.04.2016.).

1.2 Сущность судебной защиты трудовых прав работников

Право на судебную защиту трудовых прав и свобод возникает у субъекта трудовых отношений в момент, когда его права или законные интересы оказываются нарушенными, и реализуется независимо от каких-либо обстоятельств, поскольку является составной частью конституционного права каждого на судебную защиту, предусмотренного ч. 1 ст. 46 Конституции РФ которое, в свою очередь, воплощает требование ст. 8 «Всеобщей декларации прав человека»: "Каждый человек имеет право на эффективное восстановление в правах компетентными национальными судами в случаях нарушения его прав, предоставленных ему конституцией или законом".

Судебная защита выступает основной гарантией защищенности трудовых прав и их нерушимости. Именно она, в первую очередь, направлена на защиту от любых нарушений, как со стороны государственных органов, так и частных лиц. Суд – это та инстанция, которая способна вводить деятельность государства, его органов и должностных лиц в правовое русло.

Судебная защита представляет собой вид государственной и правовой защиты, поскольку осуществляется только судом, как органом государственной власти, и при ее реализации суды руководствуются законом, как основной формой права.

Конституция Российской Федерации предусматривает целый комплекс правовых норм, определяющих сущность судебной защиты как института юрисдикции правового государства. Она определяет направления судебной защиты, виды соответствующей судебной деятельности и гарантии законности реализации судебной защиты. Право на судебную защиту должно служить предупреждению необоснованных нарушений. Обжалованию в

судебном порядке подлежат любые юридически значимые решения и действия (или бездействие), связанные с реализацией права на труд¹.

В соответствии со ст.ст. 21, 352 ТК РФ, работник имеет право на защиту трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, одним из основных в которых является способ обращения за защитой в суд.

Судебную защиту следует признать универсальным и наиболее распространенным, в сегодняшней сложившейся практике, способом защиты субъективных прав, свобод и законных интересов, предусмотренных различными отраслями права, поскольку она типична для любых субъектов правоотношений.

Особенность судебной защиты трудовых прав работников заключается в том, что процесс рассмотрения трудового спора в суде регламентируется не только нормами трудового права, но и права гражданского процессуального, основанными на различных принципах².

Реализуя свое право на судебную защиту, работники сталкиваются с определенными проблемами реализации судебной защиты. Зачастую рассмотрение трудового спора в суде затягивается на период до двух лет, особенно при необходимости назначения экспертизы. Кроме того, это обусловлено огромной загруженностью судов в России. Судебные процессы откладываются, переносятся. Это порождает нежелание работников обращаться в суды за защитой своих прав.

Некоторые исследователи утверждают, что для решения этой проблемы следует учредить в России специализированные суды по трудовым спорам (такие суды существуют в Германии) и тогда доступ работников к судебной защите будет реализован в полной мере.

¹ Борисов О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав. / Юридический портал «Правый берег», 2009. URL: <http://www.center-bereg.ru/n3129.html> (дата обращения 28.04.2016).

² Особенности судебной защиты трудовых прав работников. Проблемные аспекты ее реализации. / Информационный ресурс, 2015. URL: <http://lektsii.com/2-100872.html> (дата обращения 28.04.2016).

Еще одной проблемой в реализации права на судебную защиту является юридическая безграмотность работников. Зачастую они даже не знают о том, что работодатель вообще нарушает их права, не знают о своем праве обратиться в суд или иные органы, а если уже и обратились в суд, то не могут самостоятельно защищать свои права в судебном процессе, что выражено в неумении представить доказательства нарушения своих прав в суде¹.

Несмотря на проблемы реализации, судебная защита нарушенных трудовых прав является наиболее эффективным и самым распространенным на практике способом защиты трудовых прав. Это определяется тем, что судебная защита доступна каждому работнику, поскольку иски о защите нарушенных трудовых прав в соответствии с законодательством РФ не облагаются государственной пошлиной, сокращенный срок рассмотрения и разрешения дел о восстановлении на работе (дела о восстановлении на работе рассматриваются до истечения месяца, в то время, когда общий срок рассмотрения гражданского дела в районном суде составляет два месяца), возможность незамедлительного исполнения решения суда, позволяют работнику, как более слабой стороне трудового спора, добиваться защиты своих прав. Также при обращении работника в суд, в большинстве случаев требования первого подлежат полному или частичному удовлетворению судом.

Тем не менее, несмотря на всю привлекательность судебной защиты нарушенного трудового права для многих работников обращение в суд является крайней мерой. Например, такие причины, как диктат условий со стороны работодателя, отсутствие возможности трудоустроиться преимущественно в небольших городах и сельской местности приводят к тому, что работник вынужден терпеть возможные ограничения трудовых прав, желая сохранить работу. Конечно, есть и исключения из этого, однако в

¹ Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие. / Под ред. Дмитриевой И.К., Куренного А.М., М.: Юстицинформ, 2011. С. 69.

большинстве случаев работники предпочитают не рисковать работой или должностью¹.

Еще одной проблемой, связанной с защитой трудовых прав, является недостаточное использование судебными органами международно-правовых норм. Несмотря на значительный объем российского законодательства и зачастую объективную невозможность судей применить конкретные международные акты, высшая судебная инстанция страны указывает на необходимость использования международно-правовых норм при осуществлении правосудия. Кроме того, Верховный Суд РФ, в постановлении от 10.10.2003 г. №5, дополнительно подчеркивает необходимость применения судами Европейской конвенции с учетом практики Европейского Суда по правам человека. Применительно к трудовым отношениям следование данной рекомендации бывает иногда затруднительно вследствие отсутствия у судей текстов ратифицированных конвенций Международной организации труда. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что суды общей юрисдикции редко используют в качестве непосредственных регуляторов международные стандарты трудовых прав человека при рассмотрении конкретных дел.

Такая практика объясняется и тем, что в Российской Федерации еще не накоплен достаточный опыт применения этих норм. Вполне понятно, что это может привести к недостаточно эффективной правовой защите.

В свою очередь, государство предоставляет широкие возможности для обращения за судебной защитой. Конституция РФ признает право каждого гражданина страны на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения. Общие гарантии по защите гражданами своих прав и законных интересов закреплены в ст. 45 и 46 Конституции РФ. В соответствии с этими статьями каждый имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не

¹ Особенности судебной защиты трудовых прав работников. Проблемные аспекты ее реализации. / Информационный ресурс, 2015. URL: <http://lektsii.com/2-100872.html> (дата обращения 11.06.2016).

запрещенными законом, кроме того, каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод¹.

В соответствии со ст.2 ГПК РФ, судебная защита представляет собой сложное социально-правовое явление, предполагающее наличие как минимум трех компонентов:

– система специальных государственных органов, призванных осуществлять защиту прав и законных интересов путем осуществления правосудия в границах и порядке, установленных развитой системой материального и процессуального права;

– свободный доступ к правосудию, в котором реализуется право каждого заинтересованного лица обратиться в суд в целях защиты нарушенного или оспариваемого права или охраняемого законом интереса².

– правильное и своевременное рассмотрение и разрешение судом дел в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, организаций, прав и интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, других лиц, являющихся субъектами гражданских, трудовых или иных правоотношений.

В Трудовом кодексе нет специального раздела (главы), посвященного вопросам судебной защиты трудовых прав и свобод. Однако о защите тех или иных прав, связанных с трудовыми отношениями, путем обращения в суд, ТК РФ упоминает во многих статьях. Так, уже в ст. 3 сказано, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

В ст.ст. 64, 71, 89 ТК РФ предусматривается право обжаловать в суд: отказ в заключении трудового договора; расторжение трудового договора по

¹ Трудовое право России. / *Выговская И.Г., Колобова С.В., Королькова О.С. и др.*; /под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 150.

² Судебная защита трудовых прав и свобод. / Информационный ресурс, 2014. URL: <http://studopedia.org/3-23204.html> (дата обращения 28.04.2016.).

результат испытания при приеме на работу; неправомерные действия или бездействия работодателя при обработке и защите персональных данных.

О праве сторон трудового договора (работника и работодателя) на обращение в суд говорится также в статьях ТК РФ, посвященных дисциплине труда, материальной ответственности сторон трудового договора, охране труда и других разделов. В суд могут быть обжалованы действия не только сторон трудового договора, но и иных органов и должностных лиц. Например, предусматривается право обжаловать решения государственных инспекторов труда Главному государственному инспектору труда РФ или в суд, а решения Главного государственного инспектора труда – в суд¹.

При отборе соответствующих положений, которыми регламентированы спорные отношения, суд исходит из принципа неухудшения положения работника в сравнении с действующим законодательством. Таким образом, суд обязан дать соответствующую оценку локальному нормативному акту (отдельному его положению) или коллективному договору (соглашению), трудовому договору и определить, подлежит ли этот акт применению или его следует признать незаконным (необоснованным, ухудшающим положение работника в сравнении с действующим законодательством).

В настоящее время все дела по трудовым спорам, возникающим из трудовых отношений, за исключением дел, связанных с государственной тайной, подсудны районному суду.

В ст. 26 ГПК РФ предусмотрено, что, если рассмотрение трудового спора вызовет необходимость оперирования информацией, связанной с государственной тайной, то такие дела становятся подсудными судам субъектов Российской Федерации.

Порядок рассмотрения судом трудовых споров определяется гражданским процессуальным законодательством, но с учетом положений, установленных ТК РФ. Для уяснения особенностей судебной защиты

¹ Трудовое право Курс лекций. / Жданова О.В. [и др.] Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2013. С. 79.

трудовых прав и свобод целесообразно обратиться к постановлению Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2, в котором дается целый ряд ценных разъяснений о подведомственности и подсудности трудовых дел, общих правилах разрешения судами трудовых споров по различным вопросам.

Учитывая сказанное выше, можно отметить, что судебная защита имеет свои специфические особенности. Право на судебную защиту, установленное в ст. 46 Конституции РФ, универсально, гарантируется каждому (как гражданам, так и другим лицам), и дает право обжалуются в суд любые действия и решения сторон трудового договора, органов государственной власти и местного самоуправления без каких-либо ограничений. Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал в своих решениях, что право на судебную защиту относится к таким правам, которые не могут быть ограничены ни при каких обстоятельствах¹.

¹ *Борисов О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав.*

2. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда работников, являющиеся непосредственным поводом для спора.

Трудовым правонарушением называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Если же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Наличие трудового правонарушения устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор, который называется юрисдикционным¹.

У любой организации – работодателя, в процессе поддержания трудовых отношений со своими сотрудниками, появляется риск возникновения трудовых споров. Такие трудовые споры могут быть как индивидуальными, так и коллективными.

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Также индивидуальным трудовым спором признается конфликт между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить

¹ Амаглобели Н.Д. Трудовое право. Учебник. / М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. С. 410.

трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора¹.

Индивидуальные трудовые споры - споры искового характера.

Основной причиной трудовых споров являются разногласия между работником и работодателем непосредственно или в лице его администрации. По предмету разногласий споры можно подразделить на три группы в зависимости от непосредственных причин возникновения:

– разногласия с работодателем и основанные на них споры возникают, когда работники претендуют на улучшение условий продажи своей рабочей силы - увеличение заработной платы, надбавок, льгот, продолжительности отпуска, улучшение бытовых условий на производстве и т.п., а работодатель с этим не согласен;

– споры, возникающие тогда, когда работники хотят сохранить действующие условия труда при посягательстве на них со стороны работодателя;

– споры юридического характера. К ним относятся те, которые возникают из-за сложности и противоречивости законодательных и иных нормативных правовых актов, а также в силу того, что многие административные работники плохо знают трудовое законодательство, нередко пренебрежительно относятся к его требованиям, предпочитая к тому же руководствоваться собственными представлениями при решении тех или иных трудовых вопросов. Слабое знание трудового законодательства в еще большей степени отмечается у работников, интересы которых оно призвано защищать².

В судебном порядке может быть рассмотрен любой индивидуальный трудовой спор, поскольку досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам не

¹ Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. / М.: Евразийский открытый институт, 2011. С. 340, 341.

² Трудовое право. Курс лекций. / Жданова О.В [и др.] Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2013. С. 79.

является обязательным ни для одной категории индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде регулируется гражданским процессуальным законодательством РФ и ТК РФ. При этом рассмотрение указанных споров имеет некоторые процессуальные особенности.

Первая особенность связана с подведомственностью и подсудностью этих споров.

Подведомственность индивидуальных трудовых споров суду установлена законом в соответствии с действующей системой органов по рассмотрению данных споров. В ст. 392 ТК РФ указаны случаи исключительной подведомственности судам индивидуальных трудовых споров. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника о восстановлении на работе независимо от оснований увольнения, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о плате 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;

- работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами. Непосредственно в судах рассматриваются и другие индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- о дискриминации;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

Второй процессуальной особенностью можно назвать сроки для обращения в суд, определенные ст.ст. 390, 391, 392 ТК РФ.

Для обращения в суд с заявлением (иском) о рассмотрении индивидуального трудового спора установлены следующие сроки:

- по искам об увольнении заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки;

- по иным трудовым спорам работник обращается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

- по вопросам обжалования решений КТС, право на которое предоставлено работнику и работодателю, они обращаются в суд в десятидневный срок со дня вручения им копий решения КТС;

- по искам о взыскании с работника материального ущерба, причиненного работодателю, для обращения работодателя предусмотрен срок - в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

В качестве третьей особенности выделяется процессуальное положение сторон, других участников гражданского процесса, их права и обязанности определены ГПК РФ. Сторонами по любому гражданскому делу являются субъекты спорного материального правоотношения, а по трудовому спору, исходя из субъектного состава трудового правоотношения, сторонами всегда выступают работник и работодатель. Стороны гражданского процесса - истец и ответчик, а по трудовым делам

соответственно истцом всегда является работник, а ответчиком – работодатель.

Исключительный случай – когда работодатель обращается в суд с иском о возмещении материального ущерба, причиненного работником: в этом случае работодатель выступает в качестве истца, а ответчиком по данной категории дел является работник, нанесший ущерб работодателю¹.

По общему правилу граждане могут лично осуществлять свои процессуальные права при наличии у них процессуальной дееспособности, которая наступает в полном объеме с восемнадцатилетнего возраста, т.е. с достижением совершеннолетия. В связи с этим выделяется еще одна особенность трудовых дел, которая заключается в том, что стороной трудового спора может быть лицо с шестнадцати лет, а в установленных законом случаях – с 15, 14 лет при вступлении в трудовое правоотношение с работодателем на основе трудового договора. Указанные несовершеннолетние работники могут в трудовом споре занимать процессуальное положение стороны, лично защищать в суде свои трудовые права и охраняемые законом интересы.

Налоговый кодекс РФ в ст. 333.36 определяет, что, при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники освобождаются от оплаты пошлины и судебных расходов. Исключением является ситуация, когда работник заявляет в суд требование о возмещении морального вреда.

В процессе рассмотрения индивидуального трудового спора суд исследует все материалы дела, заслушивает свидетелей, экспертов, дает оценку позициям истца и ответчика. Если спор был рассмотрен КТС, то суд исследует и решение КТС наряду с другими материалами дела. Рассматривая индивидуальные трудовые споры, суд руководствуется нормами трудового

¹ Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата. / под ред. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В., С. 185.

законодательства и гражданского процессуального законодательства, а также учитывает руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ¹.

С учетом всех обстоятельств дела суд принимает обоснованное и мотивированное решение, в котором содержится вывод суда об удовлетворении иска или отказа в иске.

Как определено в ст. 209 ГПК РФ, решение суда по индивидуальному трудовому спору приводится в исполнение по общему правилу после его вступления в законную силу.

Ни деятельность третейских судов, ни разрешение трудовых споров комиссией по трудовым спорам правосудием не являются. Только властный орган правосудия – суд действует именем государства, и только судебное решение вступает в законную силу².

В соответствии со ст. 211 ГПК РФ в число решений суда, подлежащих немедленному исполнению, входит:

- восстановление на работе;
- выплата работнику заработной платы в течение трех месяцев.

Работодатель обязан немедленно исполнить указанное решение независимо от того, будет он его обжаловать или нет.

Если решения суда по трудовым спорам добровольно не исполняются, при обращении работника осуществляется принудительное исполнение в установленном порядке через службу судебных приставов.

Важно уяснить, что своевременное и точное исполнение решения имеет большое значение для защиты трудовых прав работника и пресечения нарушений законности³.

¹ Трудовое право России. / *Выговская И.Г., Колобова С.В., Королькова О.С. и др.*; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 158.

² *Сахнова Т.В.*, Курс гражданского процесса. / 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2014. С. 114.

³ *Дмитриева И.К., Куренной А.М.*, Трудовое право России. Практикум, С. 72.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР

Судебная практика – это совокупность решений судов (в первую очередь высших) по различным категориям дел, играет роль вспомогательного источника права, восполняя пробелы, существующие в законодательстве.

В судебной практике можно рассмотреть несколько примеров по данной теме, в которых работники использовали свое право на защиту своих трудовых прав и свобод посредством судебной защиты, изложенное в статье 352 Трудового Кодекса Российской Федерации.

20 апреля 2016 года Центральный районный суд г. Воронежа рассмотрел гражданское дело № 2-2381/16 по иску Имаевой С.Н. к ООО «Технопроект Синтез» о взыскании задолженности по заработной плате в размере 242718,72 рублей, компенсации морального вреда в размере 50000 рублей, расходов по оплате услуг представителя в размере 10000 рублей.

Истица Имаева С.Н. обратилась в суд с указанным иском, ссылаясь на то, что с 29 сентября 2014 года по 23 февраля 2016 года она работала в филиале ООО «Технопроект Синтез»; за указанный период задолженность ответчика по основным выплатам составила 242718,72 рублей, задолженность по заработной плате на 1 марта 2016 года не оплачена.

Расчетным листком за март 2016 года подтверждается наличие задолженности у ответчика перед истицей в размере 242718,72 рублей.

Контрасчет взыскиваемой суммы ответчиком не представлен. Также суду не представлены и доказательства выплаты указанной задолженности истице на дату судебного заседания.

Учитывая предоставленные доказательства, суд решил взыскать с ответчика в пользу истицы невыплаченную заработную плату в размере 242718,72 рублей, данное решение подлежит немедленному исполнению¹.

¹ Решение Центрального районного суда г. Воронежа от 20.04.2016. по делу № 2-2381/16. URL: <https://rospravosudie.com/court-centralnyj-rajonnyj-sud-g-voronezha-voronezhskaya-oblast-s/act-523961596/>.

Так же, можно рассмотреть следующий пример:

21 марта 2016 года в котором Приютненский районный суд Республики Калмыкия, рассмотрев гражданское дело № 2-375/2016 г. по исковому заявлению Пасько Г.Г. к Администрации Воробьёвского сельского муниципального образования Республики Калмыкия (далее – Воробьёвское СМО РК) *о взыскании задолженности по заработной плате.*

Пасько Г.Г. обратилась в суд с исковым заявлением к Воробьёвскому СМО РК о взыскании задолженности по заработной плате, мотивируя тем, что с 01 ноября 2014 года она на основании трудового договора, заключенного с главой Администрации Воробьёвского СМО РК, принята на работу в качестве специалиста Воробьёвского СМО РК. За январь 2016 года работодатель не выплатил ей заработную плату в размере <...> руб. 00 коп. Просит суд взыскать с ответчика указанную задолженность.

Данные обстоятельства подтверждаются представленными письменными доказательствами.

Как следует из трудового договора № 6 от 01 ноября 2014 года, Пасько Г.Г. принята в Воробьёвское СМО РК на должность специалиста.

Согласно справке Главы Администрации Воробьёвского СМО РК задолженность ответчика перед истцом по выплате заработной платы за январь 2016 г. составило <...> руб. 00 коп.

На основании изложенного, суд решил: иск Пасько Галины Григорьевны к Администрации Воробьёвского сельского муниципального образования Республики Калмыкия о взыскании задолженности по заработной плате *удовлетворить*. Решение суда подлежит немедленному исполнению¹.

Еще одним примером *о взыскании задолженности по заработной плате* является:

¹ Решение Приютненского районного суда Республики Калмыкии от 21.03.2016. по делу № 2-375/2016. URL: <https://rospravosudie.com/court-priyutnenskiy-rajonnyj-sud-respublika-kalmykiya-s/act-523443931/>.

Гражданское дело № 2-319/2016 г по исковому заявлению прокурора в интересах Атхаевой Е. А. к муниципальному казенному общеобразовательному учреждению «Ульдючинская сельская национальная гимназия им. О.Д. Мукаевой» (далее – МКОУ «Ульдючинская сельская национальная гимназия им. О.Д. Мукаевой», учреждение) о взыскании задолженности по заработной плате.

РК обратился в суд с указанным иском в интересах Атхаевой Е.А. к МКОУ «Ульдючинская сельская национальная гимназия им. О.Д. Мукаевой». В обоснование иска указал, что прокуратурой района при рассмотрении коллективного обращения работников указанного учреждения установлено следующее: Атхаева Е.А. работает в МКОУ «Ульдючинская сельская национальная гимназия им. О.Д. Мукаевой» в должности <...>. В соответствии с коллективным договором учреждения заработная плата выплачивается работникам 15-го и 28-го числа текущего месяца. Однако в нарушение требований закона заработная плата работодателем за февраль 2016 г. Атхаевой Е.А. не выплачена. Задолженность по оплате труда составляет <...> руб. Таким образом, МКОУ «Ульдючинская сельская национальная гимназия им. О.Д. Мукаевой» нарушено конституционное право Атхаевой Е.А. на вознаграждение за труд и своевременное получение заработной платы. Просит суд взыскать с ответчика в пользу Атхаевой Е.А. задолженность по заработной плате за февраль 2016 г. в сумме <...> руб.

В качестве доказательств истцом предоставлен трудовой договор и справка о задолженности, на основании чего суд решил:

Иск прокурора в интересах Атхаевой Е. А. к муниципальному казенному общеобразовательному учреждению «Ульдючинская сельская национальная гимназия им. О.Д. Мукаевой» о взыскании задолженности по заработной плате *удовлетворить*¹.

¹ Решение Приютненского районного суда Республики Калмыкии по делу № 2-319/2016. URL: <https://rospravosudie.com/court-priyutnenskij-rajonnyj-sud-respublika-kalmykiya-s/act-523388907/>.

Но не всегда по искам о взыскании заработной платы судом выносятся положительные решения, рассмотрим один из них.

15 апреля 2016 года Серовский районный суд Свердловской области рассмотрев гражданское дело №2-596/2016 по иску Цехановского Виктора Ивановича к ПАО «Наежди́нский металлургический завод» *о взыскании заработной платы, процентов за задержку выплаты.*

В обоснование требований указано, что с <...> по <...> являлся работником ТОО «Железобетон», позже организация переименована в ЗАО «Серовский Завод ЖБИ». В период с июля 1997 по август 1997 года заработная плата в размере 358 082 руб. ему выплачена не была, что подтверждается справкой. В последующем ЗАО «Серовский Завод ЖБИ» был выкуплен ОАО «Металлургический завод имени А.К. Серова». Заработная плата до настоящего времени не выплачена. На основании изложенного просит определить надлежащего ответчика, взыскать с него задолженность по заработной плате за период с июля по август 1997 года в размере 358 082 руб., проценты за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы в размере 877 344 руб.

Определением суда производство по делу по иску Цехановского В.И. к ЗАО «Серовский Завод ЖБИ» прекращено в связи с ликвидацией юридического лица.

Представитель ответчика ПАО «Наежди́нский металлургический завод» - Юсупова А.С, представила возражения относительно исковых требований Цехановского, согласно которым указано, что ПАО «Наежди́нский металлургический завод» не является правопреемником ЗАО «Серовский завод ЖБИ», в связи с чем у ответчика отсутствуют обязанности по выплате истцу задолженности заработной плате, возникшей за спорный период.

Поскольку истцом не представлено допустимых и достоверных доказательств наличия трудовых отношений с ответчиком ПАО «Наежди́нский металлургический завод», напротив, в судебном заседании

установлен факт отсутствия таковых, а также в связи с установлением факта отсутствия оснований для возложения на ПАО «Надеждинский металлургический завод» обязательств работодателя ЗАО «Серовский завод ЖБИ», оснований для удовлетворения требований о взыскании задолженности по заработной плате к ответчику не имеется.

Как следует из материалов дела, трудовой договор с истцом расторгнут на основании статьи 31 КЗоТ РФ, следовательно, с этой даты истец располагал возможностью осуществить восстановление нарушенного права.

С исковым заявлением в Серовский районный суд истец обратился <...>, то есть с нарушением установленного законом срока, который составляет три месяца. При этом ходатайств о восстановлении срока истцом в судебном заседании не заявлено.

При таких обстоятельствах, с учётом положений статьи 199 ГК РФ исковые требования Цехановского В.И. о взыскании задолженности по заработной плате *удовлетворению не подлежат*¹.

Также у многих работников возникают те или иные вопросы, связанные с отпуском, по причине чего они вынуждены обращаться в суд. Рассмотрим некоторые из них:

23 марта 2016 года Первомайский районный суд, рассмотрев дело №2-2090/16 по иску Бабайцева В. С. к ООО ЧОО «Фишт» *о взыскании компенсации за использованный, но не оплаченный отпуск* при увольнении и переработку, денежной компенсации за нарушение сроков выплаты причитающихся сумм, возмещении морального вреда. Истец обратился в суд с иском, в котором просит взыскать с ООО ЧОО «Фишт» в его пользу денежную компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы в период с января 2015 года по июнь 2015 года в размере 457,86 рублей, оплату работы в праздничные дни в размере 1 000 рублей, компенсацию за нарушение сроков оплаты работы в праздничные дни в размере 74,80 рублей,

¹ Решение Серовского районного суда Свердловской области от 15.04.2016. по делу № 2-596/2016. URL: <https://rospravosudie.com/court-serovskij-rajonnyj-sud-verdlovskaya-oblast-s/act-517841729/>.

компенсацию за использованный, но не оплаченный отпуск при увольнении в размере 28 000 рублей, моральный вред в размере 50 000 рублей.

Как следует из материалов дела, в период с января 2015 года по июнь 2015 года заработная плата истцу выплачивалась ответчиком несвоевременно, о чем свидетельствует выписка по счету Бабайцева В.С. № с 10.02.2015г. по 08.10.2015г.

На основании изложенного, суд решил: *исковые требования Бабайцева В. С. удовлетворить*¹.

Так же в качестве примера можно привести:

Ленинский районный суд г.Самары рассмотрел гражданское дело № 2-21/2016 по исковому заявлению Зуевой В. В. к ООО Многопрофильная фирма «Гостиный двор» о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, процентов за просрочку выплаты заработной платы, компенсации за невыплату компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, взыскании расходов на оплату услуг представителя.

Указав, что с 1991 года работала у ответчика в должности главного бухгалтера, уволена по соглашению сторон. В день увольнения окончательный расчет с истцом не произведен, задолженность по заработной плате выплачена истцу в процессе рассмотрения дела в суде, компенсация за неиспользованный отпуск истцу не выплачена, в связи с чем истец с учетом неоднократных уточнений просила суд взыскать с ответчика компенсацию за неиспользованный отпуск за 1994-1995, 1998-2001, 2003-2009, 2014-2015 годы.

Представитель ответчика по доверенности Богданов А.А. иск не признал, пояснил, что все выплаты были произведены истцу в период работы, задолженность по заработной плате за май 2015 была выплачена истцу ответчиком <...>, в связи с чем задолженности не имеется, при этом заявил о пропуске истцом срока для обращения в суд, поскольку срок

¹ Решение Первомайского районного суда г. Краснодара от 23.03.2016. по делу № 2-2090/16. URL: <https://rospravosudie.com/court-pervomajskij-rajonnyj-sud-g-krasnodara-krasnodarskij-kraj-s/act-523382213/>.

составляет 21 месяц после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

При этом согласно соглашению о расторжении трудового договора, условие о выплате компенсации за неиспользованный отпуск истцу в 2015 году не предусмотрено, какие-либо доказательства о предоставлении истцу отпуска, либо выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск за 2015 год ответчиком не представлено и судом не установлено.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу о том, что требования Зуевой В.В. о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск за 2015 год *подлежит удовлетворению*. В удовлетворении остальной части иска отказать¹.

Так же, определенный процент от общего числа, занимают дела о восстановлении работников на ранее занимаемые должности. Рассмотрим одно из них:

15 апреля 2016 года Краснокаменский городской суд Забайкальского края, рассмотрев гражданское дело № 2-475/2016 по иску Воронова к ПАО «Приаргунское производственное горно-химическое объединение» о *восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда*.

Воронов Р.Н. обратился в суд с вышеуказанным иском заявлением, ссылаясь на то, что он работал у ответчика, и приказом № <...>, был уволен с должности за совершение грубого однократного нарушения трудовых обязанностей, выразившегося в нахождении на работе в состоянии алкогольного опьянения. С данным приказом он не согласен, поскольку в состоянии алкогольного опьянения он на работе не находился, в связи с чем, просит суд с учетом уточнений признать приказ незаконным, восстановить его на работе в прежней должности.

¹ Решение Ленинского районного суда г. Самары от 02.03.2016. по делу № 2-21/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/biGKfZviCbga/>.

В соответствии с приказом № <...>, основанием для его издания и принятия решения об увольнении Воронова Р.Н. по указанному основанию послужили: Служебная записка начальника участка; Акт медицинского освидетельствования на состояние опьянения; Справка о результатах - химико-токсикологических исследований; письменное объяснение Воронова Р.Н.; Выписка из графика выходов за указанный период времени; Выписка из табеля учета использования рабочего времени, справка табельной об отсутствии на работе.

Согласно служебной записке начальника подземного участка, он сообщает руководству, что подземный ГРОЗ подземного участка № ПУР № Воронов Р.Н. в 15 часов 00 минут прошел медицинское освидетельствование на алкоголь с положительным результатом, до работы допущен не был, в связи с чем, просит уволить Воронова Р.Н. за появление на работе с признаками алкогольного опьянения.

Как следует из показаний свидетеля, представителя работодателя, который присутствовал при освидетельствовании истца, он не заметил, что Воронов был пьян. Визуально ничего не определялось. Запаха алкоголя от Воронова он не почувствовал.

При таком положении, дав оценку всем исследованным в ходе судебного заседания доказательствам, суд установил, что доказательств, свидетельствующих о том, что Воронов Р.Н. находился на работе в состоянии алкогольного опьянения, представлено не было, в связи с чем, оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения у работодателя не имелось.

На основании изложенного, суд решил: Исковые требования Воронова удовлетворить частично. *Признать приказ ПАО «Приаргунское производственное горно-химическое объединение» об увольнении Воронова незаконным и отменить его. Восстановить Воронова в должности.¹*

¹ Решение Краснокаменского городского суда Забайкальского края от 15.04.2016. по делу № 2-475/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/QasZypY6gErl/>.

Но в большинстве случаев иски о восстановлении на работе не удовлетворяются.

Это показано в деле № 2-736/2016 11 апреля 2016 г. Пролетарский районный суд города Твери, рассмотрев гражданское дело по иску Михайлова К.И. к ЗАО «Рождественская мануфактура Ф» о *восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.*

Суду представлено уведомление об увольнении, согласно которому внешний управляющий Краснюк Н.А. уведомляет, что трудовой договор между работником и ЗАО «Рождественская мануфактура Ф» будет расторгнут по основаниям п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ по истечению двухмесячного срока с момента получения уведомления, согласно подписи, с уведомлением Михайлов К.И. ознакомлен.

Вместе с тем, трудовая книжка Михайлова К.И. записи об увольнении не содержит.

Суду не представлено допустимых и достоверных доказательств, того что Михайлов К.И. был уволен с занимаемой должности.

Таким образом, в судебном заседании установлено, что между сторонами существовали трудовые отношения, доказательств, свидетельствующих о прекращении между сторонами трудовых отношений и увольнении истца суду не представлено, а потому исковые требования о восстановлении Михайлова К.И. на работе в должности заместителя главного бухгалтера *не подлежат удовлетворению*¹.

Так же, суды рассматривают дела об изменении даты увольнения рассмотрим одно из них:

29 марта 2016 года Бийский городской суд Алтайского края, рассмотрев гражданское дело № 2-1636/2016 по иску прокурора города Бийска в интересах Татаренко к ООО «С-Круг» *об изменении даты*

¹ Решение Пролетарского районного суда г. Твери от 11.04.2016. по делу № 2-736/2016. URL: <https://rospravosudie.com/court-proletarskij-rajonnyj-sud-g-tverivtverskaya-oblast-s/act-521539751/>.

увольнения, взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, компенсации морального вреда.

В обоснование требований указывает, что Татаренко В.И. работал в ООО «С-Круг» начальником известково-газового отделения.

Татаренко В.И. в день увольнения работал, поэтому все причитающиеся при увольнении денежные средства должны быть ему выплачены.

Вместе с тем, ООО «С-Круг» обязанность по выплате окончательного расчета в срок, установленный трудовым законодательством, не выполнена, от погашения задолженности работодатель уклоняется, также общество уклоняется от предоставления справки о задолженности.

Татаренко В.И. получена трудовая книжка, в которой имеется запись об увольнении.

Вместе с тем, Татаренко В.И. заявление об увольнении по собственному желанию работодателю ООО «С-Круг» не писал, фактически работал до <...>, в связи с чем его увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ является незаконным.

На основании изложенного, Татаренко В.И. просил возложить на ООО «С-Круг» обязанность внести в его трудовую книжку изменения, указав дату увольнения с <...> на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Из трудовой книжки Татаренко В.И. следует, что <...> внесена запись об увольнении по собственному желанию по п. 3 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании приказа.

Разрешая требования истца об оспаривании даты увольнения, суд приходит к следующему.

Из показаний свидетелей, допрошенных в судебном заседании, следует, что в период с <...> по <...> истец продолжал работать в ООО «С-Круг», осуществлял в указанный период трудовые функции, исполнял

возложенные на него должностные обязанности; о том, что в трудовую книжку внесена запись об увольнении с <...> истцу стало известно в <...>.

При указанных обстоятельствах, требования об изменении даты увольнения являются обоснованными и подлежат удовлетворению.¹

Судами также рассматриваются иски о признании наложения дисциплинарного взыскания незаконным:

13 апреля 2016 года Становлянский районный суд Липецкой области, рассмотрев гражданское дело № 2-196/2016 год по иску прокурора Становлянского района Липецкой области, действующего в интересах Красновой Л.Н., к отделу образования администрации Становлянского муниципального района Липецкой области *о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным.*

Исковое заявление мотивировано тем, что прокуратурой Становлянского района Липецкой области по обращению Красновой Л.Н. была проведена проверка соблюдения трудового законодательства отделом образования администрации Становлянского муниципального района Липецкой области.

Прокурорская проверка показала, что приказ о привлечении Красновой Л.Н. к дисциплинарной ответственности был вынесен с грубыми нарушениями действующего законодательства, в связи с чем прокуратурой был принесен протест с требованием отменить данный приказ. В протесте прокурора были указаны выявленные нарушения.

Начальник отдела образования администрации Становлянского муниципального района Липецкой области Епифанова И.А. с протестом не согласилась, приказ о наложении дисциплинарного взыскания не отменила, в связи с чем прокурор Становлянского района Липецкой области был вынужден обратиться в суд с иском в порядке ст. 45 ГПК РФ за защитой прав и интересов Красновой Л.Н.

¹ Решение Бийского городского суда Алтайского края от 29.03.2016. по делу № 2-1636/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Gs1A356nBE1j/>.

Суд считает исковые требования прокурора Становлянского района, действующего в интересах Красновой Л.Н., о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания *обоснованными и подлежащими удовлетворению*¹.

Исследовав судебную практику можно сделать вывод о том, что судебная защита трудовых прав эффективна и доступна для каждого работника. Бесплатность обращений в суд по трудовым спорам, возможность незамедлительного исполнения решения суда делают судебную защиту наиболее оптимальной и качественной для граждан.

По статистике судебного департамента Верховного суда, споры о взыскании невыплаченной зарплаты чаще всего выигрывали работники: в первом полугодии 2015 г. было выиграно 163 991 дело из 168 190 рассмотренных, примерно такое же соотношение отмечалось и в первом полугодии 2014 г. А в исках о восстановлении на работе, напротив, перевес чаще всего оказывался на стороне работодателя. Так, в первом полугодии 2015 г. суды удовлетворили 1857 таких исков из 4262 поданных в связи с увольнением по инициативе работодателя.

Также известно, что 330474 иска по трудовым спорам было подано в российские суды первой инстанции в первом полугодии 2015 г., по статистике судебного департамента Верховного суда. Это больше, чем в тот же период 2014 г. (318 615). 289 244 из общего числа споров в первом полугодии 2015 г. касались оплаты труда. Второе место по популярности с большим отрывом заняли иски работников о восстановлении на работе – 10 447 в первом полугодии 2015 года².

¹ Решение Становлянского районного суда Липецкой области от 13.04.2016. по делу № 2-196/2016 URL: <https://rospravosudie.com/court-stanovlyanskij-rajonnyj-sud-lipeckaja-oblast-s/act-523166857/>.

² Суды на стороне работодателя / Газета «Ведомости» № 4017, 17.02.2016, URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/02/17/629931-rossiiskie-sudi-vse-chasche-vstayut-storonu-rabotodatelya>.

Более подробную статистику за предыдущее время можно увидеть в Таблице 1, в которой представлены результаты рассмотрения гражданских дел о трудовых спорах по данным Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации.

Таблица 1. Результаты рассмотрения гражданских дел о трудовых спорах¹.

	Поступило дел в отчетном периоде, тыс.	Число рассмотренных дел с вынесением решения, тыс.		Суммы, присужденные к взысканию по удовлетворенным искам, включая моральный ущерб, млрд. руб.
		всего	в том числе с удовлетворением требования	
Трудовые споры – всего				
2005	711,4	644,5	608,6	18,2
2010	860,9	766,9	701,3	22,0
2011	712,8	635,1	596,8	17,8
2012	645,2	567,4	532,3	15,6
2013	596,7	523,8	491,1	15,7
2014	571,4	507,2	473,8	18,5
2015	631,6	571,9	536,9	23,3
Из них об оплате труда				
2005	592,6	557,3	541,1	14,9
2010	740,0	675,2	635,2	18,8
2011	608,9	557,8	541,8	14,7
2012	549,7	496,0	483,0	12,5
2013	508,8	459,0	446,8	12,8
2014	492,4	446,9	433,9	15,0
2015	548,7	508,0	495,5	20,2

¹ Труд и занятость в России 2015. Статистический сборник. / Росстат. 2015. С. 200. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/trud15.pdf (дата обращения 15.06.2016).

В Российской Федерации судебная практика не порождает обязательных норм, но оказывает значительное воздействие на деятельность судебной системы, и на правовую систему в целом.

Она играет важнейшую роль для всех участников процесса: физических и юридических лиц. В то же время на законодательном уровне правотворческая функция за судебными органами не закреплена, поэтому судебную практику нельзя причислить к формам права.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одним из основных конституционных обязанностей государства была и остается защита трудовых прав работников. По результатам выполненной работы можно сделать вывод, что, в условиях современного права, одним из самых эффективных способов такой защиты является судебная защита, которая наиболее доступна для каждого гражданина. Это подтверждается, например, тем, что обращения в суд, по общему правилу, бесплатны и судебные решения подлежат незамедлительному исполнению. Такими условиями государство стремится направить граждан на улучшение своих знаний правовых аспектов жизнедеятельности и реализацию этих знаний путем защиты своих прав и законных интересов с помощью обращения в суд.

Рассмотренные в данной работе вопросы имеют большую значимость для трудовой отрасли права, так как, с теоретической точки зрения, они могут помочь каждому человеку изучить теоретические основы защиты своих трудовых прав в суде, с учетом современного законодательства, и помочь с практическим применением этих знаний на примере рассмотренных случаев по наиболее часто встречающимся индивидуальным трудовым спорам.

Поставленные нами задачи раскрыты в полном объеме: проанализирована правовая основа деятельности по защите трудовых прав работников в суде; выявлены основные проблемы, имеющие значение для повышения эффективности правового механизма судебной защиты трудовых прав работников; исследованы материалы судебной практики по вопросам разрешения индивидуальных трудовых споров в суде.

Данную работу можно использовать в качестве пособия по изучению трудовых прав работников и их защиты в суде. Каждый гражданин, ознакомившись с общими положениями о судебной защите трудовых прав и особенностями рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах, может усвоить для себя важные моменты судебной защиты, как например ее

эффективность, бесплатность обращения в суд и обязательность исполнения судебных решений.

Из правоприменительной практики и статистики судебных решений по делам о трудовых спорах можно сделать вывод, что на данный момент количество поступающих ежегодно исков, связанных с трудовой деятельностью, за последние пару лет, увеличивается. Такая тенденция, в условиях экономического кризиса, не удивительна, так как обе стороны трудовых отношений несут финансовые потери. Повышение количества судебных разбирательств может говорить как о повышении юридической грамотности работников, так и об отсутствии положительных тенденций в плане укрепления правового положения сторон и возможностей внесудебного решения возникающих конфликтов. При этом около 10% исков ежегодно остается без рассмотрения, а наибольшей частью рассмотренных дел являются иски о невыплате либо задержке заработной платы, 97% из которых удовлетворяются, так как вина работодателя в этих случаях очевидна. В иных же случаях отстаивать свои права в судебном порядке работнику становится все тяжелее, так как за последние годы работодатели стали обращать больше внимания на правильность оформления документов и создание в штате компаний юридических отделов.

С практической точки зрения, одной из основных проблем судебной защиты трудовых прав работников является высокая нагрузка на судебную систему. Одним из вариантов решения, в будущем, может стать создание самостоятельной специализированной системы судопроизводства в социально-трудовой сфере, и, в частности, специализированных на трудовых спорах судов. Это позволит уменьшить нагрузку на судебную систему, существующую на сегодняшний день, так как трудовые споры являются одними из наиболее сложных из-за того, что регулируются не только законодательством, но и множеством других юридических документов (соглашения, трудовые и коллективные договоры и т. д.).

Теоретическое развитие в области судебной защиты трудовых прав, в качестве промежуточного, а может и окончательного, варианта, может пойти путем введения специальных глав в действующий гражданско-процессуальный кодекс, а так же специализации судей по делам о трудовых спорах.

В качестве возможности для дальнейшего исследования можно, в первую очередь, выделить возможные пути решения проблем трудового законодательства, связанные с судебной защитой трудовых прав. Кроме того, актуальным было бы исследовать способы ознакомления с основами правовой защиты наиболее обширного круга лиц из числа трудоспособного населения.

Какой бы из путей развития трудового законодательства не был выбран, различные изменения и улучшения происходят постоянно, благодаря чему современная судебная система будет оставаться наиболее эффективным способом защиты трудовых прав и законных интересов работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014). / Российская газета. 1993. 25 дек.

Всеобщая декларация прав человека (Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года).

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015). // Российская газета. 31.12.2001. № 256.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. N 138-ФЗ (в ред. от 02.03.2016). // Российская газета, 20.11.2002. № 220.

Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 31.07.1998. № 146-ФЗ (в ред. от 28.12.2013). // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3824.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003. № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации». // Российская газета . 02.12.2003. №3358.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». // Российская газета. 08.04. 2004. №3449.

Решение Центрального районного суда г. Воронежа от 20.04.2016. по делу № 2-2381/16. URL: <https://rospravosudie.com/court-centralnyj-rajonnyj-sud-g-voronezha-voronezhskaya-oblast-s/act-523961596/>.

Решение Приютненского районного суда Республики Калмыкии от 21.03.2016. по делу № 2-375/2016. URL: <https://rospravosudie.com/court-priyutnenskij-rajonnyj-sud-respublika-kalmykiya-s/act-523443931/>.

Решение Приютненского районного суда Республики Калмыкии по делу № 2-319/2016. URL: <https://rospravosudie.com/court-priyutnenskij-rajonnyj-sud-respublika-kalmykiya-s/act-523388907/>.

Решение Серовского районного суда Свердловской области от 15.04.2016. по делу № 2-596/2016. URL: <https://rospravosudie.com/court-serovskij-rajonnyj-sud-sverdlovskaya-oblast-s/act-517841729/>.

Решение Первомайского районного суда г. Краснодара от 23.03.2016. по делу № 2-2090/16. URL: <https://rospravosudie.com/court-pervomajskij-rajonnyj-sud-g-krasnodara-krasnodarskij-kraj-s/act-523382213/>.

Решение Пролетарского районного суда г. Твери от 11.04.2016. по делу № 2-736/2016. URL: <https://rospravosudie.com/court-proletarskij-rajonnyj-sud-g-tveri-tverskaya-oblast-s/act-521539751/>.

Решение Становлянского районного суда Липецкой области от 13.04.2016. по делу № 2-196/2016 URL: <https://rospravosudie.com/court-stanovlyanskij-rajonnyj-sud-lipeckaya-oblast-s/act-523166857/>.

Решение Ленинского районного суда г. Самары от 02.03.2016. по делу № 2-21/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/biGKfZviCbga/>.

Решение Краснокаменского городского суда Забайкальского края от 15.04.2016. по делу № 2-475/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/QasZypY6gErl/>.

Решение Бийского городского суда Алтайского края от 29.03.2016. по делу № 2-1636/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Gs1A356nBE1j/>.

Литература

Амаглобели Н.Д. Трудовое право. Учебник // Амаглобели Н.Д., Гасанов К.К., Рассолов И.М. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2014. С. 503.

Борисов О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав // Юридический портал “Правый берег”. 2009. URL: <http://www.center-bereg.ru/n3129.html>

Выговская И.Г., Колобова С.В., Королькова О.С. и др. Трудовое право России // под общ. ред. Преснякова М.В., Чаннова. С.Е. Саратов: Поволжский институт управления им. Столыпина П.А.. 2014. С. 288.

Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич О.В. и др. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата // М.: Юрайт. 2015. С. 407.

Гущина К. О., Андрияхина А. М. Защита трудовых прав граждан.// Практическое пособие 2015. С. 216.

Горбачева Ж.А. [и др.], Трудовое право России: практикум // М.: Юстицинформ. 2011. С. 791.

Дмитриева И.К., Куренной А.М. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие // М.: Юстицинформ. 2011. С. 792.

Жданова О.В. [и др.] Трудовое право Курс лекций // Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет. 2013. С. 99.

Лайкам К.Э. Труд и занятость в России 2015. // Статистический сборник. Росстат. 2015. С. 274

Никольский В.А., Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие // М.: Евразийский открытый институт. 2011. С. 411.

Сахнова Т.В., Курс гражданского процесса // 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут. 2014. С. 784.

Степанова Т. Н., Защита трудовых прав работников. // Журнал “Вестник ТИСБИ”. 2008. № 2. URL: <http://www.law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1299686>

Чибисов В. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод. // Журнал «Человек и Закон», 11.05.2011. URL: http://www.psj.ru/saver_magazines/detail.php?ID=67472

Яковлева А. В., Способы защиты трудовых прав работников: концептуальный аспект. Диссертация. // disserCat — электронная библиотека диссертаций. 2007. URL: <http://www.dissercat.com/content/sposoby-zashchity-trudovykh-prav-rabotnikov-kontseptualnyi-aspekt>

Суды на стороне работодателя // Ведомости» № 4017. 17.02.2016. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/02/17/629931-rossiiskie-sudi-vse-chasche-vstayut-storonu-rabotodatelya>.

Судебная защита трудовых прав и свобод. // информационный ресурс. 2014. URL: <http://studopedia.org/3-23204.html>.

Особенности судебной защиты трудовых прав работников. Проблемные аспекты ее реализации. // информационный ресурс. 2015. URL: <http://lektsii.com/2-100872.html>.