

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

И.о. заведующего кафедрой
д-р юрид. наук, доцент
Л.В.Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

**ОСОБЕННОСТИ СУДЕБНОГО РАССМОТРЕНИЯ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу

студентка 3 курса
заочной формы обучения

Таратунина
Алена Васильевна

Научный руководитель

д-р юрид. наук, доцент,
и.о. заведующего кафедрой
гражданско-правовых дисциплин

Зайцева
Лариса Владимировна

Рецензент

судья
Центрального районного суда
г. Тюмени

Амбарникова
Ольга Александровна

Тюмень
2021

СОДЕРЖАНИЕ:

Список сокращений _____	2
Введение _____	3
Глава 1. Основные положения об индивидуальных трудовых спорах	
1.1. Понятие индивидуальных трудовых споров _____	8
1.2. Подсудность трудовых споров _____	14
1.3. Процессуальные и процедурные сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде _____	21
Глава 2. Особенности гражданского процесса по индивидуальным трудовым спорам	
2.1. Представительство в индивидуальных трудовых спорах _____	28
2.2. Доказывание и доказательства по трудовым спорам _____	38
2.3. Судебные решения по индивидуальным трудовым спорам и их исполнение _____	59
Заключение _____	75
Список использованных источников _____	80

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ:

ГК РФ - Гражданский кодекс Российской Федерации

ГПК РФ - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

КоАП РФ - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации

УК РФ - Уголовный кодекс Российской Федерации

ст. - статья

ч. - часть

п. – пункт

абз. - абзац

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность диссертационного исследования обусловлена социальной значимостью конституционного права каждого на индивидуальные и коллективные трудовые споры, установленного ст. 37 Конституции РФ. Трудовые споры являются частью повседневной юридической практики. В соответствии со статистическими данными в 2018 г. судами общей юрисдикции было рассмотрено 425 910 трудовых споров, в 2019 г. 347 917 трудовых споров, в 2020 г. 247 624 трудовых споров [4.2]. Еще одним показателем нарушений трудовых прав являются статистические данные об основных показателях деятельности органов прокуратуры Российской Федерации. Так, за июль месяц 2021 г. было выявлено 166 450 нарушений закона в сфере оплаты труда, за август месяц 2021 г. было выявлено 179 700 нарушений в этой же сфере [4.1]. Приведенные данные свидетельствуют о наличии большого количества нарушений трудовых прав.

Трудовое законодательство Российской Федерации закрепляет два способа разрешения индивидуальных трудовых споров: в досудебном и судебном порядке. Способы разрешения индивидуальных трудовых споров связаны с двумя юрисдикционными органами, прямо закрепленными в Трудовом кодексе РФ, - комиссией по трудовым спорам и судом. Помимо этого право на судебную защиту своих прав гарантировано ст. 47 Конституции РФ.

Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые в суде, имеют свои особенности, обусловленные социально важным объектом защиты – трудовые и связанные с ними отношения между работником и работодателем. Этим обусловлена подсудность дел, вытекающих из трудовых споров, специальные сроки исковой давности, распределение обязанности доказывания, порядок исполнения судебных актов, а так же другие особенности, о которых пойдет речь в данной работе.

При этом, эффективная работа судов затрагивает не только права и интересы участников индивидуального трудового спора, но также правосудие формирует состояние законности и отношение к нему в обществе.

Анализируя представленные статистические данные, можно прийти к выводу о том, что в настоящее время существует большое количество нарушений прав работников, однако количество гражданских дел по индивидуальным трудовым спорам значительно ниже. В связи с чем возникает необходимость совершенствования системы рассмотрения индивидуальных трудовых споров, обеспечения ее эффективности.

Трудовое законодательство Российской Федерации основывается на необходимости обеспечения гарантий защиты прав работников, как слабо защищенной стороны индивидуальных трудовых споров. В связи с этим можно выделить такие «процессуальные льготы», как бесплатность для работника обращения в суд для рассмотрения индивидуального трудового спора, определение территориальной подсудности спора по выбору истца и другие.

Тем не менее, существование необходимой правовой базы не позволяет на сегодня решить проблемы, возникающие при рассмотрении индивидуального трудового спора. В ряде случаев к таковым относится нерешенность вопроса распределения бремени доказывания.

Изложенное свидетельствует об актуальности анализа проблем, возникающих при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде, поиска механизмов разрешения таких проблем и направлений совершенствования действующего законодательства.

Объектом исследования является совокупность процедурных и процессуальных отношений, возникающих между участниками судебного процесса при разрешении трудового спора.

Предмет исследования составляют нормы трудового и гражданского процессуального законодательства, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Целью настоящего исследования являются выявление проблем, существующих в области правового регулирования отношений при рассмотрении индивидуальных трудовых споров, разработка рекомендаций по совершенствованию соответствующих правовых норм.

Достижению целей способствует решение ряда взаимосвязанных **задач**, к которым относятся:

- раскрытие сущности и содержания понятия «индивидуальный трудовой спор»;
- формулирование принципов рассмотрения индивидуальных трудовых споров;
- анализ действующих «процессуальных льгот» работника при определении территориальной подсудности;
- анализ правовой природы сроков защиты нарушенных трудовых прав, причин их сокращения и оценка уважительности причин их восстановления;
- изучение института представительства, действующего в индивидуальных трудовых спорах, а также способа оформления полномочий представителей;
- детальное рассмотрение видов документов, имеющих доказательственное значение при рассмотрении индивидуальных трудовых споров;
- изучение доказательственных презумпций, действующих в индивидуальных трудовых спорах;
- анализ механизма поворота исполнения решения суда.

Методологической основой данного исследования является диалектический метод, как общенаучный метод познания. К общенаучным методам, использованным в исследовании, относятся: анализ, синтез, индукция, дедукция и некоторые другие. При проведении исследования используется также ряд специально-юридических методов: сравнительно-правовой, формально-логический, метод толкования правовых норм.

Теоретическая основа исследования сформулирована на основе публикаций, научных исследований, правовых разработок по вопросам рассмотрения индивидуальных трудовых споров таких авторов, как П.С.Барышникова, М.О.Буяновой, С.А.Голощапова, Е.В.Грин, Л.В.Зайцевой, С.А.Комкова, И.А.Костян, Н.Л.Лютова, М.В.Преснякова, Н.В.Суховой,

М.К.Треушникова, А.А.Туманова, Т.Э.Ханукаевой, Е.Л.Хильчук, Е.А.Юдиной и других.

Нормативную базу исследования составили: Конституция РФ, федеральные законы, действующие нормативные правовые акты трудового, гражданского процессуального, а также иных отраслей права, постановления и распоряжения Правительства РФ.

Научно - теоретическое и практическое значение исследования состоит в том, что установленные и выработанные в работе выводы, в частности предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, могут быть использованы в правотворческой и правоприменительной деятельности.

Эмпирическую базу исследования составляют результаты исследования опубликованной практики Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ и других судов общей юрисдикции.

Апробация отдельных положений диссертационного исследования нашла отражение в научных публикациях:

- Сроки в индивидуальных трудовых спорах // Вестник магистратуры. 2020. № 5-4(104). С. 82 - 84;

- Представительство в индивидуальных трудовых спорах // Вестник магистратуры. 2021. № 6-1(117). С. 27-29.

В научных статьях рассматривается правовая природа сроков обращения за защитой нарушенных трудовых прав в суд, вопросы процессуального представительства работников в индивидуальных трудовых спорах. Проведен анализ действующего федерального законодательства и судебной практики. Предлагаются изменения в порядке определения начала течения сроков, с целью равной защиты прав и свобод работодателя и работника. Рассматривается правовая необходимость закрепления статуса законного представителя малолетних работников и несовершеннолетних работников, в возрасте от четырнадцати лет. Выявляется необходимость закрепления статуса отношений представительства между работником и профсоюзом.

Структура диссертации обусловлена целью и задачами исследования. Работа состоит из списка принятых сокращений, введения, основной части, состоящей из двух глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения, списка использованных источников.

ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ

1.1 Понятие индивидуальных трудовых споров

Интересы работодателя и работника не всегда совпадают, что приводит к возможному столкновению интересов субъектов трудовых правоотношений в процессе их реализации. Данные столкновения в свою очередь являются основаниями для возникновения трудовых споров.

Толкование понятия «трудовой спор» требует первостепенного определения значения нескольких различных терминов. В теории трудового права спорным является вопрос соотношения терминов «спор» и «конфликт», так как действующее трудовое законодательство не содержит легального закрепления каждого из них.

Словари русского языка при толковании термина «спор» употребляют указание на словесное состязание, мотивом которого выступает стремление людей отстаивать свое мнение при их разногласии. В таком понимании термин «спор» пересекается с термином «конфликт», который также означает столкновение и борьбу.

Однако рассматриваемые понятия не являются равнозначными. Соотношение понятий трудовой конфликт и трудовой спор сводится к существованию трех подходов.

Первый подход предполагает равнозначность данных терминов и их содержания ввиду общности мотивов возникновения и способ существования разногласий.

Второй подход предполагает возникновение трудового спора из существующего конфликта. Сторонники данного мнения считают, что трудовой конфликт понятие более широкого круга интересов, нежели чем трудовые споры. Действия сторон в конфликте могут выходить за рамки правового поведения. Поэтому предполагается, что средствами разрешения трудового конфликта выступают не только нормы трудового законодательства, но и другие правовые и неправовые средства. При

данной трактовке трудовой спор выступает своеобразной стадией развития трудового конфликта.

Третий подход представляет конфликт одной из стадий протекания спора и исходит из выделения конфликта на определенной стадии развития спора. «При этом спор может протекать без возникновения конфликта, в то время как конфликт возникает только в связи с возникшим спором» [Лютов, с.10]. Данное толкование обусловлено изначальным отсутствием напряженности между сторонами трудового спора, которая может проявиться в процессе осознания объективных противоречий. Именно эта напряженность между сторонами трудового спора приводит к возникновению конфликта. То есть, при возможности обнаружения возникшего «латентного конфликта» и устранения его причин, путем мирных переговоров, возникшая ситуация не повлечет негативных правовых последствий.

Анализируя представленные подходы, можно сделать вывод, что понятия «трудовой спор» и «трудовой конфликт» не являются синонимичными. Термин «конфликт» может рассматриваться, как часть более широкого понятия «спор», так как представляет собой столкновение непримиримых интересов. Противоположность интересов в данном случае разрешается путем открытой борьбы, выходящей за рамки правового регулирования. В случае перехода сторон трудового спора к открытому конфликту, его эмоциональный окрас побуждает стороны придать гласности возникшие противоречия, оказать давление на противоположную сторону. В связи с чем продолжение дальнейших трудовых отношений будет невозможно.

В настоящее время легального определения понятия трудового спора в законодательстве нашей страны не закреплено, в статьях ТК РФ содержатся лишь понятия его отдельных видов. Статья 381 ТК РФ устанавливает, что 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.

Первым отличительным признаком термина выступает основа спора, выраженная в специфической форме разногласия. Законодатель определяет индивидуальный трудовой спор, как только такое разногласие, которое не было урегулировано сторонами и в связи с этим было принято на рассмотрение соответствующим юрисдикционным органом.

Представляется спорным легальное закрепление понятия индивидуального трудового спора через термин «неурегулированное разногласие». Первым доводом является противоречивое употребление термина «разногласие». Под термином «разногласие» понимается отсутствие согласия из-за несходства во мнениях и взглядах. Следовательно, урегулирование разногласия приводит к его прекращению. В данном случае следует согласиться с С.А. Голощаповым, который указывал, что, во-первых, наличие разногласия говорит о его неурегулированности, следовательно, урегулированного разногласия быть не может; во-вторых, наличие такого разногласия означает само по себе наличие спора; в-третьих, по большому количеству споров переговоры не ведутся в силу их бессмысленности, например, трудовые споры, возникающие вследствие наложения дисциплинарного взыскания, не подлежат непосредственному урегулированию их самими сторонами [Голощапов, с. 6-8]. Указанную позицию также поддерживают И.А.Костян, А.А. Ключев, В.Н. Скобелкин.

Вторым доводом является невозможность определения спора через критерий урегулированности. Основным критерием такого разграничения является то, что порядок разрешения трудовых споров регламентирован законодательными актами государства, в то время как разрешение разногласий происходит в том порядке, какой стороны сочтут нужным применить.

По нашему мнению, формулировку установленную законодателем, нельзя считать правильной. Возникшие между работодателем и работником разногласия могут быть урегулированы в досудебном порядке. Данный вывод вытекает из анализа ч. 2 ст. 385 ТК РФ, которая предусматривает возможность урегулирования возникающих разногласий при непосредственных переговорах работника с работодателем. Представленный способ досудебного урегулирования разногласий является более предпочтительным, поскольку наряду с процессуальной экономией времени он предоставляет возможность для сохранения партнерских отношений между сторонами. Однако ГПК РФ не устанавливает в качестве основания для возврата искового заявления отказ от переговоров или отказ от соглашения по спорному вопросу при их проведении. Кроме того трудовые споры не входят в категорию дел, требующих соблюдение претензионного порядка. Так же и ТК РФ не требует от сторон спора предоставления доказательств попыток разрешения разногласий.

Таким образом, ведение непосредственных переговоров как способ досудебного урегулирования возникшего разногласия является лишь одним из способов альтернативного разрешения возникшего индивидуального трудового спора. Полагаем из формулировки ст. 381 ТК РФ следует убрать термин «неурегулированные».

Вторым признаком спора являются процессуальные правовые формы сторон спора. Исходя из формулировки термина, к субъектам спора относятся два участника трудовых правоотношений – работник и работодатель. Однако трудовые споры могут возникать не только в рамках непосредственно трудовых отношений. Одним из субъектов спора может выступать лицо, чьи права были нарушены при отказе в приеме на работу. Полагаем, в данной части определение подлежит расширительному толкованию.

Третьим признаком спора представляется особый предмет возникновения спора, выраженный в применении норм трудового права, установлении и изменении условий труда. Данный критерий носит значимый характер для установления разграничений между трудовыми спорами и спорами,

вытекающими из непосредственно связанных с ними отношений. Примером таких споров выступают корпоративные споры. Хотя данный спор возникает между субъектами трудового права, но связан с предпринимательской деятельностью работодателя и рассматривается по правилам, установленным арбитражным процессуальным законодательством.

Четвертым признаком является факт обращения в орган, уполномоченный на рассмотрение индивидуального трудового спора. В силу закона к заявленным органам относятся комиссии по трудовым спорам и суды.

Развивающаяся структура трудовых отношений приводит к усложнению правовой природы отрасли трудового права, в связи с чем возникает необходимость закрепления самостоятельных принципов подынститута индивидуальных трудовых споров. Несмотря на закрепление общих принципов гражданского судопроизводства в ГПК РФ, основные положения необходимо выводить из содержания специальных норм, закрепленных в ТК РФ. Не все принципы гражданского судопроизводства находят свое выражение в трудовых спорах, в частности принцип равенства сторон. В индивидуальных трудовых спорах равенство сторон практически отсутствует, поскольку работник является слабой стороной в трудовых отношениях. Формальное неравенство участников в трудовых отношениях приводит к их процессуальному неравенству, в частности в случае представления доказательств. Однако с целью усиления позиции работника в трудовом споре законодатель наделяет его «процессуальными льготами».

Представляется возможным выделить единые принципы разрешения трудовых споров, с целью их легального закрепления:

- 1) Бесплатность обращения в суд. Данный принцип регламентирован ст. 393 ТК РФ, согласно которой работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов. Принцип лишает работодателя возможности взыскать с работника судебные расходы в случае отказа в удовлетворении исковых требований последнего либо их частичного удовлетворения.

В основе данного принципа лежит экономическая и организационная зависимость работника от работодателя. Вследствие чего материальный интерес работника защищен в меньшей мере, нежели интерес работодателя.

Также данный принцип подлежит применению в спорах гражданско-правового характера, если в исковом заявлении речь идет об установлении факта наличия трудовых отношений. В данном случае наблюдается наличие коллизии права, так как нормы гражданского и трудового права регулируют один и тот же вопрос по-разному. Не смотря на то, что факт трудовых отношений может быть не установлен и в удовлетворении исковых требований будет отказано, судебные расходы с проигравшей стороны взыскать будет невозможно.

2) Доступность и удобство обращения в юрисдикционный орган.

С целью возможного досудебного урегулирования спора непосредственно в организации, в которой работает работник, образуются КТС. Данный способ значительно упрощает процедуру сбора доказательств и сокращает сроки рассмотрения споров.

Но так же данный принцип применяется и при определении родовой и территориальной подсудности. Процессуальные льготы, предоставляемые работнику, помогают ему в полной мере реализовать свое право на участие в судебном заседании.

3) Быстрота разрешения спора.

Данный принцип находит отражение в особых сроках исковой давности для подачи искового заявления в судебный орган. Логичным продолжением такого правового подхода является сокращенный процессуальный срок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде, а также немедленное исполнение решений суда по отдельной категории трудовых споров.

Нарушение конституционного права каждого, а именно незаконное лишение возможности трудиться является первопричиной безотлагательного осуществления правосудия, в противном же случае необоснованно длительное разрешение дела, по существу, приводит к нарушению права истца на судопроизводство в разумный срок.

Таким образом, легальное закрепление принципов института «Трудовые споры» обеспечит единство и последовательность процесса рассмотрения трудовых споров. Включение в данную систему основных принципов гражданского процессуального права, регламентирующих законность, гласность, не представляется целесообразным, так как данные принципы и так применяются при рассмотрении и разрешении всей категории гражданских дел.

На основе произведенного анализа необходимости легального закрепления каждого выделенного принципа представляется целесообразным включить в ТК РФ ст. 382.1 «Принципы судебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров» следующего содержания:

«Принципами рассмотрения индивидуальных трудовых споров признаются:

- 1) Бесплатность разрешения трудовых споров о праве для работника.
- 2) Доступность и удобство обращения в юрисдикционный орган.
- 3) Быстрота разрешения трудовых споров о праве.

1.2 Подсудность трудовых споров

Гражданские дела по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, подлежат рассмотрению судами общей юрисдикции.

Загруженность судов общей юрисдикции в Российской Федерации является одной из основных проблем, с которой могут столкнуться стороны трудового спора. Последствием этого является затягивание процесса рассмотрения гражданского дела, что препятствует эффективной защите трудовых прав граждан. В начале 21 века учеными было предложено введение в России специализированных судов по рассмотрению трудовых споров, как один из способов разрешения данной проблемы. В 1997 г. Правительством РФ была представлена Программа социальных реформ на 1996–2000 гг., предлагающая поэтапное внедрение в судебную систему специализированных трудовых судов. С помощью данного нововведения к исполнению были бы приведены

специальные процессуальные нормы, регламентирующие порядок рассмотрения трудовых споров с учетом их специфики. Однако реформирование по данной программе до настоящего времени не было осуществлено.

Мнения специалистов относительно необходимости создания специальных судов расходятся. М.А. Овечкин предлагает в системе судов общей юрисдикции выделить специализированные судебные составы – судебные коллегии по рассмотрению спора по первой инстанции, где высшей инстанцией останется Верховный Суд РФ [Овечкин, с. 6]. Более «радикальной» позиции придерживается В.М. Оробец [Оробец, с. 11], который говорит о необходимости создания Верховного трудового суда, который возглавит систему судов по разрешению трудовых споров. Однако, по нашему мнению, создание подобной верховной инстанции будет сопряжено с большим количеством организационных проблем, в первую очередь – внесением изменений в Конституцию РФ.

Вместе с тем, положительный опыт работы специализированных судебных органов по трудовым спорам имеется в зарубежных странах. Одна из наиболее развитых систем судов по трудовым спорам существует в Швеции, также данная практика используется в Австрии, Бельгии, Германии. Первый способ реализации данной идеи выражается в введении внутренней специализации, путем создания административных органов, наделенных правом разрешать определенные трудовые споры. Второй способ заключается в создании специализированных судов, обладающих высшими судебными органами, наряду с общими судами.

Анализируя российскую судебную систему, можно сделать вывод, что отсутствие специализированных судов по трудовым спорам, и отнесение рассмотрения данных споров в ведение судов общей юрисдикции, обусловлено тем, что все категории гражданских дел, в том числе и гражданские дела по трудовым спорам, разрешаются в общем порядке. Полагаем, что необходимости перехода к отдельному рассмотрению трудовых споров специально предназначенными для этого судами в настоящее время нет. Организационные

изменения требуют высокого денежного стимулирования и увеличения кадровых единиц. Подготовка судей судов общей юрисдикции не представляет возможности сомневаться в наличии специальных знаний, с целью эффективности оценки важной специфики той или иной категории дел, в том числе дел, вытекающих из трудовых споров.

Судами первой инстанции по рассмотрению трудовых споров являются районные суды, за рядом исключений.

Одним из исключений являются заявления о выдаче судебных приказов, которые подсудны мировым судьям. К ведению мировых судей относятся гражданские дела с требованиями о выплате начисленной, но невыплаченной заработной платы, а также иных невыплаченных сумм, связанных с осуществлением трудовой деятельности. Сумма заявленных требований не может превышать 500 тыс. рублей. Кроме того, в случае выявления признаков трудового спора о праве, подлежащего судебному рассмотрению, мировой судья должен отказать в принятии заявления о вынесении судебного приказа.

Исключением из компетенции районных судов являются гражданские дела, связанные с государственной тайной, а также дела о признании забастовки недействительной. Перечисленные категории дел подсудны областным и равным им по уровню судам в субъектах РФ.

Цели установления родовой подсудности носят публично-правовой характер. Распределяя нагрузку между судами разных уровней, она способствует наилучшей организации судебной власти.

Еще одной целью разграничения родовой подсудности является определение ограниченного круга лица, имеющего доступ к государственной тайне. Нарушение правил родовой подсудности в данном случае, и рассмотрения дела районным судом, является основанием для отмены решения судом высшей инстанции. Поскольку при рассмотрении данной категории дел в районном суде будет отсутствовать возможность собрать, исследовать и оценить в качестве относимых и допустимых доказательств сведения, составляющие

государственную тайну, без которых невозможно вынести обоснованное решение.

Особая сложность и социальная значимость дел о признании забастовки незаконной является причиной исключения данной категории дел из перечня дел, рассматриваемых районными судами. Ввиду того, что при рассмотрении данной категории дел нет оснований для ограничения сбора и оценки доказательств, отсутствуют обстоятельства, влияющие на принятие неправильного решения. Поэтому о нарушении родовой подсудности стороны сами должны заявить в суде первой инстанции. Однако, если же единственным существенным нарушением районного судьи является нарушение правил родовой подсудности, а принятое решение является правильным по существу, то оно не может быть отменено по формальным соображениям [Барышников, 2015, с. 60].

Нормы о территориальной подсудности индивидуальных трудовых нацелены на обеспечение доступа к судебной защите. Правила территориальной подсудности дел носят характер процессуальных льгот, предоставляемых работнику, устанавливая приоритет защиты интересов работников.

В настоящее время работник может обратиться в суд с исковым заявлением:

- по месту своего жительства;
- по месту юридического адреса работодателя;
- по месту исполнения трудового договора.

В практической деятельности высших судебных инстанций по настоящее время не получил разрешения вопрос о допустимости определения договорной подсудности в трудовых спорах. Так, Верховный Суд РФ рассмотрел дело № 75-КГ17-4 от 14 августа 2017 г. об определении подсудности трудового спора. Работник обратился в суд по месту своего жительства с требованием о взыскании с работодателя задолженности по заработной плате. Работодатель настаивал на передаче дела по подсудности в суд по месту своей юридической регистрации,

поскольку именно этот суд был определен трудовым договором в качестве места рассмотрения возникающих между сторонами споров.

Суды первой, а затем и апелляционной инстанций приоритетное значение отдали заключенному между сторонами соглашению об определении территориальной подсудности. Заключение такого соглашения не противоречит положениям ГПК РФ, тем более что стороны, заключая такое соглашение, действовали добровольно. Работник, заключивший трудовой договор с условием о подсудности, реализовал свое право выбора суда для обращения за разрешением трудовых споров.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ не приняла во внимание заключенное сторонам соглашение. Судьи указали, что иски работников по спорам, связанным с восстановлением нарушенных трудовых прав, могут быть поданы в суд по выбору работника – по месту его жительства, по месту нахождения работодателя либо по месту исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Такое правовое регулирование является дополнительным механизмом, направленным на создание наиболее оптимальных условий работникам для разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке. Поэтому не подлежат применению имеющиеся в трудовом договоре условия, ограничивающие право работника по сравнению с положениями гражданского процессуального законодательства.

Судебная практика по вопросу применения п. 9 ст. 29 ГПК РФ носит противоречивый характер. Сторонники первой позиции считают, что данная норма подлежит буквальному толкованию. Из чего следует возможность подачи искового заявления по месту исполнения трудового договора только в случае, если место исполнения трудовой функции указано непосредственно в самом договоре. Сторонники второй позиции полагают, что норма подлежит расширительному толкованию. Поскольку место работы является обязательным условием, подлежащим включению в трудовой договор, то его отсутствие в договоре должно вменяться в вину работодателя. Исходя из этого, работник

может подать иск по месту исполнения трудового договора и в том случае, если вместе с исковым заявлением будут предоставлены документы, из которых можно прямо установить место работы. К таким документам можно отнести трудовую книжку, приказы о переводе на другое место работы.

Так, апелляционным определением Ярославского областного суда от 14 апреля 2014 г. по делу № 33-2159/2014 отменено определение Кировского районного суда о передаче дела по подсудности. Истцом было подано исковое заявление по месту выполнения трудовой функции, трудовой договор с истцом не заключался. Ответчик ссылался на то, что организация не имеет филиалов или представительств в г. Ярославле. Передавая дело по подсудности, суд первой инстанции исходил из того, что в связи с отсутствием договора, заключенного сторонами в письменном виде, правила ч.9 ст. 29 ГПК применению не подлежат. Судебная коллегия апелляционной инстанции исходила из того, что по тексту искового заявления явно следует, что местом выполнения трудовой функции истца является столовая в г. Ярославле, которая является структурным подразделением ответчика.

Полагаю, что п. 9 ст. 29 ГПК РФ подлежит расширительному толкованию, поскольку неоформление договора в письменном виде при фактическом допущении работника к выполнению трудовых обязанностей, равно как несоблюдение условий его оформления не могут влечь для работника негативных правовых последствий, в том числе означать невозможность обращения в суд с иском, вытекающим из трудового договора по месту его исполнения, и ухудшать его положения по сравнению с такими же работниками, с которыми трудовой договор оформлен в надлежащем виде.

Вопрос о последствиях несоблюдения правил территориальной подсудности является предметом ряда доктринальных споров, при изучении которых можно выделить две позиции.

Сторонники первой позиции полагают, что нарушение правил территориальной подсудности служит безусловным основанием отмены решения суда в апелляционной и кассационной инстанциях. Рассмотрение дела

с нарушением правил территориальной подсудности ведет к нарушению конституционного права каждого на рассмотрение его дела независимым и беспристрастным судом. Суд, не уполномоченный на рассмотрение конкретного дела, не является законным судом, принятые же в результате такого рассмотрения судебные акты не могут признаваться реально обеспечивающими права и свободы [Галиев, с. 106]. Таким образом, в данном случае в качестве основания для отмены решения суда усматривается такое основание, как рассмотрение дела в незаконном составе.

Сторонники второй позиции считают, что нарушение правил территориальной подсудности само по себе не является основанием для отмены судебного акта. Отмена судебного акта по данному основанию ведет к малообоснованной задержке судебной защиты прав субъекта, права которого были защищены в суде. Так как в случае отмены по сути правильного решения суда по формальному основанию нарушения правил территориальной подсудности суд должен вынести аналогичное решение.

Анализируя нормы, закрепляющие правила территориальной подсудности, можно сделать вывод, что цель их установления направлена на достижение удобства спорящих сторон. Такое положение служит субъективным правом, а, соответственно, его реализация находится в зависимости от проявления инициативы [Шеменева, с. 60]. Поэтому сами стороны должны быть заинтересованы в заявлении ходатайства о неподсудности трудового спора данному суду. Если указанное ходатайство не было заявлено, то сторона считается согласившейся на перемену подсудности.

Представляется обоснованным разъяснение Верховного Суда РФ от 22.06.2021 № 16 о том, что нарушение судом первой инстанции правил территориальной подсудности, не может служить основанием для отмены решения судом апелляционной инстанции. С одной стороны, такой подход учитывает значение права каждого на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом. С другой стороны, если рассматривать нарушение правил подсудности как отдельно взятое условное

процессуальное нарушение, то его наличие само по себе не влечет принятия неправильного решения, а потому решение не может быть отменено по формальным соображениям.

1.3 Процессуальные и процедурные сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде

Ст. 392 ТК РФ устанавливает сроки обращения за защитой нарушенных трудовых прав в суд. Правовая природа указанных сроков является поводом для дискуссий, поскольку на законодательном уровне остаются не регламентированными порядок применения сроков и последствия их пропуска. Анализ доктрины трудового права позволяет выделить основные точки зрения.

Одни ученые относят данные сроки к процессуальным срокам, которые подлежат применению по инициативе суда [Грин, с. 24]. Буквальное толкование ст. 392 ТК РФ, которая предоставляет сторонам трудового спора право на обращение в суд в установленный срок, подразумевает прекращение данного права по истечении указанного времени. В данном случае к пропуску сроков обращения в суд будет применяться ч. 1 ст. 109 ГПК РФ, в связи с чем, поданные по истечении процессуальных сроков документы, если не заявлено ходатайство о восстановлении пропущенных процессуальных сроков, не рассматриваются судом и возвращаются лицу, которым они были поданы. Однако подобное толкование противоречит праву на судебную защиту. Кроме того в отношении сроков, установленных ст. 392 ТК РФ, допускается возможность их восстановления по уважительной причине срока.

Сторонники второй позиции относятся спорные сроки к специальным срокам исковой давности, продолжительность которых сокращена. Однако на специальные сроки исковой давности распространяются правила течения сроков исковой давности, закрепленные в ГПК РФ. Применение же институтов приостановления и прерывания течения сроков в трудовом праве в настоящее время невозможно.

Сторонники последней позиции определяют сроки обращения в суд, как самостоятельную разновидность давностных сроков [Ильичев, с. 152]. Так же как и сроки исковой давности, данный срок для обращения в суд предполагает срок, в течение которого лицо может обратиться в суд общей юрисдикции, требуя защиты своего нарушенного права.

Анализ приведенных позиций позволяет сделать вывод о необходимости легального закрепления правовой природы сроков обращения в суд за защитой нарушенных прав, установленных ст. 392 ТК РФ, путем признания их специальными сроками исковой давности. В этом случае для трудовых правоотношений можно применять используемые гражданским правом институты приостановления и прерывания течения срока исковой давности.

Перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд в настоящее время на законодательном уровне не установлен. В качестве одной из них Постановление Пленума ВС РФ от 29.05.2018 г. № 15 называет факт обращения работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в государственные органы, осуществляющие надзор за исполнением трудового законодательства. Судебная практика поддерживает данную позицию. Верховным Судом РФ 26 ноября 2018 г. был рассмотрен спор по делу № 30-КГ18-4 о признании увольнения не законным. Трудовой договор с работником был расторгнут 11 мая 2017 года, в эту же дату был издан приказ об его увольнении. Месячный срок работником был пропущен, так как исковое заявление в суд было подано 24 июля 2017 г. Однако за это время работник обратился с жалобами в государственную инспекцию труда и прокуратуру, в ответах которых работнику было предложено обратиться за разрешением трудового спора в суд.

Суд первой инстанции в удовлетворении требований работника отказал в связи с пропуском срока на обращение в суд. Апелляционная инстанция оставила данное решение в силе, поскольку досудебное обращение в указанные органы с жалобами о нарушении трудовых прав не является обстоятельством, препятствовавшим работнику своевременно обратиться с иском в суд за

разрешением индивидуального трудового спора и, следовательно, не может быть признано уважительной причиной пропуска срока на обращение в суд.

Судьи Верховного Суда РФ решение отменили. В обоснование их позиции стояла возможность восстановления прав работника во внесудебном порядке. Направляя письменные обращения в Государственную инспекцию труда и органы прокуратуры, работник правомерно ожидал, что в отношении его работодателя будет принято соответствующее решение об устранении нарушений его трудовых прав. В данном случае работник действовал правомерно, что дает основание для вывода о наличии уважительных причин пропуска работником установленного ст. 392 ТК РФ срока.

Анализируя вышеуказанные обстоятельства по делу, полагаем, что правомерные ожидания работника о возможности досудебного урегулирования трудового спора не являются препятствием для его обращения с иском в органы судебной власти. Кроме того, названные органы государственной власти осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, но не являются уполномоченными по разрешению трудовых споров.

Неопределенным представляется момент начала течения срока обращения в суд с требованием о защите нарушенных прав в трудовом законодательстве. По общему правилу он связан с моментом, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Установленное правило обязывает стороны в равной мере реализовывать свои права и исполнять свои обязанности, так как о нарушении своего права можно знать при надлежащей реализации трудовых прав и обязанностей.

Из общего правила есть исключения: по спорам об увольнении работник может обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

При толковании формулировки, установленной законодателем, был выявлен ряд проблем. Во-первых, законодательством не предусмотрена обязанность работодателя выдавать копию приказа об увольнении при ознакомлении работника с ним. Копия приказа выдается работодателем исключительно по требованию работника. Именно в момент ознакомления с приказом об увольнении работник может узнать о своем нарушенном праве. Кроме этого, работник может злоупотребить своим правом, уклонившись от получения копии приказа.

Во-вторых, формальным представляется основание, связывающее начало течения срока с днем выдачи трудовой книжки, поскольку работник может уклониться от ее получения. Кроме того факт задержки выдачи трудовой книжки является отдельным основанием для подачи искового заявления в суд, соответственно срок для обращения в данном случае будет исчисляться по-другому.

Проанализировав имеющиеся в законе положения о применении срока обращения в суд с требованием о защите нарушенных прав, представляется допустимым определить начало течения срока обращения в суд по спорам о восстановлении на работе так же, как и для других споров: с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, т. е. с момента ознакомления с приказом об увольнении.

14 июля 2020 года Постановлением Конституционного суда РФ № 35-П ч. 1 ст. 392 ТК РФ была признана частично не соответствующей Конституции РФ. Судом сделан вывод о том, что к требованию о компенсации морального вреда, вытекающему из трудовых правоотношений, не может быть применен общий порядок исчисления сроков. Основанием для удовлетворения судом требования о компенсации морального вреда является удовлетворение основного требования. Поэтому работник может заявлять это требование одновременно с основным, либо подать исковое заявление в суд в течение трех месяцев со дня вступления в законную силу решения, разрешившего основное требование.

Законодательством установлена различная продолжительность сроков обращения в суд в зависимости от того, работник или работодатель выступают в качестве субъектов прав требований. Критерием различия сроков являются правовые последствия, которые возникают для стороны, чьи исковые требования будут удовлетворены. В случае удовлетворения исковых требований работодателя, ему подлежит возмещению лишь прямой действительный ущерб, неполученные доходы взысканию с работника не подлежат. Удовлетворение же исковых требований работника влечет для работодателя более серьезные последствия. Помимо того, что работодатель должен будет оплатить работнику время вынужденного прогула до дня его восстановления на работе, так же работодателю придется уволить работника, принятого на его место, с выплатой ему выходного пособия. В данном случае объем негативных последствий для работодателя прямо зависит от времени, прошедшего с момента нарушения трудовых прав. При этом объем же исковых требований работодателя в этом отношении «статичен» [Пресняков, с. 56]. Полагаем, что законодатель, с целью избегания злоупотребления правом, обоснованно предусмотрел сокращенный срок для обращения за защитой нарушенных трудовых прав в отношении работника.

Сроки обращения в юрисдикционные органы за разрешением трудовых споров более краткие, чем гражданско-правовые сроки исковой давности, предусмотренные в ГК РФ. Краткость данных сроков в первую очередь обеспечивает быструю и эффективную защиту трудовых прав и интересов сторон спор. Кроме того трудовые отношения относятся к числу динамичных, поэтому применение сроков, установленных для гражданских правоотношений, невозможно.

Если субъект трудового права своевременно обращается в суд за защитой нарушенных прав, то время, прошедшее от момента их нарушения до момента вынесения судебного решения, будет непродолжительным. Быстрейшему разбирательству трудовых споров способствуют также непродолжительные процессуальные сроки и их реальное соблюдение юрисдикционными органами.

ГПК РФ устанавливает сокращенный срок рассмотрения гражданских дел о восстановлении на работе. Данная категория дел рассматривается судом до истечения месяца со дня поступления искового заявления в суд.

Анализ судебной практики показывает, что причиной нарушения судом процессуальных сроков может являться поведение сторон. Гражданин обратился в Санкт-Петербургский городской суд с административным иском, в котором просил взыскать компенсацию за нарушение права на судопроизводство в разумный срок, поскольку продолжительность судопроизводства по данному делу составила 359 дней. В удовлетворении исковых требований было отказано.

В процессе исследования материалов дела было установлено, что после принятия искового заявления к производству судом было вынесено определение о передаче дела по подсудности. Данное определение было обжаловано и оставлено без изменения. После передачи дела по подсудности дальнейшее судебное разбирательство по делу затягивалось ходатайствами истца об обеспечении участия в судебном заседании посредством использования видеоконференцсвязи, об истребовании у ответчика дополнительных доказательств. В дальнейшем судом первой инстанции было вынесено решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

С целью подачи апелляционной жалобы на вынесенное решение, истцом было подано заявление на восстановление пропущенного процессуального срока. В удовлетворении ходатайства о восстановлении срока подачи апелляционной жалобы истцу было отказано, апелляционная жалоба возвращена. Определение об отказе в восстановлении срока было обжаловано в суде апелляционной инстанции и оставлено без изменения, решение суда первой инстанции вступило в законную силу.

Исходя из анализа изложенных фактов, судебная коллегия Санкт-Петербургского городского суда 16 ноября 2018 по делу N 33а-13255/2018 пришла к выводу, что одной из причин длительного срока рассмотрения дела явилась подача искового заявления с нарушением правил территориальной подсудности. Обжалование определения о передаче дела по подсудности

объективно увеличило срок рассмотрения дела по независящим от суда обстоятельствам.

Также указанное дело представляло некоторую правовую и фактическую сложность обусловленные необходимостью истребования и исследования дополнительных доказательств в ходе рассмотрения дела, проживанием истца в ином субъекте РФ, что обусловило длительность времени вручения ему необходимых документов, назначения судебных заседаний.

Таким образом, учитывая правовую и фактическую сложность дела, поведение участников процесса, в силу ч. 3 ст. 152 ГПК РФ с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков. Оценка положений, регулирующих сроки рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений, в том числе допускающих назначение по сложным делам предварительного судебного заседания на дату, находящуюся за пределами установленного срока рассмотрения дела, показывает, что указанные нормы обоснованы и справедливы.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССА ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ

2.1 Представительство в индивидуальных трудовых спорах

Институт представительства в трудовых спорах в действующем законодательстве регулируется двумя отраслями права: трудовым и гражданским процессуальным. На законодательном уровне понятие представительства не закреплено. Процессуальный подход определяет представительство, как правоотношения, в силу которого одно лицо осуществляет процессуальные действия в рамках предоставленных ему полномочий от имени и в интересах представляемого, в связи с чем непосредственно у последнего возникают права и обязанности [Треушников, с. 90]. Однако представительство в трудовых спорах обладает определенной спецификой. Если порядок реализации полномочий института представительства регламентирован процессуальными нормами, то само содержание этих отношений регламентировано трудовым правом [Зайцева, 2016, с. 151].

На первый взгляд возникновение отношений представительства в трудовых отношениях не представляется возможным. Трудовые отношения носят личный характер, поскольку предполагают личное выполнение работником работы и наличие у него неотъемлемых личных имущественных и неимущественных трудовых прав. Возможность возникновения отношений представительства возникает при осуществлении трудовых прав, не связанных с личным исполнением трудовых обязанностей. К примеру, при представительстве законных интересов работника в суде. В отдельных статьях ТК РФ отражены фигуры представителей, именуемые законодателем «законным представителем работника», «представителем работника», «уполномоченным работником представителем» и «иным доверенным лицом работника». Что подтверждает возможность возникновения отношений представительства в трудовых отношениях.

Обоснованной выглядит позиция Зайцевой Л.В., полагающей, что «представительство в трудовом праве обладает определенной спецификой. К нему невозможно применять исключительно цивилистические или процессуальные подходы, поскольку сама отрасль и отношения, ею опосредованные, носят своеобразный частно-публичный характер. Если порядок возникновения полномочий представительства и продиктован нормами других отраслей права (гражданского или семейного), то содержание этих отношений регламентировано трудовым правом» [Зайцева, 2016, с. 151].

Среди видов представительства можно выделить классификацию по основанию возникновения представительства, к которой относятся законное и договорное представительства.

Проблема законного представительства работников, чаще всего возникает при представительстве лиц, не достигших возраста четырнадцати лет. Действующее законодательство разрешает работодателям заключать трудовой договор лицами, не достигшим гражданской дееспособности, при соблюдении ряда условий. В случае заключения трудового договора с лицом, не достигшим возраста четырнадцати лет, одним из таких условий является заключение трудового договора законным представителем от лица самого будущего работника.

Статус законного представителя в таких отношениях в настоящее время не определен на законодательном уровне. Полагаем, что в данном случае множественности субъектов на стороне работника не возникает, поскольку трудовую функцию лично выполняет сам малолетний. Представителя уместно назвать участником отношений по организации труда, а также по защите трудовых прав и законных интересов работника [Еремина, с. 55].

Несмотря на наделение несовершеннолетних лиц трудовой правосубъектностью, процессуальные нормы не содержат исключений для данной категории лиц. По общему правилу гражданская процессуальная дееспособность наступает для граждан в полном объеме с восемнадцати лет,

поэтому права лиц, в возрасте до четырнадцати лет, защищают их законные представители.

Лица, достигшие возраста четырнадцати лет, могут заключать трудовой договор самостоятельно, так же как изменять его условия и прекращать его действие. Сложности в реализации своих прав возникают у несовершеннолетнего в случае необходимости их защиты в суде. Несовершеннолетний, достигший шестнадцати лет, в случае эмансипации, может самостоятельно обращаться в суд с исковым заявлением и представлять свои интересы в суде. В случае отсутствия данного условия его интересы в суде защищают законные представители. Однако суд обязан привлекать к участию в таких делах самих несовершеннолетних.

Если же к производству суда принято исковое заявление несовершеннолетнего лица в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, то суд обсуждает вопрос о необходимости привлечения к участию в деле законных представителей несовершеннолетнего.

Таким образом, специальный правовой статус законного представителя, фактически установлен нормами действующего законодательства, но не имеет легального определения.

Следующим видом представительства является договорное представительство интересов отдельно взятого работника в индивидуальных трудовых спорах. На основании ст. 391 ТК РФ, в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника. Однако ст. 392 ТК РФ, определяя сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не регламентирует возможность обращения работника через представителя. В данном случае непонятной является причина, по которой не предусматривается возможность обращения в суд представителя работника.

Полагаем, что установленные противоречия в процессуальном и трудовом законодательстве можно устранить, закрепив на законодательном уровне право

работников участвовать в рассмотрении индивидуального трудового спора в суде лично или через представителя, путем внесения данных изменений в ст. 391 ТК РФ.

Возможность профсоюза представлять и защищать социально-трудовых права и интересы работников прямо закреплена на законодательном уровне, однако их правовой статус в этих отношениях законодательно достаточным образом не определен.

Неурегулированной в данном виде представительства является форма оформления полномочий профсоюза. Согласно действующему законодательству существует три основания для обращения профсоюза в орган по разрешению споров: просьба членов профсоюза, собственная инициатива и просьба других работников. В первом случае обязательным условием возникновения представительства является членство в профсоюзе и подтверждение полномочий профсоюза. Однако может ли быть достаточно факта членства работника в профсоюзе для возникновения отношений представительства? Полагаем, что выражение согласия работника на вступление в профсоюз нельзя отождествлять с волеизъявлением работника на возникновение отношений представительства. Поскольку вступая в отношения представительства работник дает свое согласие на реализацию части своих прав. Оформление отношений в данном случае согласно нормам процессуального законодательства на основании доверенности, адвокатского ордера или устного заявления доверителя в ходе судебного заседания входит в противоречие со ст. 23 ФЗ «О профсоюзах». Поэтому считаем, что для юридического закрепления статуса представительских отношений между профсоюзом и работником-членом профсоюза достаточно наличие письменного заявления работника в профсоюз с просьбой обратиться в суд в защиту его интересов.

Кроме того профсоюз вправе по своей инициативе обратиться с заявлением в защиту трудовых прав работника-члена профсоюза в случаях нарушения законодательства о труде. Но в практике заявления подобного рода воспринимаются неоднозначно, суды отказывают в приеме заявления под

предлогом, что работники специально не уполномочили представителя профсоюза представлять их интересы [Филющенко, с. 123]. Так, апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 28 января 2014 по делу № 33-603/2014 оставлено без изменения определение судьи о возврате искового заявления, поданного профсоюзной организацией МУП «Водоканал» в защиту нарушенных прав работника предприятия. Исковое заявление было возвращено в виду того, что профсоюзная организация МУП «Водоканал» не занимала процессуальное положение истца по исковому заявлению о защите прав работника предприятия, в связи с чем не обладала правом подписания и подачи искового заявления.

Помимо представительства работников-членов профсоюза, допускается осуществление договорного представительства в отношении лица, не являющегося членом профессионального союза. Например, в спорах о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, поскольку уволенный работник уже не будет являться членом профсоюзной организации. Представительство профсоюзом в данном случае будет осуществляться в частном договорном характере. В случае, если локальные акты организации предусматривают такую возможность, профсоюзный представитель будет выступать в роли представителя добровольного, а не представителя профессионального союза, действующего на основании профсоюзного законодательства.

Возможности представительства со стороны профсоюза в настоящее время лишаются малолетние работники. Поскольку законодательством установлен минимальный возраст для вступления в профсоюзы с четырнадцати лет. Цель данного ограничения связана с неспособностью малолетнего работника в полной мере осознать необходимость реализации и защиты своих социально-трудовых прав. Но возможность договорного представительства профсоюза остается для данной категории работников открытой.

Из общности признаков, характерных для института представительства, становится ясно, что сам институт представительства работников, в силу своей

природы специфичен. Для применения его на практике требуется специальный механизм, четко определенный отдельной главой ТК РФ. Кроме того, представляется возможным урегулирование правовых нюансов действия исследуемого правового института при помощи внесения разъяснений по спорным вопросам в Пленум Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2.

Закрепление на законодательном уровне института представительства в трудовых отношениях ставит ряд новых теоретико-правовых вопросов, для разрешения которых можно выделить следующие направления:

а) закрепление «специального» статуса законного представителя несовершеннолетнего работника;

б) установление порядка процессуального оформления полномочий профсоюза, выступающего в качестве представителя работника в суде.

Еще одна особенность представительства возникает при рассмотрении судом спора об обжаловании работодателем решения комиссии по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам наряду с судом является органом, уполномоченным на рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Действующее трудовое законодательство регламентирует возможность обжалования сторонами решениями КТС в суде. Однако нормы процессуального законодательства в настоящее время не содержат такого способа защиты нарушенного права, как подача жалобы на решение КТС. Поэтому сторонам приходится обращаться в суд в порядке искового производства. Что является основанием для рассмотрения спора по существу, поскольку суд не может отменить решение КТС. Фактически происходит перенос рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

Коллизия в законодательном регулировании возникает в том случае, если с решением КТС не согласен работодатель. По общему правилу гражданского судопроизводства лицо, подающее исковое заявление в суд, выступает в роли истца. Но теоретики в области трудового права выдвигают противоположную позицию, согласно которой истцом в данной категории споров должен выступать работник. Так, профессор В.И. Миронов высказывает мнение о том, что при

обжаловании решения КТС работодатель должен заявить требования о признании данного решения незаконным и (или) необоснованным и о рассмотрении требований работника по существу. По этой причине в своем заявлении работодатель обязан указать стороны индивидуального трудового спора. Несмотря на то, что решение КТС обжалует работодатель, истцом в индивидуальном трудовом споре должен быть указан работник, а ответчиком – работодатель [Миронов, с. 101]. Основанием для формирования такой позиции явилось разъяснение Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 № 16, где утверждалось, что даже если с решением КТС не согласен работодатель, он является ответчиком, а работник — истцом. Однако стоит учитывать, что указанное постановление утратило силу.

Согласиться с данным мнением не представляется возможным. Подавая исковое заявление в суд, работодатель преследует цель защиты своих нарушенных прав, ввиду чего указывает в исковом заявлении доказательства нарушения данных прав и свои требования. Также исковое заявление должно быть подписано лицом, его подающим. В случае же применения в реальной жизни позиции ученых, суд имеет право возвратить исковое заявление, поскольку оно не будет подписано работником.

Применение судом на практике позиции ученых может привести к нарушению принципа диспозитивности. Защищать свои права в суде - субъективное право истца-работника. В рассматриваемом случае он становится истцом поневоле. Незаинтересованность истца в возбуждении гражданского дела, будет служить основанием для его уклонения от участия в судебном разбирательстве и даже отказа от исковых требований. Такое поведение работника не только не наносит урон позиции работодателя, а даже идет ему на пользу. Поскольку согласно ст. 389 ТК РФ удостоверение об исполнении решения КТС не выдается в случае перенесения трудового спора в суд.

Судебная практика по данному вопросу все же является неоднозначной. Так, в содержании апелляционного определения Свердловского областного суда от 16 июля 2019 по делу № 33-10496/2019 можно выявить противоречия. Вводная

часть определения содержит указания на рассмотрение в порядке апелляционного производства гражданского дела по исковому заявлению работников к ООО «Уралэнергосеть» о взыскании задолженности по заработной плате. Однако в описательной части определения с исковым заявлением обратилось ООО «Уралэнергосеть» к председателю КТС о признании незаконными решений КТС. Замена статуса лиц в процессе мотивирована переходом к рассмотрению дела по правилам искового производства, в котором в качестве истца должны выступать работники. Председателю КТС был определен статус третьего лица, выступающего на стороне истцов.

Анализ приведенной коллизии позволяет сделать вывод о необходимости законодательного регулированию процедуры обжалования решения КТС в суде, путем включения в ГПК РФ отдельной главы об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде с множеством изъятий из правил искового производства. Обязательным условием таких норм должно стать закрепление процессуального статуса сторон. А именно сторона, не согласная с решением КТС и подающая исковое заявление в суд, является истцом, а КТС выступает в роли ответчика. Несмотря на наличие в теории трудового права точки зрения о том, что КТС не обладает процессуальной правоспособностью, данное изменение процессуальных норм представляется правомерным. Тем более что такая позиция находит отражение в судебной практике. Так, апелляционным определением Судебной Коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 05 августа 2019 по делу № 33-2957/2019 в порядке апелляционного производства рассмотрено гражданское дело по иску ООО «Коммунальныйсервис-М» к комиссии по трудовым спорам ООО «Коммунальныйсервис-М» о признании заседания КТС неправомочным, решения КТС незаконным, удостоверения КТС недействительным. В данном деле в качестве истца выступал работодатель, несогласный с решением КТС, а ответчиком являлась сама КТС.

Одной из гарантий защиты трудовых прав работника в процессе рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде является участие

прокурора при рассмотрении трудовых споров. Однако в настоящее время вопрос процессуального статуса прокурора остается спорным. Взгляды теоретиков в области трудового права сводятся к трем позициям.

Сторонники первой позиции считают прокурора, обращающегося в суд с заявлением в интересах определенного лица, полноценной стороной дела, так как активное участие прокурора в процессе рассмотрения дела реализует тем самым права и обязанности истца. Главное, на что ссылаются авторы такого подхода, — то, что иск прокурора всегда предполагает наличие ответчика, являющегося стороной по делу, а если есть ответчик, то должен быть и истец.

Вторая позиция определяет прокурора в гражданском процессе в качестве истца в «процессуальном смысле». Данная теория строится на отсутствии субъективного материально-правового интереса прокурора в деле.

Сторонники третьей позиции определяют для прокурора роль представителя государственного органа, выполняющего функцию надзора за законностью. В связи с чем прокурору определен самостоятельный процессуальный статус.

Анализ приведенных точек зрения дает возможность не согласиться с первыми двумя изложенными позициями. Выступая в гражданском процессе, прокурор не является материально заинтересованным лицом, поскольку не относится к участникам спорного трудового правоотношения. Как ранее было сказано, трудовые отношения носят личный характер.

Ст. 391 ТК РФ устанавливает, что в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права. Однако данная норма вступает в противоречие с нормами ГПК РФ. А именно ст. 45 ГПК РФ устанавливая в качестве дополнительного основания для подачи искового заявления в суд обращение к прокурору гражданина о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Норма, установленная в ТК РФ, позволяет прокурору обжаловать решение комиссии по трудовым спорам, что означает перенос трудового спора на рассмотрение суда помимо воли сторон трудовых отношений (без обращения такого лица к прокурору).

Участие прокурора в индивидуальных трудовых спорах на стороне истца приводит к необоснованному распространению на него процессуальных льгот, установленных для работника, в частности к таковым можно отнести действующие в трудовом законодательстве доказательственные презумпции. В отличие от работника, прокурор обладает существенными полномочиями по сбору доказательств в ходе прокурорской проверки. Полученные в результате контрольно-надзорных мероприятий доказательства могут быть представлены прокурором в момент подачи искового заявления в суд.

Таким образом, вступление в процесс прокурора нарушает баланс сил сторон, поскольку все процессуальные льготы остаются направленными на улучшение позиции работника, а, следовательно, и прокурора. Поэтому критике подвергается правовая природа осуществления производства по трудовому делу с участием прокурора, которая носит административный характер. Поскольку прокурор выступает в процессе как представитель государственного контролирующего органа. С учетом изложенного, вступление прокурора в процесс должно быть связано с неспособностью работника обратиться в суд самостоятельно и должно влечь рассмотрение дела без учета процессуальных особенностей рассмотрения трудовых дел, имеющих характер процессуальных льгот.

Еще одной формой участия прокурора в рассмотрении трудовых споров является дача заключения по делам о восстановлении на работе и делам о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью при выполнении трудовых обязанностей. В данной форме реализуется функция обеспечения законности со стороны органов прокуратуры. Значимость данного прокурором заключения в настоящее время подвергается критике в научной литературе. С одной стороны, оно не является обязательным для суда и не нарушает принципа

самостоятельности и независимости судей. Но вне зависимости от того в пользу кого будет дано заключение, у противоположной стороны может сложиться впечатление, что она выступает против государства, и, следовательно, под сомнение ставятся принципы состязательности и равноправия сторон.

2.2 Доказывание и доказательства по трудовым спорам

Эффективность судебной защиты напрямую зависит от распределения бремени доказывания и активности его осуществления. В данном параграфе будут рассмотрены процессуальные нормы, устанавливающие правила доказывания, которые находят свое применение при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

По общему правилу, закрепленному в ст. 56 ГПК РФ, сторона доказывает обстоятельства, на которых основаны ее требования или возражения. Из данной нормы следует, что бремя доказывания распределено равносильно между сторонами спора. Однако на практике, в случае если стороны не пользуются правом подтверждать свою позицию, суд прибегает к доказательственной презумпции.

Следует отметить, что к большинству категорий трудовых споров указанное ранее правило о распределении бремени доказывания неприменимо. Так, согласно разъяснениям Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 на работодателя возлагается обязанность доказать законность увольнения по инициативе работодателя, наличие законных оснований для перевода, соблюдение порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Также на работодателя возложена обязанность доказать наличие оснований для привлечения работника к материальной ответственности. Таким образом, истец освобождается от обязанности доказывания своих исковых требований, в чем выражается действие специальных правил распределения бремени доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

Специалистами в области трудового права исследуются причины установления выявленных доказательственных презумпций и необходимость их законодательного закрепления. В литературе находят отражение прямые и косвенные презумпции, получаемые при толковании норм. Следовательно, допустимыми можно признать презумпции, выведенные из смысла специальных норм. В этой связи кажется вполне обоснованным мнение М.А. Фокиной о том, что доказательственные презумпции должны быть закреплены «нормой права или правовой позицией высших судебных органов» [Фокина, с. 71].

Анализ причин установления выявленных доказательственных презумпций дает возможность выделить несколько основных точек зрения.

Первая позиция основана на формуле о том, что «отрицательные факты доказыванию не подлежат». Например, в спорах о признании приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности недействительным работник не должен доказывать факт отсутствия дисциплинарного проступка. Поэтому бремя доказывания в данном случае возложено на работодателя. Таким образом происходит переход от отрицательного факта работника в положительный факт работодателя, что соответствует правовым позициям Верховного Суда РФ.

Данная формула является спорной, поскольку в случае невозможности предоставления основного доказательства, у истца может быть возможность представить суду косвенные доказательства своего требования. Также и нормы действующего законодательства никаких исключений для отрицательных фактов не содержат.

Вторая позиция исходит из публичных и договорных начал в трудовом праве. Так, публичными началами обосновывается обязанность работодателя доказать правомерность увольнения по его инициативе, а договорными началами - обязанность работника доказать факт принуждения при увольнении по собственному желанию. [Костян, с. 14] Однако мнение И.А. Костян подвергается критике со стороны, последователей третьей позиции.

Сторонники третьей позиции, относят выявленные доказательственные презумпции не к исключениям из правил, а к их детализации. То есть каждая из сторон трудового спора, по их мнению, должна доказывать то право, на наличие которого она ссылается. Поэтому именно работодатель подтверждает законность увольнения по своей инициативе, то есть наличие у него права уволить работника.

В действующем трудовом законодательстве на работодателя возложена обязанность по документальному оформлению трудовых отношений. А именно, прием работника на работе оформляется приказом работодателя, аналогичным образом оформляется и прекращение трудового договора. Работник в данных случаях ознакомливается под роспись с большей частью, издаваемых работодателем документов, а также может получить копии некоторых из них по письменному заявлению.

Однако проблема обеспечения работника доказательствами полностью не решена, поскольку с рядом документов работодатель обязан лишь ознакомить работника. Что порождает невозможность представления работником данных документов в качестве доказательств.

Следовательно, в трудовых спорах применим принцип, в соответствии с которым доказывать факт должна сторона, которой «легче предоставить соответствующие доказательства». В таком случае обязанность по представлению письменных доказательств, касающихся оформления развития трудовых отношений, должна быть возложена именно на работодателя. Поскольку обязанность работодателя по оформлению трудовых отношений транслируется из норм трудового законодательства. В таком случае уклонение работодателя от представления истребованных судом документов может быть истолкован судом против работодателя, так как свидетельствует с высокой степенью вероятности о незаконности его действий, в частности несоблюдения порядка оформления трудовых отношений или привлечения к дисциплинарной ответственности.

Анализ вышеприведенных позиций дает возможность выделить в качестве одного из признаков особенность презумпций в трудовом праве – установление процессуальных гарантий для более слабой стороны трудового правоотношения — работника.

Полагаем, при изучении данного вопроса следует обратить внимание на категорию трудовых споров о взыскании невыплаченной заработной платы. Анализируя судебную практику, можно прийти к выводу о применении частного правила распределения бремени доказывания и к данной категории споров. Поскольку именно работодатель обязан доказать факт выплаты заработной платы работнику в полном объеме или факт отсутствия перед работником задолженности по заработной плате. Так, судебная коллегия по гражданским делам Омского областного суда апелляционным определением от 03 февраля 2016 по делу № 33-746/2016 оставила без изменения решение суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований истца о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации за задержку выплаты заработной платы. Позиция суда была мотивирована тем, что обязанность представить суду доказательства отсутствия задолженности по заработной плате перед истцом возлагается на ответчика. Однако таких доказательств суду предоставлено не было. Напротив, наличие задолженности подтверждалось представленными в материалы дела со стороны ответчика расчетными листками.

Спорным представляется распределение бремени доказывания в трудовых спорах о дискриминации.

Запрет дискриминации, как один из основополагающих принципов трудового права, находит свое отражение в международно-правовых актах. Наиболее значимыми из которых являются Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах ее реализации», Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" Антидискриминационное законодательство в России в настоящее время не содержит единого определения понятия «дискриминация», признаков ее

проявления, а также способов доказывания в суде. Неясность в трактовке содержания дискриминации приводит к уязвимости работников и, как следствие, к тому, что в российской судебной статистике споры о дискриминации в сфере труда практически отсутствуют.

Международным сообществом споры о дискриминации относятся к наиболее сложным в категории трудовых споров. Их особенностью является необходимость доказывания ограничения прав именно на почве дискриминационных признаков, а не в связи с деловыми качествами работника или специфичными условиями труда. В связи с этим международным сообществом и законодательными органами ряда зарубежных стран произведено смещение бремени доказывания в данной категории индивидуальных трудовых споров. Было сформулировано правило доказывания *prima facie*, согласно которому работником представляется в суд лишь основополагающий тезис, характеризующий признаки проявления дискриминации. А само бремя доказывания возлагается на работодателя.

Примером страны, в которой применяется ранее указанный подход в распределении бремени доказывания в категории трудовых споров о дискриминации, являются Соединенные Штаты Америки. Работнику необходимо доказать, что несмотря на схожие обстоятельства, в которых находились сразу несколько претендентов на должность, именно данный работник оказался в менее выгодном положении ввиду оценки его персональных качеств (рост, вес, возраст, пол). Затем работодатель должен доказать, что установленные различия между претендентами вызваны не персональными качествами конкретного работника, и в полной мере соответствуют действующему законодательству. Однако судебная практика в стране не может прийти к единообразию применения подхода *prima facie*, поскольку нет практической ясности в отношении того, в какой степени достаточно «демонстрации» первоначального факта дискриминации со стороны работника.

Комитет МОТ в своих рекомендациях по применению Конвенций обращался в адрес Правительства РФ с целью обозначения необходимости

принятия мер для решения правовых и практических препятствий для женщин, обеспечения их доступа к возможно более широкому кругу отраслей и производств. Анализу была подвергнута ст. 253 ТК РФ, предусматривающая, что занятость женщин на тяжелых работах и работах во вредных или опасных условиях должна быть ограничена. Правительству РФ было предложено принять меры укрепления правовой базы, учитывающие прямую и косвенную дискриминацию, бремя доказывания, а также предусмотреть эффективные средства правовой защиты в случаях дискриминации. Но со стороны Правительства РФ ответа на данное обращение не последовало.

Конституционный принцип равенства всех перед законом и судом является основой правовой защиты от дискриминации. Однако действующим законодательством не предусмотрены доказательственные презумпции в данной категории споров, поэтому по общему правилу обязанность доказывания возлагается на работника. Таким образом, работник должен доказать не только факт совершения в отношении них дискриминационных действий, но и факт обладания этими дискриминационными признаками.

Несмотря на небольшое количество индивидуальных трудовых споров по факту дискриминации, судебная практика по поданной категории дел не однозначна. Так, решением Люберецкого городского суда от 20 июня 2017 г. по делу № 2-3812/2017 удовлетворены требования истца в части признания отказа в заключении трудового договора незаконным. При рассмотрении дела судом было установлено, что истцу, минуя собеседование, было отказано в приеме на работу по направлению из центра занятости по причине личной к ней неприязни представителя ответчика. Однако представитель ответчика не был согласен с заявленными исковыми требованиями. Доводы возражения были основаны на том, что по окончании собеседования с истцом было установлено, что она может не справиться со своими должностными обязанностями, исходя из её ответов на соответствующие вопросы, а также из нежелания выполнять ту или иную работу ввиду физических особенностей истицы. Кроме этого истец не преследовала цель трудоустроиться, а желала формально получить отказ в трудоустройстве

для того, чтобы продолжить состоять на учете в центре занятости населения. Сотрудником, проводившем собеседование, в направлении на работу была сделана запись о том, что кандидатура истца отклонена по результатам собеседования. Однако, по настойчивой просьбе истца, сотрудник был вынужден сделать дополнительную запись в направлении на работу, следующего содержания: «личная неприязнь». При этом неприязненных отношений между ней и истцом не имеется, так как ранее она знакома с истцом не была. Удовлетворяя исковые требования в части, суд в качестве основного доказательства принял направление на работу с отказом по причине личной неприязни. Таким образом, отказ в приеме на работу истца по результатам собеседования не основан на деловых качествах истца как потенциального работника, что является недопустимым и незаконным действием со стороны ответчика.

В качестве следующего примера рассмотрим индивидуальный трудовой спор по иску о признании отказа в трудоустройстве на работу по квоте для инвалидов незаконным. Истец полагал, что причиной отказа в приеме на работу явилось то, что он является инвалидом третьей группы. Представитель ответчика возражал против удовлетворения исковых требований, ссылаясь на то, что отказ в приеме на работу был мотивирован отсутствием вакантных должностей. Кроме того истцом не была представлена трудовая книжка и страховое свидетельство, а трудовой стаж не соответствовал требованиям должности. Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения требований истца, поскольку отсутствуют доказательства отказа в приеме на работу истца по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер; отказ связан с недостаточным опытом работы, несоответствием деловых качеств установленным должностной инструкцией, профессиональным стандартом к работнику, претендующему на указанную должность. Апелляционным определением Московского городского суда от 06 июля 2018 по делу N 33-25515/2018 решение суда первой инстанции оставлено без изменения. Однако определением Судебной коллегии по гражданским делам

Верховного суда РФ от 22 июля 2019 по делу N 5-КГ19-71 ранее указанные судебные акты были отменены. Основанием для отмены послужили действия суда первой инстанции по не установлению фактов, имеющих значение для рассмотрения дела. А именно какая информация о вакантных должностях была представлена ответчиком в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов, какие требования предъявлялись к кандидату на вакантную должность, были ли соблюдены требования действующего законодательства в момент проведения собеседования с кандидатом и по его окончании. Также было установлено, что при рассмотрении дела по существу представитель ответчика в судебных заседаниях противоречил в показаниях, называя разные основания для отказа в приеме на работу.

Анализируя приведенные судебные акты, можно прийти к выводу, что возможность удовлетворения исковых требований у истца имеется только в случае мотивирования отказа работодателя действительно дискриминационным основанием, которое закреплено в ст. 3 ТК РФ. Однако в настоящее время работодатель все чаще мотивирует отказ в приеме на работу формальными основаниями, к которым относится отсутствие вакантного места и не соответствие деловых качеств кандидата вакантной должности. В таком случае доказать факт дискриминации истцу становится просто невозможно. Кроме этого, основным доводом, по которому суд отказывает истцу в удовлетворении исковых требований, является позиция, изложенная в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года. Согласно данному разъяснению заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является именно правом работодателя, в связи с чем он не обязан заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. На основании этого даже в случае удовлетворения исковых требований в части признания незаконным отказа в приеме на работу, требования о понуждении работодателя к заключению трудового договора с данным кандидатом удовлетворению не подлежат.

Полагаем, что антидискриминационному законодательству требуется реформирование. Допустимым представляется частичный перенос бремени доказывания на работодателя на примере зарубежных стран, чтобы избежать злоупотребления правом с каждой из сторон спора и обеспечить баланс их интересов.

Действующее законодательство не рассматривает неправильное распределение бремени доказывания в индивидуальных трудовых спорах как процессуальное нарушение, которое могло привести к принятию неправильного решения. В таком случае стороны имеют возможность представить дополнительные доказательства в суд апелляционной инстанции. Действительно, в случае установления судом всех обстоятельств, имеющих значение для дела, хоть и с нарушением правил доказывания, вынесенное решение не будет нарушать права сторон. Однако, с данной позицией нельзя согласиться, в случае нарушения судом распределения бремени доказывания, при недостаточности в деле доказательств. Неверное применение судом доказательственных презумпций в данном случае должно являться основанием для отмены решения. В связи с чем, полагаем необходимым перевод косвенных презумпций, выводимых из норм трудового законодательства, в презумпции, прямо закрепленные в ТК РФ. Данные изменения могут быть отражены в отдельной статье ТК РФ «Презумпции, действующие в индивидуальных трудовых отношениях».

Большое внимание специалистами в области трудового права уделяется стандартам доказывания, применяемым при разрешении трудовых споров. Стандарт доказывания связывает обязанность по доказыванию с оценкой достаточности доказательств. Поэтому наиболее приемлемой интерпретацией будет понимание стандарта доказывания как критерия достаточности доказательств, позволяющего определить исполнено ли стороной возложенное на нее бремя доказывания.

Полагаем возможным вывести некоторые стандарты доказывания, используемые при рассмотрении трудовых споров, из норм ТК РФ. Так, ст. 19.1

ТК РФ устанавливает, что «неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений». Формулировка данного правила является не точной, что создает трудности в его практическом применении. Несмотря на установлении процессуальной льготы для работника, на него также и возлагается бремя доказывания наличия факта трудовых отношений. Таким образом, «неустранимые сомнения» по смыслу ст. 19.1 ТК РФ не могут быть сомнениями, которые не смог устранить работник, поскольку иначе получается, что его освобождают от обязанности по доказыванию.

На основании приведенного выше толкования нормы, предлагается считать исполненным работником бремя доказывания, в случае подтверждения им наличия лишь нескольких, а не всех признаков трудовых отношений. Поскольку некоторые из признаков могут отсутствовать при специфическом характере труда или нарушении работодателем законодательства. Снижение стандарта доказывания в данном случае обусловлено приоритетом прав работников.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров допускается использование всех средств доказывания, закрепленных в процессуальном законодательстве отвечающих требованиям относимости и допустимости. Наиболее распространенным средством доказывания являются письменные доказательства. Это объясняется тем, что в согласно ТК РФ процесс трудовой деятельности в обязательном порядке фиксируется работодателем в различной юридической и технической документации.

Письменные доказательства можно дифференцировать в зависимости от категории трудового спора и предмета доказывания. Так, в спорах о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с несоответствием занимаемой должности, необходимыми доказательствами будут являться приказ о проведении аттестации, заключение аттестационной комиссии и документы, подтверждающие соблюдение процедуры предложения перевода работника на

другую должность. В спорах о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, необходимыми доказательствами являются платежная ведомость, расчетный листок и справка из бухгалтерии о задержке выплаты заработной платы.

Проблемой представления письменных доказательств со стороны работника является возможность их подложности. Так как работодатель не ограничен в своих действиях, чтобы составить документ задним числом, а в случае его отсутствия представить справку о его утрате. Единственным способом доказательства фальсификации в таком случае является заявление работником ходатайства о назначении почерковедческой экспертизы и экспертизы по установлению давности создания документа. Однако суд может отказать в удовлетворении такого ходатайства, мотивируя отказ установленными сокращенными сроками рассмотрения трудовых споров. Полагаем, в случае установления судом противоречий в представленных документах, суду следует назначать проведение экспертизы по делу, несмотря на увеличение сроков рассмотрения дела. Поскольку в момент назначения экспертизы приостанавливается производство по делу, а вместе с тем и течение процессуальных сроков.

В условиях цифровизации появляется возможность применения электронного документооборота. Данные изменения касаются возможности оформления трудовых отношений путем обмена электронными документами, сохранения информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника в электронном виде. В настоящее время вопрос возможности представления таких доказательств при рассмотрении индивидуального трудового спора представляется урегулированным не в полном объеме.

Законодательное закрепление статуса доказательств для электронных документов имеет большое значение для подтверждения важных юридических фактов в суде. В данном случае представляется обоснованным мнение А. А. Туманова о том, что «суду сложно однозначно оценивать ситуацию, когда стороны, например, заключили трудовой договор в электронной форме или когда

работодатель направил работнику приказ об увольнении по электронной почте. В таких случаях суд фактически руководствуется своими внутренними убеждениями и познаниями в области информационных технологий. Знания об электронных способах взаимодействия в конкретной правоприменительной ситуации могут быть ошибочными. Электронное взаимодействие в трудовых отношениях должно быть урегулировано таким образом, чтобы обеспечить их стабильность и предсказуемость оценки в случае возникновения правового спора». [Гуманов, с. 6]

Судебная практика по индивидуальным трудовым спорам подтверждает возможность использования в качестве доказательств разных видов электронных документов. В частности к таковым относится информация из социальных сетей или мес-сенджеров, сведения из системы электронного документооборота, электронная переписка, данные сервера, лог-файлы, а также документы, подписанной электронной цифровой подписью.

В качестве одного их доказательств по трудовым спорам могут быть использованы данные, полученные из системы электронного документооборота. Так, Ленинский районный суд г. Ростова-на-Дону рассматривая гражданское дело № 2-1186/2017 о признании дисциплинарных взысканий не законными, их отмене и восстановлении работника на работе судом первой инстанции была подтверждена правомерность процедуры наложения дисциплинарных взысканий. А именно, факт направления распорядительного документа в адрес истца подтверждается «Выпиской из подсистемы «Делопроизводство» ЕИИС «Соцстрах» ФСС РФ об ознакомлении с Приказом №...». Согласно указанной выписки приказ был направлен истцу на ознакомление.

Также правомерность соблюдения процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности установлена решением Березниковского городского суда от 15 августа 2017 г. по делу № 2-2182/2017. Нормы трудового законодательства устанавливают дополнительные гарантии защиты прав работников, являющихся членами профессиональной союза, в случае их увольнения, предусматривая обращение работодателя за мотивированным

мнением выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу привлечения работника к дисциплинарному взысканию в виде увольнения. В установленный срок ответчиком было запрошено мотивированное мнение профсоюзной организации, о чем свидетельствует распечатка из системы электронного документооборота DIRECTUM INTERPRISE, применяемого в ПАО «Корпорация ВСМПО-АВИСМА». Мотивированное мнение было получено ответчиком также в электронной форме, в связи с чем не может быть признан обоснованным довод истца о нарушении порядка применения дисциплинарного взыскания ввиду отсутствия согласования с профсоюзной организацией.

Анализируя судебные решения по трудовым спорам, в качестве еще одного вида электронного доказательства можно назвать электронную переписку сторон трудового договора.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Липецкого областного суда от 05 декабря 2018 г. по делу N 33-4303/2018 подтверждена правомерность принятия судом первой инстанции в качестве доказательства скриншотов из переписки в группе "В Контакте". Из переписки между сторонами усматривалось, что по делу велось обсуждение должностных инструкций для сотрудников, вопрос об оплате труда истицы, иных вопросов, касающихся исполнения трудовой деятельности истицы. Также судом первой инстанции при рассмотрении дела по существу был исследован еще один вид доказательства, такой как свидетельские показания. Свидетель подтвердил факт выполнения истцом своих трудовых обязанностей, а также факт уклонения работодателя от официального трудоустройства и оформления трудового договора с истцом.

Электронная переписка в мобильном приложении между сторонами индивидуального трудового спора, достоверность которой признал ответчик, была подвергнута оценке Сургутским городским судом по делу № 2-8134/2017. По смыслу содержания электронной переписки, следует, что истец и ответчик в

августе 2017 года вели переговоры относительно выплаты задолженности по заработной плате, ответчик в данной переписке признавал наличие задолженности обязуясь выплатить ее истцу. Обеими сторонами были представлен расчет задолженности, с которыми истец согласился.

Противоположную позицию занял Стерлитамакский городской суд по делу № 2-7987/2017, признавая не относимым доказательством размера взыскиваемой задолженности по заработной плате электронную переписку истца в программе «@mail.ru» с работодателем, из которой следует размер заработной платы истца.

Однако не всегда электронный документ из переписки может быть принят судом в качестве допустимого доказательства. Трудовым законодательством устанавливаются документы, подлежащие в обязательном порядке оформлению в письменном виде и ознакомлению с ними работника под роспись. В данном случае спорным является вопрос о принятии судом в качестве доказательства электронного заявления об увольнении. Судебная практика по данному вопросу является противоречивой.

Так, апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан от 19 декабря 2019 г. по делу N 33-24543/2019 отменено решение суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. Разрешая спор по существу, суд первой инстанции исходил из отсутствия у истца волеизъявления на увольнение по собственному желанию, поскольку увольнение истца произведено на основании заявления об увольнении по собственному желанию, направленного через мессенджер "WhatsApp". Однако судом апелляционной инстанции установлено, что помимо электронного заявления об увольнении подтверждением намерения работника прекратить трудовые отношения с работодателем являются свидетельские показания об отсутствии работника на рабочем месте, табель учета рабочего времени и добровольные действия работника при получении расчета по заработной плате и трудовой книжки. Таким образом, у работодателя имелись основания для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по инициативе работника.

Определением Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14 мая 2020 г. по делу N 88-10258/2020 данное апелляционное определение было оставлено без изменения.

Противоположная позиция суда изложена в апелляционном определении судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Коми от 29 марта 2018 г. по делу N 33-1853/2018. В удовлетворении исковых требований работника об обязанности ознакомить с приказом об увольнении по собственному желанию, выдаче трудовой книжки было отказано. Судом при рассмотрении дела была принята во внимание необходимость оформления правоотношений между работником и работодателем в письменной форме. В связи с чем, сама по себе электронная переписка по поводу заявления истца об увольнении не свидетельствует о надлежащем исполнении работником предусмотренного трудовым законодательством права на подачу такого заявления при отсутствии доказательств наличия в сканированном документе данных, позволяющих с достаточной степенью достоверности идентифицировать абонента в системе электронного документооборота, в отсутствие в заявлении в электронном виде оригинала подписи работника.

Из анализа представленной судебной практики следует ее противоречивость. В случае представления одной из сторон трудового спора доказательства, выраженного в полученном работником по электронной почте или через иной мессенджер документа, определяющим фактом допустимости такого доказательства будет закрепление в локальных актах права работодателя знакомить работника с локальными нормативными актами, содержащими в том числе трудовые обязанности работника, посредством направления документа электронной почтой. В противном случае ознакомления работника с документами посредством электронной почты является незаконным, если ТК РФ для таких документов устанавливает письменную форму.

Исключением являются споры о признании сложившихся отношений трудовыми. Пленум ВС РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у

работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» разъясняет возможность суда применения в качестве средств доказывания по таким спорам переписку сторон по электронной почте. Издание подзаконных нормативных правовых актов, содержащих разъяснение о применении судами электронных доказательств, свидетельствует об увеличении количества гражданских дел, по которым представляются такие доказательства.

Помимо переписки между сторонами трудовых отношений в качестве электронного доказательства может быть представлена информация, размещаемая работником в своих социальных сетях.

Так апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 08 июня 2017 г. по делу N 33-5329/2017 решение суда первой инстанции оставлено в силе. Судом установлена правомерность привлечения сотрудника Следственного комитета РФ к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Основанием для увольнения послужило совершение проступка, порочащего честь и достоинство сотрудника Следственного комитета, а именно размещение в социальной сети «В Контакте» сети Интернет своей фотографии с текстовым комментарием к ней, содержащим негативную оценку в отношении профессионального праздника — Дня работника следственных органов РФ.

В случае необходимости представления суду доказательства, полученного в электронном виде, сторона может обратиться к нотариусу за удостоверением скриншотов с конкретной информацией. Это позволяет наиболее полно зафиксировать представленную информацию, ее владельца, а также дату и время ее создания. Несмотря на установленное ст. 61 ГПК РФ исключение, о том, что заверенные нотариусом обстоятельства не требуют доказывания, оно может быть опровергнуто в порядке ст. 186 ГПК РФ. Что подтверждает несовершенство законодательного регулирования механизма представления в качестве доказательств электронных носителей информации. Также следует учитывать,

что оценка относимости и допустимости таких доказательств относится к прерогативе суда.

В процессе информатизации общественной жизни пользователи Интернет ресурсов могут прибегать к использованию сервисов, обеспечивающих сохранение доказательственной информации. Одним из таких сервисов является Интернет-архив Wayback Machine, представляющий собой цифровую библиотеку интернет-сайтов и других культурных артефактов в цифровой форме. Принцип данной системы заключается в возможности поиска размещенных ранее интернет-страниц. В частности сведения из этого архива могут использоваться в качестве доказательства факта дискриминации при приеме на работу. Однако применение данной информационной системы возможно только при доказывании публично размещенной информации на интернет-страницах.

Вопрос подтверждения достоверности представляемых электронных документов также может быть решен при использовании системы log-файлов, представляющей собой запись в хронологическом порядке событий, происходящих на сервере. Преимущество данного вида доказательства заключается в фиксации наиболее полного количества данных, включающих в себя автора действия, время и дату его совершения, а также случаи внесения изменений в системе.

Судебная практика подтверждает возможность использования такого вида доказательства для подтверждения факта соблюдения трудовой дисциплины в части своевременного прихода на работу, факта работы в выходные и праздничные дни, факта сверхурочной работы. Факт неисполнения работником своих трудовых обязанностей в рабочее время также может быть подтвержден выписками сервера по использованию сети Интернет. Так, Челябинским областным судом в порядке апелляционного производства было рассмотрено гражданское дело № 11-12064/2014 по иску работника о признании незаконным и отмене приказа о снижении размера премии и приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности. Суд первой инстанции, удовлетворяя иски

требования, исходил из того, что в локальных нормативных актах не содержится запрета на использование списка сайтов, посещаемых работником. Однако отменяя данное решение, Судебная коллегия в качестве одного из доказательств исследовала анализ журнала по трафику с Интернет сайтов, которые подтвердили использование работником Интернет ресурсов в целях, не связанных со служебным. Что является фактом, подтверждающим ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей.

Суду также необходимо учитывать, что исследование данных интернет-архивов и систем log-файлов в судебном заседании требует участия специалиста, осведомленного о работе данных систем. Так, в споре о восстановлении на работе Советским районным судом г. Владикавказа по делу № 2-2106/2013 в качестве одного из доказательств были исследованы представленные log-файлы с пояснениями специалиста. Назначая компьютерно-техническую экспертизу для проверки достоверности электронного доказательства, в случае оспаривания ее судом, суд избегает «затягивания дела» путем обжалования решения суда первой инстанции в вышестоящие суды.

Проверка допустимости и достоверности электронного доказательства связана с тем, что информация, содержащаяся в документах, изготовленных с использованием цифровых технологий, не статична и подвержена изменениям. Восприятие изложенной информации обусловлено субъективными данными эксперта. Поэтому по мнению некоторых ученых производство экспертизы электронного документа это способ научно-технической интерпретации имеющихся доказательств и толкования установленных фактов. [Ренц, с. 32] Вопрос о возможности установления материальной объективной истины путем проведения компьютерно-техническую экспертизу для проверки достоверности электронного доказательства остается открытым.

Допустимым доказательством несоблюдения трудовой дисциплины признаются данные, полученные через систему биометрического контроля, фиксирующие своевременность прихода работника на работу или ухода по окончании рабочего дня, системность нахождения работника на территории

организации в течении рабочего времени. Так, отказывая в удовлетворении исковых требований, Сыктывкарским городским судом по делу № 2-2635/2017 в качестве надлежащего доказательства была принята выписка из лог-файлов биометрического терминала контроля доступа в здание. Согласно данной выписки истец приходил и уходил на рабочее место в разное время, что свидетельствует об отсутствии системности и постоянности работы, подчинения работника ПВТР.

Кроме того выписками из лог-файлов, выдержками из журналов прокси-серверов, выписками из журнала ГЛОНАСС могут быть подтверждены факты сверхурочного выполнения работы, выполнения работы в выходные и праздничные дни, а также выполнения работником трудовой функции после прекращения трудовых отношений.

Анализируя судебную практику, можно прийти к выводу о необходимости совершенствования механизмов сбора и представления доказательств в электронном виде по индивидуальным трудовым спорам. Поскольку проблема проверки достоверности электронных доказательств остается актуальной в настоящее время. Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О некоторых вопросах применения законодательства, регулирующего использование документов в электронном виде в деятельности судов общей юрисдикции и арбитражных судов" содержит разъяснение о возможности исследования судом в процессе подготовки дела или рассмотрения дела по существу интернет - страниц, распечатки которых представляются в качестве доказательства. Суд может самостоятельно осматривать интернет-страницы с обязательным соблюдением условия обеспечения участия сторон в ходе исследования материалов дела. Но при этом стоит отметить, что сама по себе распечатка интернет-страницы не является средством доказывания.

Определенный интерес в этом вопросе представляет мнение профессора, доктора права Р. Грегера, который допускает возможность распространения процессуального режима общедоступных фактов на все общедоступные сведения из надежных источников. Она состоит «в использовании информации

из Интернета для выяснения существенных обстоятельств дела». [Греггер, с. 165] Так, в качестве примера такого источника профессором обозначается открытая Интернет-энциклопедия Википедия. Полученные факты могут быть признаны общеизвестными, доказывания которых не требуется, и общедоступные, в отношении которых может применяться упрощенная процедура доказывания. Помимо Интернет-энциклопедии Википедия доступными для поиска являются программы Google Earth, YouTube.

Стремительное развитие IT-технологий и использование их в качестве доказательств определяют разную судебную практику установления обстоятельств дела, поскольку по настоящее время не определен порядок действий суда при исследовании таких доказательств. Несмотря на значительную популярность сайтов, предлагаемых к использованию судом, и большой объем базовой информации, содержащихся в них, представляется сомнительной возможность применения указанного процессуального режима. Данного рода электронные доказательства не всегда могут быть единственным свидетельством соответствующего факта. Кроме того, в таком случае интернет-поиски судьи должны быть основаны на заявлении стороны по делу. Поскольку личный поиск информации судьей вне судебного разбирательства ведет к нарушению состязательности и равноправия сторон.

Динамичный процесс цифровизации общественной жизни оказывает свое воздействие на трудовые отношения. Электронный документооборот, локальные сети работодателя, система биометрического контроля занимают свое место в системе регулирования трудовых отношений. Ввиду чего возникает необходимость правового регулирования новых прав и обязанностей сторон трудового правоотношения, осуществляемых с использованием информационно-телекоммуникационных технологий.

Действующее законодательство не обладает достаточными средствами правового регулирования процессуальных отношений использование электронных средств доказывания. Представляется разумным закрепление на законодательном уровне норм регламентирующих процесс создания учетных

записей, обеспечивающих доступ работника к электронным системам работодателя. Информация, полученная в результате отслеживания действий работника в сети, может содержать его персональные данные. Нормы, регулирующие защиту персональных данных работника, также должны быть регламентированы. В целях обеспечения защиты персональных данных работника необходимым является применение усиленной квалифицированной электронной подписи работниками.

Введение норм, упорядочивающих работу с такими учетными записями, обезопасит права и интересы обеих сторон трудовых правоотношений. Работодатель заинтересован в конкретизации обязанностей работника по сохранению информации, полученной из корпоративной сети. В случае самостоятельного нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка и не выполнения трудовых функций, данные нормы также могут являться доказательством правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Работника также следует предупреждать, что любые действия, совершенные под его логином и паролем в корпоративной сети, расцениваются работодателем как действия этого конкретного работника. Что лишает работника возможности избежать дисциплинарной и материальной ответственности в случае, когда доступ к учетной записи работника могут иметь другие лица. В свою очередь работодатель же должен обеспечить меры информационной безопасности, не допускающие несанкционированный доступ к системе, а также к персональным данным работников.

Регулирование электронного документооборота между сторонами трудовых отношений необходимо закреплять и в локальных нормативных актах, с которыми работник должен быть ознакомлен под роспись. Так, Правила внутреннего трудового распорядка могут предусматривать взаимные права и обязанности работников и работодателя в области электронного взаимодействия, в том числе в системах локального электронного документооборота. К таким положениям можно отнести условия подписания

документов усиленной квалифицированной электронной подписью, промежуток времени для уведомления стороны о получении документа в электронном виде. Кроме того в Правилах внутреннего трудового распорядка может быть прописано условие, позволяющее работодателю принимать в качестве допустимых заявления работника, поданные в электронном виде. Нормы о защите учетных записей, паролей и логинов работником должны быть отражены в положениях о защите персональных данных работников и их должностных инструкциях.

2.3 Судебные решения по индивидуальным трудовым спорам и их исполнение

Реализация конституционного права каждого на судебную защиту его прав и свобод осуществляется судом, путем вынесения судом судебного акта.

Вступившее в законную силу решение суда приводится в исполнение. Легального закрепления понятия «исполнительной силы» в действующем процессуальном законодательстве нет. Полагаем, что допустимым является определение «исполнительной силы», как свойства судебного акта, означающего его способность быть принудительно исполненным. Принцип реального исполнения решения суда обеспечивает наиболее быстрое восстановление нарушенных прав работника и приводится в исполнение при помощи специального механизма воздействия на работодателя.

Составляющими частями такого механизма является немедленное исполнение ряда судебных решений, а также ответственность работодателя за отказ от их исполнения. В индивидуальных трудовых спорах немедленному исполнению подлежат судебные акты о восстановлении на работе незаконно уволенного работника и работника, незаконно переведенного на другую работу, а также о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев.

С позиций психологии эффективным и немедленным может быть только исполнение такого решения суда, в деле по которому работодатель высказал свое

согласие относительно возможности такого исполнения. В судебной практике ряда зарубежных государств действует система, согласно которой работодателю, выразившему в судебном заседании несогласие восстанавливать работника, присуждаются к уплате денежные средства в размере, установленном законом. Размер установленной суммы составляет от годового до пятилетнего оклада работника, что дает работодателю возможность ставить профессиональные качества выше личностных отношений.

В России применяется другая система восстановления работника на работе: работник изъявляет желание быть восстановленным на прежней должности, путем заявления данного требования при подаче искового заявления в суд. Такой способ незамедлительного восстановления работника против воли работодателя лишает последнего возможности подготовиться к «военным действиям» против работника. Таким образом, для исполнения решения суда обеим сторонам трудового спора надлежит совершить совокупность действий, когда исполнение обязанности одной стороной (работодателем) обусловлено исполнением своей обязанности другой стороной (работником).

Основной проблемой неисполнения решений суда по индивидуальным трудовым спорам является несовершенство соответствующих правовых механизмов. Попробуем обозначить основные проблемы института исполнения решений и предложить пути их решения.

Индивидуальным трудовым спорам присуща частно-публичная правовая природа. Что находит отражение в особых полномочиях суда при разрешении индивидуальных трудовых споров. Учеными в настоящее время исследуется вопрос необходимости реализации на практике права суда выходить за пределы исковых требований работника при разрешении исковых требований. Это право суда вытекает из положений ст. 394 ТК РФ, устанавливающих:

- 1) обязанность суда изменить формулировку увольнения и указать в решении основание и причину увольнения, в случае признания ее неправильной или не соответствующей закону;

2) обязанность суда изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора, если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек;

3) обязанность суда по установлению даты увольнения, в случае вступления работника в трудовые отношения с другим работодателем в период оспаривания увольнения;

4) обязанность суда по принятию решения о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула, в случае если неправильная формулировка основания увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу.

Право суда выходить за пределы исковых требований закреплено в п. 3 ст. 196 ГПК РФ, определяющем возможность установления таких случаев в специальных законах, к которым относится ТК РФ. Следует отметить, что законодатель использовал не все возможности суда в области индивидуальных трудовых споров, излишне нагрузив судебного пристава-исполнителя несвойственными ему функциями сбора и анализа доказательств, т. е. правовой оценки ситуации. Так, фактически исполненным требование о восстановлении на работе признается в том случае, когда работника фактически допустили к выполнению работы и отменили приказ об увольнении. Однако, пристав-исполнитель не всегда знает перечень должностных обязанностей работника, чтобы осуществить данный вид контроля. Это связано с его общей компетенцией в случаях принудительного исполнения всех судебных актов, что фактически исключает его специализацию.

Однако, возможность суда изменить формулировку увольнения способствует защите работодателя от гражданско-правовой ответственности за нарушение процедуры увольнения, выражающей в выборе неправильного основания для увольнения.

Таким образом, можно прийти к выводу о необходимости суда выходить за пределы исковых требований только с целью вынесения исполнимого

решения. В таком случае контроль за принудительным исполнением решения суда со стороны исполнительных органов будет эффективен, поскольку пристав-исполнитель будет обладать полным объемом информации о должности и условиях работы истца.

Именно на стадии исполнения решения суда, достигается основная цель гражданского процесса, а именно защита нарушенного права. Следовательно, отсутствие контроля за исполнением судебного акта приводит к невозможности достижения цели. Можно согласиться с мнениями А. М. Куренного и В. И. Миронова, что в случае неисполнения решения суда, подрывается авторитет судебной власти, а также причиняется вред законным интересам граждан. [Куренной, с. 50] Несмотря на важную роль суда в гражданском процессе, следует избегать смещения обязанности контроля за исполнением решения суда с судебного пристава-исполнителя на суд, как участника гражданского процесса.

Приведение судебного акта в исполнение подразумевает не только допущение работника к выполнению трудовой функции, но также издание соответствующих приказов и внесение изменений в трудовую книжку работника. В отношении двух последних условий контролирующие действия судебного пристава-исполнителя могут быть ограничены. Определяющее значение в данном случае имеет указание данных условий в резолютивной части решения суда.

Ст. 206 ГПК РФ устанавливает возможность истца исполнить решение суда, в случае если ответчик не совершит эти действия, за счет последнего с взысканием с него необходимых расходов. Данное правило относится к категории споров, не связанных с передачей имущества или денежных сумм. Закрепляя право истца, законодатель определяет, что в качестве ответчика может выступать организация или ее коллегиальный орган. Такая формулировка лишает возможности реализации установленного права работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями – физическими лицами. Поскольку возможность признания такого работодателя должником отсутствует.

Исполнения решения суда о восстановлении на работе считается завершённым с момента издания работодателем приказа об отмене ранее изданного приказа об увольнении работника и фактического допущения работника к выполнению трудовой функции. Сам факт отсутствия приказа о приеме на работу восстановленного работника не свидетельствует о неисполнении требований исполнительного документа о восстановлении на работе и о незаконности окончания исполнительного производства. Поскольку смысл процедуры восстановления работника заключается в отмене правовых последствий незаконного увольнения работника.

Спорным в научной литературе остается вопрос определения момента наступления обязанности работодателя по выплате работнику заработной платы за время вынужденного прогула. Сторонники первой позиции считают данную обязанность работодателя неотъемлемой частью процесса восстановления нарушенных трудовых прав работника, что подразумевает ее немедленное исполнение.

Вторая точка зрения заключается в том, что средний заработок за время вынужденного прогула не относится к задолженности по заработной плате, поэтому выплате подлежит только после вступления решения суда в законную силу.

Судебная практика по данному вопросу остается неоднозначной. Так, судебной коллегией по гражданским делам Московского городского суда была рассмотрена апелляционная жалоба по делу N 33-1729/2018 от ответчика ООО "Научно-производственное аэрогеодезическое предприятие "Меридиан+" на решение суда первой инстанции о признании увольнения незаконным. Истец, ранее восстановленный на работе по решению суда, подал заявление о приостановлении работы в связи с невыплатой ему заработной платы за время вынужденного прогула. Отсутствие истца на рабочем месте было оформлено работодателем, как прогул, в связи с чем к работнику было применено дисциплинарное взыскание в форме увольнения. Суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что невыплата среднего заработка в связи с приостановлением

работы в порядке ст. 142 ТК РФ и за время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением не является основанием для приостановления работы, поскольку, по своей сути, не является задолженностью по выплате заработной платы. При таких обстоятельствах истец не имел оснований для приостановления работы. В связи с чем решение суда первой инстанции было отменено, по делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований о признании увольнения незаконным было отказано.

Апелляционным определением Московского городского суда от 28 марта 2019 г. по делу N 33-13884/2019 признано правомерным решение суда первой инстанции о взыскании в пользу истца процентов за задержку выплат в порядке ст.395 ГК РФ.

Анализируя представленные позиции, можно сделать вывод о допустимости выплаты компенсации за время вынужденного прогула после вступления решения суда в законную силу. В случае осуществления выплаты одновременно с восстановлением на работе при отмене решения суд допустимым является поворот исполнения решения суда.

Основанием возникновения материальной ответственности работодателях в таких случаях является незаконное лишение работника возможности трудиться, что впоследствии приводит к лишению работника заработка. Также работодатель несет материальную ответственность при отказе или несвоевременном исполнении им судебного акта. Основанием для привлечения к ответственности служит «отказ» работодателя. В действующем законодательстве толкование данного термина отсутствует.

Анализ научной литературы представляет возможным говорить о допустимости правомерного и неправомерного отказа от исполнения судебного акта. Поскольку сторонники такого мнения считают, что отказ будет «неправомерным только в том случае, если решение по трудовому спору вступило в законную силу. Неправомерным отказом работодателя является также отказ от восстановления работника на прежней работе на основании решения суда первой инстанции, в случае, если решение обращено к

немедленному исполнению». [Пешкова, с. 131] Однако согласиться с данным мнением не представляется возможным. Ведь норма ст. 234 ТК РФ связывает наступление материальной ответственности работодателя с отказом от исполнения решения суда о восстановлении работника на прежней работе, которое подлежит немедленному исполнению. Таким образом, возможность правомерного отказа отсутствует.

Под отказом работника следует понимать его несогласие на исполнение требования. Формы выражения отказа, его закрепления и извещения об этом сторон индивидуального трудового спора, а также судебного органа действующее законодательство не содержит. В связи с чем ставится под сомнение возможность порождения правовых последствий для работодателя в таком случае, и как следствие необходимость закрепления данного термина в трудовом законодательстве.

На практике основанием для отказа работодателя от немедленного исполнения решения является его намерение обжаловать не вступившее в законную силу решение суда. Предполагая возможность отмены решения в суде апелляционной инстанции, работодатель хочет избежать повторного вынесения приказа об увольнении работника, а также поворота исполнения решения суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев.

Однако в связи с введением в 2006 году в ч. 1 ст. 83 ТК РФ п. 11, предусматривающего отмену решения суда о восстановлении работника на работе, появилось дополнительное основание для прекращения трудового договора по обстоятельству, не зависящему от воли сторон. Таким образом, работодатель не имеет права приостановить решение суда о восстановлении на работе даже в случае подачи апелляционной жалобы.

Проблемой немедленного исполнения решения суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев является указание в резолютивной части решения общей суммы взыскания за весь период, который может превышать три месяца. Помимо этого механизм поворота исполнения решения в настоящее время имеет трудности в практической реализации.

Ст. 443 ГПК РФ устанавливает, что ответчику полагается возвращение всего, что с него было взыскано судом в исполнение исковых требований в том случае, если судебное решение, приведенное в исполнение, отменено, и после нового рассмотрения дела наблюдается один из нижеследующих случаев:

- 1) принято новое решение суда в отказе удовлетворения исковых требований полностью или его части;
- 2) вынесено определение о прекращении производства по делу;
- 3) заявление об удовлетворении исковых требований оставлено без рассмотрения.

Ст. 443 ГПК РФ устанавливает порядок поворота только для решений суда. Возникает вопрос о возможности применения данного механизма к иным судебным актам, таким как определение и постановление суда. Полагаем, в данном случае допустимым является расширительное толкование нормы, закрепленной в ст. 443 ГПК РФ. Согласно ст. 13 ГПК РФ суды принимают судебные постановления в форме судебных приказов, решений суда, определений суда, постановлений президиума суда надзорной инстанции. К тому же буквальное толкование ст. 443 ГПК РФ ставило бы в неравное положение участников гражданского процесса, по сравнению с гарантиями, предоставляемыми участникам процесса арбитражного, что никак не может способствовать равной защите гражданами и организациями своих прав и свобод. Помимо этого разъяснения Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 62, подтверждают возможность применения при повороте исполнения судебного приказа порядка, предусмотренного ст. 444 ГПК РФ. Кроме того, гражданский процесс на основании ч. 4 ст. 1 ГПК РФ допускает применение норм об аналогии.

Помимо обязанности суда, на новое рассмотрение которому передано дело, по собственной инициативе рассмотреть вопрос о повороте исполнения решения суда и разрешить дело в новом решении или новом определении суда, с заявлением о повороте исполнения решения суда в суд вправе обратиться ответчик. Умаление в данном случае прав истца является недопустимым,

поскольку поворот исполнения решения суда по своим имущественным последствиям схож с реституцией. На это прямо указывают Мордасов М.Ю., Муранов А.И.. [Муранов, с. 182] Учитывая, что реституция охватывает интересы двух сторон, то и поворот исполнения судебного акта должен учитывать интересы не только ответчика, но и истца.

Таким образом, можно выделить необходимые условия для применения института поворота исполнения судебного акта:

- 1) наличие исполненного судебного акта;
- 2) принятие нового судебного акта по делу, в котором в удовлетворении исковых требований отказано, или вынесено определение о прекращении производства по делу или об оставлении искового заявления без рассмотрения;
- 3) стороны при повороте исполнении судебного акта идентичны сторона искового производства.

Поворот исполнения решения суда, отмененного в апелляционном порядке, по общему правилу допускается по любым требованиям, что подтверждается судебной практикой. В Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 26 июля 2017 г. по делу № 18-КГ17-53 рассмотрена кассационная жалоба представителя общества с ограниченной ответственностью "ТД Айсберри" на определение Прикубанского районного суда г. Краснодара и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда, которыми заявление о повороте исполнения решения суда удовлетворено частично. Решением суда первой инстанции были частично удовлетворены иски о возмещении ущерба отмене дисциплинарных взысканий, о восстановлении на работе. В апелляционной инстанции решение было отменено в части удовлетворения требований, в связи с чем представителем ответчика было подано заявление о повороте исполнения. Отказывая в удовлетворении требований ответчика, суды первой и апелляционной инстанции ссылались на положения ст. 1109 ГК РФ и ст. 397 ТК РФ и указали, что при отмене решения суда не установлено сообщение

истцом ложных сведений или представление им подложных документов. Однако Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ посчитала ссылки на данные нормы недопустимыми, поскольку они применяются к судебным актам, отмененным в порядке надзора, а решение суда было отменено в апелляционном порядке до вступления в законную силу.

В случае отмены решения суда, в кассационном и надзорном порядке, поворот исполнения допускается по исключительным основаниям. Ч. 3 ст. 445 ГПК РФ и ст. 397 ТК РФ в качестве таких оснований называет сообщение истцом ложных сведений или представление им подложных документов.

Верховный Суд в Определении от 20 июля 2020 г. № 72-КГ20-1 рассмотрел кассационную жалобу истца на определение о повороте исполнения решения суда. Данное решение по иску Лосева Ю.А. к Публичному акционерному обществу "Территориальная генерирующая компания N 14" о возмещении вреда, причиненного здоровью, было отменено в суде кассационной инстанции. Поскольку изначально решение вступило в законную силу, то был выдан исполнительный лист, и решение было исполнено ответчиком.

Проверив материалы дела, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ нашла жалобу Лосева Ю.А. подлежащей удовлетворению. Решение суда первой инстанции было отменено ввиду неправильного применения норма материального права. Каких-либо ссылок на то, что решение было основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им подложных документах, постановление президиума Забайкальского краевого суда не содержит. Также данные обстоятельства не указаны при новом рассмотрении дела.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что работник в таком случае не должен претерпевать всю полноту неблагоприятных последствий поворота исполнения решения. Ограничение обратного взыскания с работника сумм, выплаченных ему на основании решения суда, вступившего в законную силу, является гарантией защиты трудовых прав работника и преследует цель соблюдения баланса прав и интересов работодателя

и работника, не имеющего, как правило, иных источников дохода кроме заработной платы и выплат, возмещающих ее утрату.

Данная позиция пересекается с п.3 ст.1109 ГК РФ, согласно которой заработная плата и приравненные к ней платежи и другие денежные суммы, предоставленные гражданину в качестве средства к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки, не могут рассматриваться в качестве неосновательного обогащения и не подлежат возврату.

Однако, в большинстве случаев основаниями для отмены решения суда, которое было вынесено в пользу истца, выступают неверные толкования норм действующего законодательства, нарушение норм материального права, которые не предполагают наличие оснований для поворота исполнения судебного решения, перечисленные в абз. 2 ч. 3 ст. 445 ГПК РФ.

Следовательно, отмена в кассационном или надзорном порядке решения суда, обязывающего работодателя незамедлительно выплатить работнику компенсацию за время вынужденного прогула, практически лишает работодателя возместить тот ущерб, который был ему причинен уже исполненным судебным решением. Данная норма заранее обуславливает отказ работодателя от немедленного исполнения решения суда. Поскольку работодателю изначально известно, что в случае отмены решения суда лишь в кассационном порядке, восстановить свои права ему не удастся. Таким образом, представляется необходимым скорректировать механизм поворота исполнения решения суда, расширив перечень оснований для поворота при отмене решения в кассационном или надзорном порядке.

Судебная практика допускает поворот исполнения решения, отмененного в кассационном порядке, в случае неправильной оценки, сложившихся между сторонами отношений. Так, Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ 29 февраля 2016 г. была рассмотрена кассационная жалоба по делу № 70-КГ15-15 представителя открытого акционерного общества «Нефтяная компания «Роснефть» на определение судов первой и апелляционной

инстанции, которыми отказано в удовлетворении требования о повороте исполнения решения. Работником были заявлены иски к работодателю о возложении обязанности по представлению в Управление Пенсионного фонда Российской Федерации по г. Губкинскому Ямало-Ненецкого автономного округа в отношении его сведений персонифицированного учета и перечислению страховых взносов на финансирование трудовой пенсии. Судом первой инстанции иски были удовлетворены, судом апелляционной инстанции решение оставлено в силе. Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ решение было отменено, в удовлетворении исковых требований было отказано. Отказывая в повороте исполнения решения, суды первой и апелляционной инстанции руководствовались ст. 397 ТК РФ, ч. 3 ст. 445 ГПК РФ, поскольку основанием для отмены решения суда являлось неправильное применение норм материального права.

Однако Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ установила, что данный спор вытекал из отношений между страхователем, которым выступает ОАО «Нефтяная компания «Роснефть», и страховщиком – Управлением Пенсионного фонда Российской Федерации по г. Губкинскому Ямало-Ненецкого автономного округа в сфере обязательного пенсионного страхования. Страховые взносы, взысканные с ответчика, не являлись взысканием в пользу работника платы за выполненную трудовую функцию, эти денежные средства не начислялись и не выплачивались работнику. В связи с тем, что судом первой инстанции по существу был разрешен не индивидуальный трудовой спор, то не подлежат применению ст. 397 ТК РФ, ч. 3 ст. 445 ГПК РФ.

Вторым основанием привлечения к материальной ответственности на стадии исполнения судебного акта является его несвоевременное исполнение. В случае возбуждения исполнительного производства, судебный пристав-исполнитель не устанавливает срок для добровольного исполнения исполнительного документа, поскольку требования о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника должны быть исполнены не

позднее первого рабочего дня после дня поступления исполнительного документа в подразделение судебных приставов. Таким образом, возможность несвоевременного исполнения судебного решения отсутствует, поскольку срок для его добровольного исполнения не установлен.

Кроме того, ст. 396 ТК РФ предусматривает обязанность суда вынести решение о денежной компенсации работнику всего времени задержки исполнения судебного акта о восстановлении на работе. Так в данной категории появляется еще один термин «задержка», также не имеющий легального закрепления. Изучив толкование термина в современных словарях, можно определить его как неисполнение чего-либо вовремя. Представляется более предпочтительным использование термина «задержка» при определении момента наступления материальной ответственности работодателя на стадии исполнения судебного акта.

Кроме того, в случае отказа работодателя от исполнения решения суда пристав-исполнитель может поставить вопрос о привлечении должника к административной ответственности, предусмотренной ст. 17.15 КоАП РФ. Согласно данной статье неисполнение должником содержащихся в исполнительном документе требований неимущественного характера в срок, установленный судебным приставом-исполнителем после вынесения постановления о взыскании исполнительского сбора, влечет наложение административного штрафа на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Еще более жесткой мерой воздействия является ст. 315 УК РФ, предусматривающая уголовную ответственность в виде штрафа в размере до двухсот тысяч рублей. Объективной стороной преступления в данном случае является злостное неисполнение вступившего в законную силу решения суда. Ранее термин «злостность» был определен в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 11.01.2007 N 2 «О практике назначения Судами Российской Федерации уголовного наказания», как «неисполнение каких-либо обязанностей после сделанного контролирующим органом предупреждения в

письменной форме о недопустимости повторного нарушения». Однако, выше упомянутое постановление утратило силу. По настоящее время термин «злостность» так и не получил легального закрепления, количество сделанных предупреждений и сроки их предъявления, необходимые для привлечения юридического лица к уголовной ответственности на законодательном уровне не закреплены. Выявленные неопределенности в объективной стороне преступления, предусмотренного ст. 315 УК РФ, вызывают серьезные сомнения в практическом применении ее положений. Вследствие чего не представляется возможным найти судебную практику по привлечению работодателя к уголовной ответственности по ст. 315 УК РФ за отказ от исполнения решения суда по трудовым спорам.

Ввиду практически невозможного императивного воздействия на работодателя, отказывающегося от исполнения решения суда, возможность суда выходить за пределы исковых требований работника является наиболее рациональной. Закрепление данной возможности в ГПК РФ позволяет корректировать нормы трудового законодательства, касающиеся судопроизводства по трудовым спорам.

Так ст. 16 ТК РФ устанавливает в качестве основания возникновения трудовых отношений трудовой договор в результате судебного решения о заключении трудового договора. Определение в резолютивной части решения суда обязательных условий, подлежащих включению в трудовой договор, в частности к которым относятся трудовые функции работника и условия оплаты труда, является гарантией реальности исполнения судебного решения. Таким образом, суд не возлагает на работодателя обязанность заключать трудовой договор с работником и избегает двух негативных последствий: невозможности пристава-исполнителя осуществить контроль за исполнением решения, ввиду отсутствия надлежащей осведомленности о трудовых функциях работника, и возможности совершения работодателем как минимум административного правонарушения, в случае отказа от заключения трудового договора.

Как следствие сказанного, можно сделать вывод о необходимости совершенствования механизма принудительного исполнения судебных актов по индивидуальным трудовым спорам.

В качестве примера рассмотрим механизм принудительного исполнения решения суда в зарубежных государствах. В ряде стран (Франция, Италия, Бельгия, Нидерланды) действует частноправовая организация принудительного исполнения решения. Возможность ее реализации обусловлена независимостью пристава-исполнителя, который самостоятельно организует свою деятельность, но при этом несет полную имущественную ответственность за ее результат. Такой тип исполнительного производства направлен на своевременность исполнения судебных актов, а значит наиболее быструю защиту нарушенного права.

В настоящее время в нашей стране исполнительное производство носит публичный характер. Сложность реализации частной системы принудительного исполнения заключается в том, что она требует слишком больших средств и затрат со стороны взыскателя, который часто не располагает такими возможностями, в связи с чем интересы многих граждан могут оказаться незащищенными. Кроме того положительная практика данной системы возможна только в случае добровольного исполнения решения должником.

Между тем чрезмерное отклонение от публичных начал к частноправовым невозможно, поскольку органы принудительного исполнения выполняют публичные функции, поскольку их деятельность направлена на принудительную реализацию судебных решений и актов иных органов. Это может привести к самоуправству и практически неограниченной власти кредитора над должником. Допустимым предполагается достижение баланса публичных и частных начал.

В ГПК Италии закреплена ст. 614 bis, согласно которой допустимым является применение астрента, т.е. разновидности судебной неустойки за неисполнение судебного решения или за любые задержки в его исполнении. По условиям судебного решения составляется исполнительный лист для выплаты сумм, причитающихся в отношении любого нарушения или несоблюдения.

Однако трудовые споры не входят в круг общественных отношений, на которые распространяется эта статья.

Допустимым представляется введение данной нормы в ГПК РФ, что будет эффективным средством стимулирования исполнения вынесенного решения суда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование в рамках темы диссертационной работы позволило изучить особенности гражданского процесса при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. В результате проведенного исследования были выявлены проблемные аспекты, решением которых могут стать следующие предложения.

1. Действующее трудовое законодательство не содержит легального закрепления понятия «трудового спора». Отсутствие его определения, приводит к различному толкованию квалифицирующих признаков каждого из видов трудового спора, в частности индивидуального трудового спора.

Анализ закрепленного в ст. 381 ТК РФ понятия «индивидуального трудового спора», позволил сформулировать в диссертационной работе его основополагающие признаки:

1) Наличие неурегулированных разногласий между сторонами. Представляется спорным определение понятия через термин «неурегулированное разногласие», поскольку само по себе урегулирование разногласия приводит к его прекращению. В ТК РФ не предусмотрен порядок урегулирования возникших разногласий. Кроме того, отказ от урегулирования разногласий не является непреодолимым препятствием для обращения работника в суд, тем более что такого основания для отказа в принятии искового заявления законодательство прямо не предусматривает. Так же ТК РФ не требует от сторон спора предоставления доказательств попыток разрешения

разногласий. В связи чем, допустимым будет исключение из ст. 381 ТК РФ термина «неурегулированные».

2) В качестве субъектов спора выступают работник и работодатель. В данной части норма подлежит расширительному толкованию, польку ее действие распространяется на лиц, чьи трудовые права были нарушены при приеме на работу, а также при прекращении трудовых отношений.

3) Предметом спора выступает применение норм трудового права, установление и изменение условий труда.

4) Заявление о наличии индивидуального трудового спора в орган по его рассмотрению.

2. Легальное закрепление принципов института «Трудовые споры» обеспечит правильное толкование и применение норм права, единство и последовательность процесса рассмотрения трудовых споров, будет способствовать совершенствованию пробелом в законодательстве. Допустимым представляется введение в Трудовой кодекс РФ ст. 382.1 «Принципы судебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров», следующего содержания:

«Принципами рассмотрения индивидуальных трудовых споров признаются:

- 1) Бесплатность разрешения трудовых споров о праве для работника.
- 2) Доступность и удобство обращения в юрисдикционный орган.
- 3) Быстрота разрешения трудовых споров о праве.»

3. Вопрос о создании специализированных трудовых судов в настоящее время представляется неактуальным. Полагаем, что денежное довольствие, выделяемое на финансирование деятельности специализированных трудовых судов, приведет к формированию минимального числа судебных составов. Распределение между ними общего количества трудовых споров будет только способствовать увеличению загруженности суда. Тем более, что зачастую причиной длительного рассмотрения трудовых споров выступает не загруженность суда, а поведение сторон. Участники трудового спора выражают эмоциональное противостояние друг друга в уклонении от представления

истребованных судом документов, подачи неоднократных уточнений к исковому заявлению, что приводит к затягиванию судебного разбирательства.

4. Нормы о территориальной подсудности индивидуальных трудовых нацелены на обеспечение доступности судебной защиты. Исходя из формулировки ст. 29 ГПК РФ в настоящее время иски могут предъявляться:

- 1) по месту жительства истца;
- 2) по месту нахождения работодателя;
- 3) по месту исполнения трудового договора.

Выбранная формулировка в ГПК РФ представляется несовершенной, что приводит к расхождениям в судебной практике. В целях устранения неясностей в толковании норм, допустимым представляется включить в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 разъяснение о порядке толковании норм. А именно, закрепление возможности расширительного толкования ч. 9 ст. 29 ГПК РФ.

5. В целях устранения злоупотребления правом со стороны работника, допустимым является установление закрытого перечня уважительных причин, по которым может быть восстановлен пропущенный срок для обращения за защитой нарушенного трудового права. Предлагается исключить из данного перечня такое основание, как обращение работника в государственную инспекцию по труду или прокуратуру. Правомерные ожидания работника о возможности досудебного урегулирования трудового спора не являются препятствием для его обращения с исковым заявлением в органы судебной власти. Помимо этого указанные выше органы не имеют полномочий по разрешению индивидуальных трудовых споров.

6. Несмотря на личный характер трудовых отношений, в трудовых отношениях допускается представительство. В частности выявлено наличие трудо-правового статуса у представителя несовершеннолетнего работника. Однако специальный правовой статус законного представителя, фактически установленный нормами действующего законодательства, не имеет легального определения.

Кроме того, в случае представительства интересов работника в индивидуальном трудовом споре профсоюзом, неурегулированной является форма оформления полномочий профсоюза. Порядок оформления полномочий зависит от членства представляемого лица в профсоюзе. Считаем, что для юридического закрепления статуса представительских отношений между профсоюзом и работником-членом профсоюза достаточно наличие письменного заявления работника в профсоюз с просьбой обратиться в суд в защиту его интересов. В отношении лица, не являющегося членом профсоюза, представительство будет осуществляться в частном договорном характере.

7. Изучение вопросов доказывания в индивидуальных трудовых спорах дало следующие результаты. В большинстве категорий трудовых споров действуют доказательственные презумпции. По большинству дел обязанность доказывания законности своих действий возлагается на работодателя. В трудовых спорах применим принцип, в соответствии с которым доказывать факт должна сторона, которой «легче предоставить соответствующие доказательства».

8. По результатам исследования выявлены проблемы на стадии исполнения решения суда. Немедленному исполнению подлежит решение суда о работе незаконно уволенного работника и работника, незаконно переведенного на другую работу, а также о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев. Данная норма направлена на незамедлительное восстановление права работника, незаконно лишено возможности трудиться.

Также на стадии исполнения решения допускается его поворот. В случае отмены решения суда, в кассационном и надзорном порядке, поворот исполнения допускается по исключительным основаниям. Ч. 3 ст. 445 ГПК РФ и ст. 397 ТК РФ в качестве таких оснований называет сообщение истцом ложных сведений или представление им подложных документов. Данная норма обеспечивает защиту работника от необходимости претерпевать всю полноту неблагоприятных последствий поворота исполнения решения, поскольку в

большинстве случаев основанием для отмены решения суда выступает неправильное применение судом норм материального и процессуального права.

Несмотря на то, что обе нормы выступают гарантом защиты прав и интересов работника, действие первой из них исключает действие второй. Поскольку, заранее зная о невозможности осуществления поворота исполнения решения суда, в случае его отмены в кассационной инстанции, работодатель не будет немедленно исполнять решение о выплате заработной платы. Таким образом, представляется необходимым скорректировать механизм немедленного исполнения решения суда. В качестве меры воздействия на работодателя, отказывающегося от немедленного исполнения решения можно использовать судебную неустойку за неисполнение судебного решения или за любые задержки в его исполнении.

Полагаем, что сделанные по итогам проведенного исследования выводы могут быть направлены на совершенствование механизмов рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции, оптимизацию сроков рассмотрения данной категории споров. Что как следствие обеспечит наиболее эффективную гарантию соблюдения и прав и интересов каждой из сторон индивидуального трудового спора в равной мере.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Нормативные правовые источники:

1.1. Конституция Российской Федерации, принята 12 декабря 1993 г.: по сост. на 14 марта 2020 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.

1.2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г.: по сост. на 01 июля 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 46. - Ст. 4532.

1.3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 01 июля 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1 (часть 1). - Ст. 1.

1.4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г.: по сост. на 28 июня 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1 (часть 1). - Ст. 3.

1.5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г.: по сост. на 01 июля 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1996. - № 25. - Ст. 2954.

1.6. О Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 годов: Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 № 222 // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1997. - № 10. – С.1773.

2. Научная литература:

2.1. Акулов А.Я., Соколова Е.Н. Особенности и Актуальные проблемы решения трудовых споров в России / А.Я. Акулов, Е.Н. Соколова // Особенности и Актуальные проблемы решения трудовых споров в России. Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - 2015. - №5 (77). С. 16.

2.2. Алексанова Т.В., Юргель О.Н. К вопросу о недопустимости поворота исполнения решения суд в трудовых спорах / Т.В. Алексанова, О.Н. Юргель // Постулат. – 2020. - № 8. – С. 10.

2.3. Ашурова Т.Э. Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров / Т.Э.Ашурова // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - №7 (68). – С. 93-102.

2.4. Баиева Н.А., Володарец А.Н. Некоторые проблемы исполнения судебных решений по трудовым спорам / Н.А. Баиева, А.Н. Володарец // Актуальные проблемы современной науки. – 2014. – С. 77-80.

2.5. Барышников П.С. Гражданское судопроизводство по трудовым спорам: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук: 12.00.15 / П.С. Барышников. - Саратов, 2017. - 270 с.

2.6. Барышников П.С. Классификация оснований к отмене судебных постановлений по трудовым делам в апелляционном порядке / П.С. Барышников // Актуальные проблемы российского права. – 2015. - № 4. - С. 58 – 63.

2.7. Барышников П.С. Некоторые процессуальные особенности судопроизводства по трудовым спорам / П.С. Барышников // Арбитражный и гражданский процесс. – 2017. - № 6. - С. 16-21.

2.8. Бережной А.Е. Проблемы исполнения решений суда по трудовым спорам / А.Е.Бережной // Молодой ученый. – 2021. - № 12. – С. 79-80.

2.9. Бочарников Д.А. Проблемы доказывания лицом, ищущим работу, необоснованного отказа в заключении трудового договора в судебном порядке / Д.А. Бочарников // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - №12 (73). – С. 103-107.

2.10. Буянова М.О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования / М.О. Буянова // Право. Журнал высшей школы экономики. - 2014. - № 2. - С. 48-60.

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

2.12. Буянова А.В., Белова Н.Ю. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке / А.В. Буянова, Н.Ю. Белова // Лучшая студенческая статья 2019. – 2019. – С. 162-166.

2.13. Галиев М.С. К вопросу о правовых последствиях нарушения права на законный суд / М.С. Галиев // Современное право. - 2014. - № 3. - С. 74-79.

2.14. Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: Учебное пособие. 4-е издание / С.А. Голощапов. - М.: ВЮЗИ. 1984. – 81 с.

2.15. Грегер Р. Судья как интернет-серфер. Выяснение обстоятельств дела в интернете / Р. Грегер // Вестник гражданского процесса. - 2017. - № 4. - С. 161–173.

2.16. Грин Е.В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» / Е.В. Грин // Российская юстиция. - 2009. - № 3. - С. 23—25.

2.17. Долгова А.И. Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против / А.И. Долгова // Ученые записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки. - 2012. - №4. С. 96-101.

2.18. Драчук М.А. Дефекты юридического механизма исполнения судебных решений по отдельным категориям трудовых споров / М.А. Драчук // Вестник Омского Университета. Серия: Право. – 2009. - № 2. – С. 77-86.

2.19. Едиханова Д.И. Особенности рассмотрения трудовых споров / Д.И. Едиханова // Нижегородская наука. – 2017. - № 4. – С. 27-32.

2.20. Еремина С.Н. Нетипичные субъекты трудового права / С.Н. Еремина // Трудовое право. - 2011. - N 1. - С. 53 - 59.

2.21. Зайцева Л.В. Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления // Актуальные проблемы российского права. – 2016. - № 4. – С 143-149

2.22. Зайцева Л.В. Представители работодателя - физического лица: пробелы и противоречия правового регулирования // LEX RUSSICA (РУССКИЙ ЗАКОН). – 2016. - № 10. – С. 231-238

2.23. Зайцева Л.В. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам со стороны работодателя: несоответствие норм трудового и гражданского процессуального кодексов / Л.В. Зайцева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. - № 3. – С. 50-52.

2.24. Зайцева Л.В. Электронное взаимодействие с работодателем: от специального к общему регулированию / Л.В. Зайцева // Судья. – 2018. - № 9. – С. 15-19.

2.25. Зайцева Л.В., Сухова Н.В. Электронные доказательства в гражданском судопроизводстве: вопросы процессуального доказывания / Л.В. Зайцева, Н.В. Сухова // Вестник гражданского процесса. – 2019. - № 1. – С. 189-204.

2.26. Зайцева Л.В., Сухова Н.В. Электронные доказательства в сфере разрешения трудовых споров: вызовы правоприменения и проблемы правовой науки / Л.В. Зайцева, Н.В. Сухова // Государство и право. – 2019. - № 8. – С. 43-52.

2.27. Зарипова З.Н., Пронина Е.Н. О развития принципа доступности правосудия в гражданском процессе по трудовым спорам / З.Н. Зарипова, Е.Н. Пронина // NOVAINFO.RU. – 2016. - № 5. – С. 337-340.

2.28. Ильичев П.А. Некоторые вопросы определения правовой природы срока исковой давности / П.А. Ильичев // Актуальные проблемы российского права. - 2013. - № 2. - С. 151-155.

2.29. Калинин И.Б. Трудовые суды в России / И.Б. Калинин // Вестник ТГПУ. - 2007. - №9. – С. 87-90.

2.30. Клочков. М.А. Единство судебной практики по трудовым спорам. Значение правовых позиций Европейского Суда по правам человека / М.А. Клочков // Российское правосудие. - 2016. - № 11 (127). - С.57-64.

2.31. Князева Н.А. Особенности рассмотрения в суде дел, возникающих из трудовых отношений / Н.А. Князева // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. - 2014. - № 3 (18). - С. 59-68.

2.32. Кобылинская С.В., Шишев А.Х. К вопросу о создании судов по рассмотрению трудовых споров / С.В. Кобылинская, А.Х. Шишев // Science Time. – 2015. - С. 347-351.

2.33. Колобова С.В. Законность и обоснованность судебного решения по трудовым спорам / С.В. Колобова // Современное право. – 2016. - № 1. – С. 86-92.

2.34. Комков С.А. Давностные сроки в трудовом праве / С.А. Комков // Сибирский юридический вестник. - 2019. - №3. – С. 38-43.

2.35. Кончева В.А. Системы организации правосудия по трудовым делам в мировой практике: некоторые аспекты / В.А. Кончева // Проблемы экономики и юридической практики. - 2018. - №5. – С. 237-240.

2.36. Костян И.А. Отдельные вопросы реализации права на судебную защиту / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 2 – С. 10-15.

2.37. Куренной А. М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / А.М. Куренной. – М.: Просвещение. 2012. – 243 с.

2.38. Кузнецова Е.И. Поворот исполнения судебных актов: спорные вопросы применения в гражданском и арбитражном процессах / Е.И. Кузнецова // Юридические исследования. – 2015. - № 9. – С. 71-81.

2.39. Кузьмин И.А., Барышников П.С. Особенности структуры и содержания механизма доказывания в делах, возникающих из трудовых правоотношений / И.А. Кузьмин, П.С. Барышников // Наука и школа. - 2016. - №4. – С. 16-26.

2.40. Куренкова О.Н. Сроки обращения в суд: препятствия к защите прав работника или способ борьбы со злоупотреблением правом / О.Н. Куренкова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. - 2014. - №1-1. С. 100-104.

2.41. Лаптев Н.А. Отдельные аспекты исполнения решений в Италии / Н.А. Лаптев // Аллея науки. - 2019. - № 10. – С. 602-606.

2.42. Лютов Н.Л. Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран): диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук: 12.00.05 / Н.Л. Лютов. - Москва, 2001. - 230 с.

2.43. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики / Н.Л. Лютова, Е.С. Герасимова // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - №3 (64). С. 100-108.

2.44. Макурина К.А., Лаврик Т.М. К вопросу о подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров / К.А. Макурина, Т.М.Лаврик // Право и практика. – 2019. - № 3. – С. 188-193.

2.45. Менкенов А.В. К вопросу об альтернативной подсудности по искам о восстановлении трудовых прав / А.В. Менкенов // Вопросы управления. - 2017. №1. – С. 212-215.

2.46. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник / В.И. Миронов - М.: Управление персоналом. 2005. – 1001 с.

2.47. Мокосеев М.М. Реализация принципов состязательности и равноправия сторон трудовых правоотношений в гражданском процессе. Доказательства при увольнении и восстановлении работника на работе / М.М. Мокосеев // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения, инновации. – 2019. – С. 147-153.

2.48. Момот Д.В., Гулевич И.В. Проблемные вопросы доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров / Д.В.Момот, И.В. Гулевич // Аллея науки. – 2018. - № 5. – С. 944-949.

2.49. Муранов А.И. Поворот исполнения судебных актов: некоторые вопросы толкования и применения / А.И. Муранов // Статут. - 2006. - С. 182-201.

2.50. Мурзина Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству / Е.А. Мурзина // Lex Russica. - 2017. - №12 (133). – С. 167-179.

2.51. Овченкова М.К. Некоторые вопросы, связанные с определением подсудности индивидуальных трудовых споров / М.К. Овченкова // Вопросы российской юстиции. - 2020. - №6. С. 560-576

2.52. Овечкин М.А. Специализированные суды в системе судов общей юрисдикции в Российской Федерации: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук: 12.00.02 / М.А. Овечкин. - Саратов, 2006. – 195 с.

2.53. Оробец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации / В.М. Оробец - М.: Изд-во НИИ труда. 2005 – 398 с.

2.54. Панова К.О. Процессуальные аспекты защиты прав работника при разрешении споров о восстановлении на работе / О.К. Панова // Пробелы в российском законодательстве. - 2017. - №1. С. 137-140.

2.55. Пашкова Г.Г. Трудовое право. Учебное пособие / Г.Г. Пашкова. - Томск: ТГУ, 2018. - 258 с.

2.56. Петрашко И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан / И.А. Петрашко // Проблемы экономики и юридической практики. - 2012. - №3. – С. 109-113.

2.57. Пешкова О.А. Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений / О.А. Пешкова. – М.: Ось-89. 2007. - 256 с.

2.58. Пономарёва Т.М. Принцип быстроты разрешения судами общей юрисдикции трудовых споров / Т.М. Пономарёва // Актуальные проблемы гражданского права и процесса. - 2017. – С. 98-102.

2.59. Пресняков М.В. Сроки исковой давности в трудовом праве: о словах и терминах / М.В. Пресняков // Журнал российского права. – 2018. - № 3. – С. 53-65.

2.60. Ренц И.Г. Факты и доказательства в международном гражданском процессе: диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук: 12.00.15 / И.Г. Ренц. - Екатеринбург, 2018. - 351 с.

2.61. Родионов А.О. Процессуальный статус работодателя при обжаловании им решения комиссии по трудовым спорам / А.О. Родионов // Вопросы российской юстиции. - 2020. - №8. – С. 360-368.

2.62. Савин В.Т. Материальная ответственность работодателя за задержку исполнения им решений органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе / В.Т. Савин // Пробелы в российском законодательстве. - 2016. - №8. С. 142-148.

2.63. Саликова Н.М., Батухтина Е.М. Электронный документ как доказательство: проблемы использования при разрешении трудовых споров / Н.М. Саликова, Е.М. Батухтина // Российское право: образование, практика, наука. - 2020. - №4. – С. 103-110.

2.64. Сафонов В.А., Хохлов Е.Б.. Трудовые споры: учебное пособие / В. А. Сафонов, Е. Б. Хохлов. - Москва: Проспект, 2015. - 192 с.

2.65. Северцев Р.В. Судебная защита трудовых прав работника / Р.В. Северцев // Ленинградский юридический журнал. - 2018. - №1 (51). – С. 127-137.

2.66. Седов Н.П. Особенности рассмотрения трудовых споров судами общей юрисдикции / Н.П. Седов // Молодой ученый. – 2019. - № 21 (259). – С. 398-401.

2.67. Смирнова Ю.О. Принцип равенства сторон в судопроизводстве по индивидуальным трудовым спорам и проблемы его реализации / Ю.О. Смирнова // Студенческий форум. – 2021. - № 28. – С. 76-79.

2.68. Треушников М.К. Гражданский процесс: учебник: 2-е изд. / М.К. Треушников - М.: Городец. 2014. – 90 с.

2.69. Туманов А.А. Электронное взаимодействие сторон трудовых отношений / А.А. Туманов // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. - 2016. - №4. - С. 93-100.

2.70. Улизко Т.А. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан / Т.А. Улизко // Юридический вестник Самарского университета. - 2016. - №1. - С. 80-85.

2.71. Филющенко Л.И. Некоторые проблемы правового регулирования отношений с участием профсоюзов / Л.И. Филющенко // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - № 11(72). - С. 121-128.

2.72. Фокина М.А. Юридические предположения в гражданском и арбитражном процессах / М.А. Фокина // Современное право. - 2009. - № 6. С. 71-80.

2.73. Ханукаева Т.Э. Трудовые споры о праве: сравнительный анализ правовых норм Российской Федерации и зарубежных государств: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук: 12.00.05 / Т.Э. Ханукаева. - Москва, 2017. - 255 с.

2.74. Хильчук Е.Л. Актуальные вопросы представительства работников в отношениях по разрешению трудовых споров. / Е.Л. Хильчук // Евразийская адвокатура. - 2018. - № 2. – С. 57-61.

2.75. Цмай В.В., Канюков С.К. Механизм использования гражданско-правовых способов для защиты трудовых прав и законных интересов субъектов трудовых правоотношений / В.В. Цмай, С.К. Канюков // Пробелы в российском законодательстве. - 2012. - №4. – С. 40-43.

2.76. Чернышева Л.А., Лебедева Г.П. Трудовые споры: проблемы теории и практики / Л.А.Чернышева, Г.П. Лебедева // Ленинградский юридический журнал. – 2017. - № 2. – С. 160-167.

2.77. Чудаева Д.Е., Руднева Ю.В., Пищулина Я.А. Проблемы правоприменения поворота исполнения судебного приказа / Д.Е. Чудаева, Ю.В. Руднева, Я.А. Пищулина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. - № 11-2. – С. 148-151.

2.78. Шевчук С.С., Петров Н.В., Петрова И.В. Основные направления совершенствования института исковой давности в российском гражданском

праве / С.С. Шевчук, Н.В. Петров, И.В. Петрова // Проблемы экономики и юридической практики. - 2018. - №2. С. 105-108.

2.79. Шеменова О.Н. Последствия несоблюдения правил подсудности: конституционный аспект / О.Н. Шеменова // Российский судья. - 2014. - № 4. - С. 38-41.

2.80. Шлыкова Е.А. Принципы рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. / Е.А. Шлыкова // Проблемы права: теория и практика. – 2019. - № 45.- С. 300-308.

2.81. Юдина Е.А., Баловнев Д.О. Проблемы процессуального рассмотрения трудовых споров // Юридические науки: проблемы и перспективы. - 2015. - С. 166-168.

2.82. Янкин Г.Н. Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров / Г.Н. Янкин // Аллея науки. - 2016. - № 4. - С. 257-264.

3. Материалы правоприменительной практики:

3.1. По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р.М. Четыза: Постановление Конституционного Суда РФ от 14 июля 2020 г. № 35-П // Собрание законодательства РФ . – 20.07.2020. - № 29. - Ст. 4736.

3.2. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью "Рэд Стар Консалтинг" на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1320-О-О [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 23.04.2020).

3.3. О некоторых вопросах применения законодательства, регулирующего использование документов в электронном виде в деятельности судов общей юрисдикции и арбитражных судов: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.12.2007 № 57 // Российская газета. - 2007. - № 297.

3.4. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 // Российская газета. - 2006. - № 268.

3.5. 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 // Российская газета. - 2018. - № 121.

3.6. О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 № 16 // Российская газета. - 2021. - № 144.

3.7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Российская газета. - 2004. - № 72.

3.8. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017): утверждено Постановлением Верховного Суда РФ от 15 ноября 2017 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2018. - № 11.

3.9. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 3 (2018): утверждено Постановлением Верховного Суда РФ от 14 ноября 2018 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2019. - № 5.

3.10. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2019): утверждено Постановлением Верховного Суда РФ от 24 апреля 2019 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2019. - № 10.

3.11. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2019)): утверждено Постановлением Верховного Суда РФ от 17 июля 2019 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2020. - № 2.

3.12. Определение Верховного Суда РФ от 29 февраля 2016 г. по делу № 70-КГ15-15. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1426286 (дата обращения 10.10.2021).

3.13. Определение Верховного Суда РФ от 26 июля 2017 г. по делу № 18-КГ17-53. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1905468 (дата обращения 10.10.2021).

3.14. Определение Верховного Суда РФ от 14 августа 2017 г. по делу № 75-КГ17-4. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1905468 (дата обращения 29.04.2020).

3.15. Определение Верховного Суда РФ от 26 ноября 2018 г. по делу № 30-КГ18-4. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1905468 (дата обращения 04.05.2020).

3.16. Определение Верховного суда РФ от 15 июля 2019 г. по делу № 75-КГ19-3. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1905468 (дата обращения 17.01.2021).

3.17. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 22 июля 2019 г. по делу N 5-КГ19-71. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1905468 (дата обращения 23.02.2021).

3.18. Определение Верховного Суда РФ от 20 июля 2020 г. по делу № 72-КГ20-1. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1905468 (дата обращения 10.10.2021).

3.19. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14 мая 2020 г. по делу N 88-10258/2020. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 21.02.2021).

3.20. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 19 декабря 2019 г. по делу N 33-24543/2019. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 21.02.2021).

3.21. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Бурятия от 05 августа 2019 г. по делу № 33-2957/2019. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 24.02.2021).

3.22. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 29 марта 2018 г. по делу N 33-1853/2018. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 21.02.2021).

3.23. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 28 января 2014 г. по делу № 33-603/2014. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 23.05.2021).

3.24. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 05 декабря 2018 г. по делу N 33-4303/2018. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 21.02.2021).

3.25. Апелляционное определение Московского городского суда от 06 июля 2018 г. по делу N 33-25515/2018. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 23.02.2021).

3.26. Апелляционное определение Московского городского суда от 20 февраля 2018 г. по делу N 33-1729/2018. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.06.2021).

3.27. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 марта 2019 г. по делу N 33-13884/2019. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.06.2021).

3.28. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 08 июня 2017 г. по делу N 33-5329/2017. [Электронный ресурс]. - Документ

опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.02.2021).

3.29. Апелляционное определение Омского областного суда от 03 февраля 2016 г. по делу № 33-746/2016. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.02.2021).

3.30. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16 июля 2018 г. по делу N 33а-13255/2018. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 11.05.2021).

3.31. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03 февраля 2016 г. по делу N 33а-2332/2016. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.06.2021).

3.32. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16 июля 2019 г. по делу № 33-10496/2019. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 24.02.2021).

3.33. Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 16 февраля 2016 г. по делу N 33-1166/2016. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.06.2021).

3.34. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 24 ноября 2014 г. по делу № 11-12064/2014. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 24.02.2021).

3.35. Апелляционное определение Ярославского областного суда от 14 апреля 2014 г. по делу № 33-2159/2014. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 25.03.2020).

3.36. Решение Березниковского городского суда от 15 августа 2017 г. по делу № 2-2182/2017. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 24.06.2021).

3.37. Решение Ленинского районного суда г. Ростова-на-Дону от 01 июня 2017 г. по делу № 2-1186/2017. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 24.06.2021).

3.38. Решение Люберецкого городского суда от 20 июня 2017 г. по делу № 2-3812/2017. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 23.02.2021).

3.39. Решение Советского районного суда г. Владикавказа от 06 августа 2013 г. по делу № 2-2106/2013. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 24.02.2021).

3.40. Решение Стерлитамакского городского суда от 17 ноября 2017 г. по делу № 2-7987/2017. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 24.06.2021).

3.41. Решение Сургутского городского суда (ХМАО-Югра) от 17 ноября 2017 г. по делу № 2-8134/2017. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 24.06.2021).

3.42. Решение Сыктывкарского городского суда (Республика Коми) от 07 июня 2017 г. по делу № 2-2635/2017. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 23.06.2021).

3.43. Постановление ФАС ВолгоВятского округа от 10 ноября 2010 г. по делу № А79-6065/2009. [Электронный ресурс]. - Документ опубликован не был. - Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 09.10.2021).

3.44. О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 № 16 // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 1993. - № 3. (утратило силу)

3.45. О практике назначения Судами Российской Федерации уголовного наказания: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.01.2007 № 2 // Российская газета. - 2007. - № 13. (утратило силу)

4. Интернет-ресурсы:

4.1. Генеральная прокуратура Российской Федерации: официальный сайт Москва. URL: // <https://epp.genproc.gov.ru/web/gprf> // (дата обращения 08.11.2021).

4.2. Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации: официальный сайт. Москва. URL: // <http://www.cdep.ru> // (дата обращения 08.11.2021).