

УДК 4414

ОСОБЕННОСТИ СУДЕБНОГО РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Едиханова Д. И.

магистрант, Саратовская государственная юридическая академия

Россия, г. Саратов

Аннотация: Статья посвящена особенностям судебного рассмотрения трудовых споров. Рассмотрены изменения, коснувшиеся подсудности трудовых споров. Указаны позиции судов относительно применения нормы об альтернативной подсудности. Также рассмотрен вопрос о повороте исполнения решения суда. Проанализирована судебная практика, в ходе которой сделан вывод, что работодатели зачастую производят увольнения не задумываясь о правовых последствиях. Однако, в большинстве случаев суды принимают обоснованные решения в пользу работников.

Ключевые слова: Трудовой спор, суд, иск, подсудность, трудовой договор, место исполнения.

PECULIARITIES OF THE JUDICIAL CONSIDERATION OF LABOUR DISPUTES

Edihanova D. I.

Undergraduate, Saratov State Academy of Law

Russia, Saratov

Abstract: The article concentrates on peculiarities of the judicial consideration of labor disputes. It states the changes of jurisdiction of labor disputes and the position of the courts on the application of the rule of law on alternative jurisdiction. Also this article considers the change of execution of the judgment. It analyzes the jurisprudence concluded that employers often lay off workers without worrying about legal consequences. Nevertheless the courts take decisions in favor of employees in most cases.

Keywords: The labour dispute, The court, Claim, Jurisdiction, contract of employment, place of performance

Трудовые споры — одна из наиболее распространенных категорий дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции, поэтому рассмотрение особенностей их судебного рассмотрения и ошибок, допускаемых при этом приобретает особую актуальность.

3 октября 2016 года в ГПК РФ были введены изменения, коснувшиеся подсудности трудовых споров. Статья 29 ГПК РФ была дополнена новой частью — шестой, согласно которой иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

В пункт 9 ст. 29 ГПК РФ были также внесены изменения в части указания на то, что иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

Таким образом, в настоящее время иски могут предъявляться работником по своему выбору:

- по своему месту жительства;
- по месту нахождения ответчика;
- по месту исполнения трудового договора.

Часто суды сталкиваются со сложностями при определении подсудности, когда работник предъявляет иск по месту исполнения трудового договора, однако в самом трудовом договоре не указано место исполнения трудовой функции. Объясняются данные сложности тем, что буквальное толкование ч. 9 ст. 29 ГПК РФ говорит о том, что подсудность может определяться по месту исполнения только в том случае, если такое место исполнения указано непосредственно в трудовом договоре.

Существует две позиции судов относительно применения данной нормы об альтернативной подсудности. Первая позиция связана с буквальным толкованием данной статьи. То есть, суды считают, что иск не может быть предъявлен по месту исполнения трудового договора, если непосредственно в тексте трудового договора не указано место исполнения трудовой функции работника. Вторая позиция связана с расширительным толкованием данной нормы. Если работником при подаче иска представляются документы, позволяющие определить территорию, где им выполнялись трудовые обязанности, то, следовательно, такой иск может быть предъявлен по месту

исполнения трудового договора, в том числе и в случаях, когда в трудовом договоре местонахождения рабочего места не поименовано.

Статья 57 Трудового кодекса РФ предусматривает, что трудовой договор в обязательном порядке должен содержать условие о месте работы. Не указание данного условия в трудовом договоре должно вменяться в вину работодателя, как наиболее сильной стороне трудовых отношений, поскольку традиционно предложение трудового договора определенной формы и содержания исходит именно от работодателя. Поэтому даже при тех условиях, когда в трудовом договоре отсутствует указание на место исполнения трудовой функции, суд вправе принимать от работника любые иные доказательства, свидетельствующие о выполнении им работы в определенном месте. Таким документами, как правило, являются трудовые книжки с записью о работе в определенном месте, приказы, трудовые договоры, содержащие указание на место заключения договора, и прочие документы.

Таким образом, можно прийти к выводу, что в данном случае допустимо расширительное толкование нормы, закрепляющей право работника обратиться в суд по месту исполнения трудового договора.

В теории и практике особый интерес вызывает вопрос о повороте исполнения решения суда, которым в пользу работника была взыскана заработная плата.

Данная категория споров, связанных с поворотом исполнения решения суда, не является распространенной, и, видимо, поэтому суды испытывают сложности при разрешении данных требований работодателей.

Это касается случаев, когда иски работников о взыскании заработной платы удовлетворены судом, решение работодателем исполнено и взысканные судом суммы перечислены в пользу ответчика; в последующем указанное решение отменяется в апелляционном порядке, и перед работодателем встает вопрос о возможности обратного взыскания тех сумм, которые уже были перечислены в пользу работника по судебному решению.

Статья 397 ТК РФ предусматривает, что обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

В некоторых случаях суды допускают ошибки, трактуя ст. 397 Трудового кодекса РФ и пункт 3 ст. 1109 Гражданского кодекса РФ, как не допускающие обратного взыскания с работника сумм заработной платы. В таких случаях возможность обратного взыскания сумм заработной платы с работника связывается судами только с наличием таких обстоятельств, которые подтверждают, что решения суда было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Однако в последних определениях Верховного суда РФ по спорам, связанным с поворотом исполнения решения суда, по существу высказана однозначная позиция о том, что положения ГК РФ в данном случае не применимы. Необходимо применять специальное законодательство, а именно нормы части 1 и абзаца первого части 3 статьи 445 ГПК РФ [1], которые предусматривают поворот исполнения судебного решения в рамках апелляционного рассмотрения дела по любым требованиям, в том числе вытекающим из трудовых (за исключением поворота исполнения решения по делу о взыскании алиментов).

При отмене решения суда в кассационном или надзорном порядке применительно к решениям по трудовым спорам действует иное правило: поворот исполнения решения по трудовому спору допускается, только если решение суда было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Анализируя судебную практику можно сделать вывод, что работодатели часто производят увольнения, не задумываясь о правовых последствиях, не давая работнику даже возможности обдумать свои действия. Стоит

подчеркнуть, что на практике постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым спорам играют серьезную роль для правильного применения судами трудовых норм.

Суд, рассматривающий дело, выясняет инициатора расторжения трудового договора, проверяет формулировку причины увольнения на предмет соответствия закону, как она указывается в приказе об увольнении, проверяет порядок увольнения.

Закон предусматривает возможность взыскания морального ущерба за незаконное увольнение и перевод работника на другую работу. Обязанность установления компенсации морального вреда возложена на суд, если работник в своем заявлении просит его взыскать.

Зачастую происходят увольнения работников, без выплаты причитающейся им в полном размере заработной платы. Однако в большинстве случаев суды принимают обоснованные решения в пользу работников, исследовав все материалы дела. В таких случаях решения судов подлежат немедленному исполнению. Алгоритм действий включает в себя: издание приказа о восстановлении работника на работе в соответствии с вынесенным решением, немедленное восстановление работника в прежней должности и допуск к работе, оплата времени вынужденного прогула.

Список литературы

1. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.08.2017)// СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; 2017, N 31 (Часть I), ст. 4772.
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3; 2017, N 31 (Часть I), ст. 4805.
3. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. № 72.

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

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

© Едиханова Д. И., 2017