

<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.72.54.024>

УДК 347.986

Куемжиева Яна Николаевна

доцент кафедры гражданского процесса,
Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т.Трубилина
kuemzhieva.ya@edu.kubsau.ru

Yana N. Kuyemzhiyeva

Associate Professor of the Department of Civil Procedure,
Kuban State Agrarian University named after I.T.Trubilin

Защита трудовых прав в судебном порядке

Protection of labor rights in court

***Аннотация.** В данной статье исследуются рассмотрение судами споров о признании гражданско-правовых договоров трудовыми и защите трудовых прав работников в судебном порядке; даже в случае отсутствия письменного соглашения между сторонами об исполнении трудовых обязанностей, а также - вопросы правильного определения подсудности таких дел, как родовой, так и территориальной, в зависимости от характера исковых требований и условий трудового договора о месте исполнения трудовых обязанностей.*

***Ключевые слова:** гражданский процесс, трудовые споры, трудовой договор, защита трудовых прав, договор подряда, трудовые отношения.*

***Summary.** This article examines the consideration by the courts of disputes on the recognition of civil contracts as labor contracts and the protection of labor rights of employees in court, even in the absence of a written agreement between the parties on the performance of labor duties, as well as issues of the correct determination of the jurisdiction of such cases, both generic and territorial, depending on the nature of the claims and the terms of the employment contract on the place of performance of labor duties.*

***Keywords:** civil procedure, labor disputes, employment contract, protection of labor rights, contract of employment, labor relations.*

Защита трудовых прав, создание благоприятных условий труда имеет особое значение в государственной политике нашего государства, законодатель внимательно отнесся к правовому регулированию защиты

трудовых прав, предусмотрев альтернативные способы защиты. Судебная защита трудовых прав является доступной и эффективной формой защиты трудовых прав, востребованность и значение которой приобретает особый смысл в современном контексте трудового законодательства России. Каждый работник, как и работодатель, вправе разрешать трудовые споры в судебном порядке. Со стороны государства предприняты меры для обеспечения доступности судебной защиты для участников трудовых правоотношений. Это касается и отнесения таких споров к подсудности судов общей юрисдикции, имеющих большую территориальную приближенность к обращающимся для личного участия в рассмотрении дела, так и освобождения от оплаты государственной пошлины, поскольку истцы по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождены от оплаты государственной пошлины.

Подсудность трудовых споров отнесена к компетенции судов общей юрисдикции. Трудовые споры прямым указанием в законе исключены из компетенции третейских судов, лишь индивидуальные трудовые споры спортсменов и тренеров в профессиональном спорте могут рассматриваться и разрешаться третейскими судами. Эти оговорки включены на фоне возрастающей роли альтернативных способов разрешения конфликтов, кроме судебной формы. Исключение трудовых споров из компетенции негосударственных судебных инстанций лишь подчеркивает особое внимание к защите трудовых прав со стороны государственной трудовой политики. Уровень же суда определяет характер исковых требований. Лишь одна категория отнесена к подсудности судов уровня субъекта федерации и это дела о признании забастовки незаконной. В нормы гражданского процессуального законодательства эти положения не включены, что является пробелом; тем более, соответствующая статья есть в главе три кодекса. Эти положения закреплены в нормах трудового законодательства. Процессуальные нормы гражданского законодательства не содержат таких положений, ст. 26 не содержит норм об отнесении этой категории дел к подсудности данного уровня судов, хотя и регулирует подсудность судов субъектов федерации. Этот недостаток возможно ликвидировать, включив соответствующий пункт в нормы гражданского процессуального законодательства.

Основная же масса трудовых споров рассматривается районными судами, на них возложены функции решения этих споров, лишь выдача судебного приказа по требованиям о взыскании заработной платы, сумм отпуска или иных связанных с осуществлением трудовых функций выплат, например, причитающихся при увольнении. Важно, что эти суммы

начислены, но не выплачены, это как раз и должно быть, бесспорно, подтверждено. Если такие требования будут подтверждены убедительными и достаточным количеством прямых доказательств, мировой судья сможет принять к рассмотрению в порядке приказного производства заявленные требования о начисленных выплатах. Приказное производство осуществляется только по бесспорным делам, там, где нет сомнений и необходимости что-то устанавливать дополнительно и исследовать, кроме убедительных письменных доказательств заявителя. В противном случае, при не бесспорности требований работника, или если сумма требований превышает пятьсот тысяч рублей, такое дело будет рассматриваться районным судом в исковом производстве. К слову, увеличение сумм требований допустимых для рассмотрения в приказном производстве произошло не так давно, что подтверждает предоставление возможности скорейшего получения судебной защиты и восстановления прав.

Все иные споры, возникающие в связи с трудовыми правоотношениями, будут отнесены родовой подсудностью к уровню районных судов. Хотя так было не всегда. Первоначальная редакция нынешнего действующего кодекса относила трудовые споры к подсудности мировых судов, где в п. 6 ст. 23 устанавливалась родовая подсудность таких дел. Лишь дела о восстановлении на работе и коллективные трудовые споры напрямую исключались из компетенции мировых судов. Внесенными изменениями [1] была ограничена компетенция мировых судей по рассмотрению отдельных категорий гражданских дел, мировые судьи больше не будут рассматривать дела, возникающие из трудовых отношений. Обусловлено это было необходимостью отнесения к подсудности федеральных судов категорий дел большой сложности и снижения нагрузки на мировых судей. Сложными эти дела являются потому что это конфликт между работником и работодателем. Временами в силу неверной трактовки трудового законодательства, порой трудовые отношения возникают на основе сложных юридических составов, документы и процедуры принятия сотрудников или увольнения, привлечения к дисциплинарной ответственности предусматривают должное оформление и соблюдение назначенного порядка, эти обстоятельства и должен изучить суд, разрешая трудовой спор. Многие нюансы требуемых процедур суд устанавливает из приказов Минтруда, которые детально прописывают порядок и утверждают соответствующие акты, которые должны быть составлены работодателем. На каждом этапе работнику предоставляется возможность ознакомиться и с приказами и актами, и реагировать соответствующим образом, возможно, урегулировав разногласия.

Что касается территориальной подсудности, в этом вопросе нормы права устанавливают альтернативную подсудность, предоставляя истцу право выбрать соответствующую территорию определенного родовой подсудностью суда и обратиться по месту своего жительства. И это справедливо и оправдано, учитывая характер споров. Применяется правило обращения по месту нахождения ответчика, в нашем случае работодателя. А так же правило обращения по месту нахождения филиала организации тоже действует. Эти обстоятельства обеспечивают доступность защиты трудовых прав в судебном порядке. Это приоритет. Вахтовый метод работы, при котором исполнение обязанностей по трудовому договору осуществляется по указанному месту исполнения, работник может обратиться в суд и по месту исполнения договора.

Место работы относится к категории обязательных условий трудового договора, должно быть прописано, это точный юридический или фактический адрес организации, в которую устраивается работник. Зачастую, работодатель не утруждает себя конкретизацией уточнения адреса места работы, указывая лишь название организации и конкретный город, если у организации есть филиалы. Другие же работодатели, напротив, скрупулезно уточняют помимо адреса другие определяющие детали, вплоть до уточнения номера кабинета в организации, в которой будут осуществляться трудовые обязанности, и это более правильный подход, в том числе, для составления актов, например, об отсутствии работника на рабочем месте. При дистанционном исполнении трудовых обязанностей это условие прописывается: работник выполняет трудовую функцию вне места расположения работодателя, а по своему месту жительства, или иному месту. А вот, при разъездном характере работы таких профессий, как курьер, водитель допустимо указывать территорию в пределах которой выполняются трудовые функции.

Закон не требует уточнения места работы до конкретного адреса, таких положений нет в нормах трудового законодательства. Законодатель предполагает вероятность того, что передвижение работника у того же работодателя на иное рабочее место, в прочее структурное подразделение, расположенное приблизительно в той же доступности, местности, не повлечет видоизменения определенных сторонами соглашений трудового договора. Стало быть, предписание в трудовом договоре в качестве места работы конкретного адреса (с указанием номера корпуса, кабинета), в котором сотрудник будет выполнять трудовые обязанности, не является неизменным, особенно придавая значение тому, что по некоторым специальностям неосуществимо исполнять трудовые функции только лишь в конкретном кабинете, а допустимо, и потребует перемещения по объектам и

подразделениям юридического лица, учреждения. Именно поэтому скрупулезная конкретизация места работы является правом работодателя, а не обязанностью.

Если работодатель склонен включать информацию о месте работы с уточнением структурного подразделения и рабочего места, в том числе, указав конкретный адрес или номер отделения, то, в таком случае, условия о месте работы и рабочем месте становятся обязательными условиями трудового договора. Будучи включенным в трудовое соглашение, это условие влияет на определение территориальной подсудности и может проверяться судом при принятии решения о возбуждении производства по делу, соблюдения условий подсудности исковых требований. При этом имеющиеся в трудовом договоре условия, ограничивающие право работника по сравнению с положениями гражданского процессуального законодательства, на предъявление иска о защите трудовых прав, в том числе по месту своего жительства, не подлежат применению в силу положений статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации [2].

При рассмотрении трудовых споров существует сформировавшаяся установка: именно работник считается слабой стороной в трудовых правоотношениях с работодателем. Если при рассмотрении спора в ходе судебного разбирательства будет выявлено, что этим договором, фактически, регулируются трудовые отношения, а не гражданско-правовые, суды признают правоотношения трудовыми и применяют нормы трудового законодательства. Установить эти обстоятельства помогает выявление характерных черт, свойственных трудовым правоотношениям. Изучим и обобщим эти характерные черты. Из определения трудовых отношений, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, можно установить эти специфические черты именно трудовых правоотношений. Ведь, маскировать трудовые отношения под гражданско-правовые напрямую запрещено трудовым законодательством. Эти нормы известны, понятны, однако, некоторые работодатели пытаются обойти эти предписания.

Итак:

- это основанные на соглашении между сторонами правоотношения;
- стороны это работник и работодатель;
- выполнение трудовой функции осуществляется лично работником;
- эти трудовые функции возложены именно на конкретного работника, который не может быть автоматически заменен, подменен без ведома и согласия работодателя и прохождения соответствующей процедуры;
- выполнение работы осуществляется за плату, на возмездной основе;

- работа выполняется по соответствующей должности, профессии, специальности, имеющейся в штатном расписании;
- квалификация работника соответствует указанной в штатном расписании квалификации специальности, профессии или должности;
- работник приступил к исполнению трудовых обязанностей;
- работник должен быть допущен к исполнению трудовых обязанностей именно работодателем;
- работодатель допустил сотрудника к исполнению конкретных поручений;
- работы выполняются в интересах работодателя;
- результатами работы пользуется работодатель по своему усмотрению и экономическим соображением, не исполнитель;
- работы выполняются под управлением и осуществлением контроля работодателем;
- для исполнения рабочих обязанностей установлен соответствующий распорядок, работник подчиняется требованиям правил внутреннего трудового распорядка;
- работодатель обеспечивает соответствующие условия труда, предоставляя доступ к рабочим ресурсам работнику, исполняющему соответствующие трудовые функции.

Трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению, предусмотренных гражданско-правовым договором, обязанностей. Работодателю, который уклоняется от оформления трудового договора, может грозить штраф.

Наиболее часто трудовые отношения маскируются договорами подряда, которые заключают для выполнения конкретных работ, потом перезаключают вновь и вновь с одними и теми же лицами. Но суть подрядных отношений - передать итоговый результат заказчику, в трудовых же для заказчика (работодателя) важен сам процесс исполнения рабочих функций именно этим лицом, обладающим соответствующей квалификацией. Исполняя работы по договору подряда, исполнитель остается самостоятельным хозяйствующим субъектом, несет все риски осуществления экономической деятельности, используя собственные средства производства или иные условия, необходимые для достижения результата, чего нет в трудовых отношениях, материальная база которых обеспечена и предоставлена работодателем, и он же осуществляет контроль и несет риски, связанные с выполнением работ.

Верховный суд уже давал подобные разъяснения, однако, суды продолжают ошибаться, и проверочным инстанциям приходится отправлять

дело на новое рассмотрение. Именно поэтому, суды признают трудовыми отношения при наличии характерных черт в случаях, когда заключены гражданско-правовые договоры, или же, когда стороны вовсе действуют без заключения письменного соглашения.

Судебная форма защиты трудовых прав является эффективным механизмом, имеющим, в том числе, и превентивные предупредительные цели предотвращения нарушения трудовых прав в будущем, это доказывается данными судебной статистики, которая каждый год фиксирует снижение количества трудовых споров по сравнению с предшествующим периодом. В 2020 году снижение дел составило 25,3 %, в 2021 году 1,4 % меньше от общего числа дел за предыдущий период. Наибольшее количество исков связано с задержкой или невыплатой заработной платы, в том числе, и в пандемийный период была такая тенденция, несмотря на предпринимаемые меры. Суды поддерживали работников и в спорах по делам об увольнении. В случаях, если выносится решение о восстановлении на работе, работодатель оплачивает работнику период вынужденного прогула, время на судебное разбирательство так же включается в период вынужденного прогула.

Особенность обращения в суд по делам о защите трудовых прав в том, что по некоторым исковым требованиям установлены пресекательные сроки обращения. Чаще, истцами выступают, все же, работники, чем работодатели. Сроки подачи иска в суд зависят от типа правонарушения. Если речь идет об отказе в приеме на работу, иск нужно подать в течение трех месяцев со дня получения письменно оформленного отказа. Если же речь идет об увольнении, то иск нужно подать в течение одного месяца со дня вручения копии приказа об увольнении, выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности. У истцов есть право обратиться с ходатайством о восстановлении пропущенных сроков обращения в суд. Сроки судом будут восстановлены, если будет доказана уважительность причин пропуска сроков. Данные судебной статистики подтверждают, что работники пользовались процессуальным правом обращения за восстановлением пропущенных процессуальных сроков. Среди уважительных причин восстановления сроков есть такие, как:

- заблуждение работника относительно законности увольнения, а к доказательствам, все чаще, стали относить уведомление работодателя в электронной переписке о неявке на работу по уважительным причинам;

- переписка в мессенджерах, аудиозаписи из мессенджеров, между работодателем и сотрудником, содержащие информацию об исполнении трудовых обязанностей, скрин-переписку уведомления работником работодателя, например, об уважительности причин опоздания.

Все эти обстоятельства фиксируют происходящие тенденции в защите трудовых прав.

Конфликт интересов

Не указан.

Conflict of Interest

None declared.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по их запросу.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. *Федеральный закон от 22 июля 2008 г. N 147-ФЗ "О внесении изменений в статью 3 Федерального закона "О мировых судьях в Российской Федерации" и статью 23 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.*

2. *Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.08.2017 г. № 75-КГ17-4// СПС «Гарант».*

Literature:

1. *Federal Law No. 147-FZ of July 22, 2008 "On Amendments to Article 3 of the Federal Law "On Magistrates in the Russian Federation" and Article 23 of the Civil Procedure Code of the Russian Federation.*

2. *Definition of the IC on civil cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated 14.08.2017 No. 75-KG17-4// SPS "Garant".*