

УДК 349.2

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ В СУДЕ ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ

Пивоваренко Вероника Витальевна

магистрант 2 курса

КрФ ФГБОУВО «РГУП», Республика Крым, г.Симферополь

Аннотация. В научной статье рассмотрены особенности рассмотрения споров о восстановлении на работе в суде первой инстанции. Автор исследует основные теоретические и практические проблемы, связанные с судебным разрешением споров о восстановлении на работе. По результатам исследования автором предлагаются пути совершенствования данного института.

Ключевые слова: трудовые споры, работник, работодатель, восстановление на работе, актуальные проблемы.

Актуальность состоит в том, что в период сложной экономической ситуации в стране, наличие постоянного места работы является одним из условий социальной стабильности. Вследствие чего правильный подход к рассмотрению данной категории дел судами выступает гарантией соблюдения прав участников трудовых правоотношений.

По мнению А.В. Измалкова и М.В. Соседовой наиболее болезненными были и остаются вопросы прекращения трудовых отношений и производные от них трудовые споры [1, С. 87].

Институт восстановления работника на работе прямо вытекает из содержания статьи 396 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

По данным официальной судебной статистики за 2017 год, в Республике Крым судами первой инстанции были рассмотрены 1172 дела, возникающих из трудовых споров. Среди них по искам прокуроров судами первой инстанции рассмотрено 210 дел о восстановлении на работе. За указанный отчетный период в суд поступило 112 дел в связи с увольнением по инициативе работодателя (ст.71, 81 ТК РФ), 3 – в связи с увольнением по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), 7 – в связи с увольнением вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора (ст.84 ТК РФ), 11 – о восстановлении на государственной (муниципальной) службе в связи с признанием приказа в отношении государственного (муниципального) служащего об увольнении недействительным, 73 – иные споры по делам о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе [2]. Анализ статических данных показывает актуальность существования данного института.

Несмотря на достаточную урегулированность процесса разрешения споров о восстановлении на работе, на практике возникает ряд проблем:

1) сроки обращения работника в суд за защитой своих прав. Согласно части 1 статьи 392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением спора об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки [3]. Очевидно, что гражданину требуется дополнительное время для принятия решения: осуществлять судебную защиту своего права либо нет. Таким образом, по нашему мнению, установленный срок является недостаточным для реализации работником своего права на судебную защиту, с учетом, что в этот срок включается время для подготовки обоснованного иска. Кроме того, не учтено положение о том, что до подачи иска возможно проведение досудебной процедуры урегулирования спора - медиации, которая также требует дополнительного времени. В то же время установление чрезмерного срока для обращения в суд (три и более месяца) может привести к нарушению прав работодателя, который также нуждается в правовой определенности;

2) отсутствие правовой нормы, определяющей правовую природу и содержание таких процессуальных документов, как акты, составляемые, в том числе при процедуре увольнения.

При рассмотрении категории дел о восстановлении на работе, работники часто ссылаются на то, что не были ознакомлены с докладными, актами, письменными объяснениями должностных лиц, которые легли в основу приказа об увольнении, в связи с чем не могли дать объяснение в полном объеме. Отсутствие обязанности работодателя ознакомить работника с документами, которые закладываются в основу приказа об увольнении, порождает у работника недоверие к таким документам, возникновение доводов о том, что данные документы, несмотря на то, что они указаны в приказе об увольнении, составлены (или исправлены) перед судебным заседанием.

Чем больше работник будет информирован о законных действиях работодателя при реализации последней процедуры увольнения, тем меньше у него будет оснований не только для обращения в судебные органы, но и для недоверия в отношении действий работодателя.

По мнению А.В. Измалкова, одним из векторов развития современной отечественной доктрины трудового права выступает алгоритмизация различных институтов данной отрасли российского права, излагающая последовательность реализации того или иного правового механизма, будь то заключение трудового договора, его расторжение по соответствующему основанию, наложение дисциплинарного взыскания и т.д. [4, С. 167].

3) отсутствие фактического, а вследствие и процессуального равенства сторон, в отличие от уголовного процесса, где существует гарантия в виде презумпции невиновности.

При рассмотрении трудовых споров о восстановлении на работе, исходя из общего правила распределения обязанностей по доказыванию (каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений), ответчик обязан доказать в суде правомерность увольнения работника, а работник обязан доказать незаконность своего увольнения.

В п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 указывается, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя [5, С. 60].

При рассмотрении дел о восстановлении на работе могут быть использованы все средства доказывания, предусмотренные ГПК (письменные доказательства, объяснения сторон и третьих лиц, свидетельские показания; реже, в зависимости от конкретных обстоятельств дела и оснований увольнения работника, могут быть использованы вещественные доказательства, аудио-, видеозаписи, заключения экспертов и т.д.) [6, С. 49].

Между тем, необходимо отметить, что работник практически никаких доказательств из вышеуказанных предоставить не может. На практике нередко возникают трудности с предоставлением работником письменных доказательств, поскольку в соответствии со статьей 71 ГПК РФ последние принимаются судом только в подлинниках или надлежащим образом заверенные [3]. При этом работник, как правило, не имеет подлинников каких-либо документов, кроме трудового договора. Кроме того, работник самостоятельно не может заверить копию, т.к. печати у него нет. Работодатель, напротив, может предоставить любой документ в суд, даже заранее исправленный, заверив его. В суде данные документы будут являться доказательствами.

4) одной из проблем также является то, что механизм немедленного исполнения работодателем решения о восстановлении работника на работе трудовым законодательством не предусмотрен. В этой связи судебные решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника относятся к одним из самых трудноисполнимых [7, С. 168]

Исходя из вышесказанного, видится необходимость в комплексных изменениях трудового законодательства в части разрешения трудовых споров, непосредственно связанных с восстановлением работника на работе:

- 1) считаем необходимым уточнить содержание части 1 статьи 392 Трудового кодекса РФ, увеличив сроки обращения в суд за защитой своих прав [8, С. 103];
- 2) возложить на работодателя обязанности по проведению проверки (служебного расследования), ознакомлению работников не только с приказом, но и с документами,

которые легли в основу приказа, полагаем, будет являться дополнительной гарантией соблюдения прав работника;

- 3) возложить бремя доказывания по данной категории дел на работодателя;
- 4) дополнить трудовое законодательство нормами о немедленном исполнении работодателем решения о восстановлении работника на работе.

Таким образом, работник, не обладая равными с работодателем возможностями в доказывании, не может в полной мере защитить свои нарушенные права. В связи с чем, категория трудовых споров о восстановлении работника на работе в настоящее время приобретает все большую социальную значимость.

Список литературы:

1. Измалков А.В., Соседова М.В. Актуальные проблемы рассмотрения споров о восстановлении работника на работе в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Инновационная экономика и право. – Прокуратура Липецкой области (Липецк), 2017. – №1 (6). – С. 86-93.
2. Управление судебного департамента в Республике Крым. Режим электронного доступа: <http://usd.krm.sudrf.ru/modules.php?name=stat&id=45>
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 07.01.2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.2.
4. Измалков А.В. Алгоритмика процессуального оформления трудовых правоотношений / А.В. Измалков / Воронеж: ООО «Издательство «РИТМ», 2016. – 384 с.
5. Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право, 2014. – № 3. – С. 58-64.
6. Измалков А.В. Трудовые отношения (образцы процессуальных документов) / А.В. Измалков / Воронеж: ООО «Издательство «РИТМ», 2016. – 388 с.
7. Юдина Е. А., Баловнев Д. О. Проблемы процессуального рассмотрения трудовых споров // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III Междунар. науч. конф. – Казань: Бук, 2015. – С. 166-168
8. Чернышева Л.А. Восстановление работника на работе: проблемы теории и практики // Криминалист, 2014. – № 2(15). – С. 101-105.