

Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования¹



М.О. Буянова

профессор кафедры трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доктор юридических наук. Адрес: Российская Федерация, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: mbyanova@hse.ru



Аннотация

Статья посвящена исследованию процессуальных и материальных проблем правового регулирования индивидуальных трудовых споров в современной России. Особое место отведено вопросам: территориальной подсудности, процессуальным срокам (в том числе срокам рассмотрения трудовых споров и срокам обращения в суд), различным видам доказательств и доказывания при рассмотрении трудовых споров в судах общей юрисдикции. При этом обращается внимание на трудности, с которыми сталкивается работник при предоставлении доказательств (в том числе письменных, документальных, свидетельских и т.д.). Раскрываются также несовершенства законодательного установления порядка увольнения работников, которые мешают ему признать в суде увольнение незаконным и восстановиться на работе. В результате проведенного анализа сделаны следующие основные выводы: 1) действующее гражданско-процессуальное и трудовое законодательство о рассмотрении и разрешении трудовых споров не отражают принцип процессуального равенства; 2) правило о территориальной подсудности трудовых споров, установленное в ст. 28 ГПК РФ (по месту нахождения ответчика), и отсутствие возможности альтернативного их рассмотрения сводят на нет принцип беспристрастности судебного разбирательства; 3) ограниченные сроки, установленные для рассмотрения в судах трудовых споров, мешают полноте судебного разбирательства; 4) специальные сроки для обращения в суд работника, установленные в ст. 392 ТК РФ, ставят его в неравное положение с работодателем; 5) правило о запрете приобщения работником к материалам дела незаверенных копий письменных доказательств обрекает исход трудового спора; 6) у работника отсутствует реальная возможность доказать нарушение своих прав свидетельскими показаниями сотрудников, продолжающих работать у данного работодателя; 7) наличие у суда права на отказ в удовлетворении ходатайства работника о проведении экспертизы документов, представленных работодателем, не позволяет установить истину по делу; 8) отсутствие в законе строго установленного порядка увольнения работников по каждому из оснований нарушает принцип единообразия судебной практики.



Ключевые слова

трудовые споры, доказательства, доказывание, виды доказательств, территориальная подсудность, порядок увольнения, равноправие сторон, процессуальные права и обязанности

С переходом России на рыночные отношения и принятием нового Трудового кодекса качественно изменилось процессуальное положение сторон трудового спора, в ре-

¹ Исследование осуществлено в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2013–2014 гг., проект № 12-01-0121 «Трудовые споры: материально-процессуальные проблемы правового регулирования».

зультате которого работник все чаще и чаще проигрывает в судах. Сегодня более 80% трудовых споров решается в пользу работодателя. Действующее процессуальное законодательство о рассмотрении трудовых споров исходит из принципа равноправия сторон. Однако работник изначально находится далеко не в равном положении с работодателем. Будучи экономически незащищенной стороной трудового отношения, работник не может в полной мере реализовать множество своих процессуальных прав (включая право на полное и справедливое судебное разбирательство, на предоставление доказательств, на квалифицированную юридическую помощь и т.д.).

Процессуальные проблемы рассмотрения трудовых споров

Основные вопросы процессуального рассмотрения индивидуальных трудовых споров решаются по правилам гражданско-процессуального законодательства. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее также — ТК РФ), устанавливая порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, закрепляет лишь некоторые процессуальные особенности их рассмотрения. Так, ст. 392 ТК РФ устанавливает сроки для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. В гражданском законодательстве они называются сроками исковой давности. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение **одного месяца** со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Устанавливая столь сокращенные сроки для обращения в суд работника, государство защищает работодателя от потенциальных материальных издержек, которые он понесет в случае разрешения трудового спора в пользу работника. Общеизвестно, что практически все трудовые споры связаны с материальными требованиями работника (взыскание заработка за время вынужденного прогула при незаконном увольнении, разницы в заработке при переводе на нижеоплачиваемую работу, взыскание недополученного заработка, компенсации за неиспользованный отпуск, сверхурочные работы, работы в выходные и праздничные дни, компенсация морального вреда и др.)

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении № 2 от 17 марта 2004 г. обращает внимание судов на то, что пропуск указанного срока без уважительных причин, если об этом заявила сторона ответчика на стадии досудебной подготовки, влечет за собой отказ в удовлетворении иска. Если об этом заявлено в период рассмотрения спора, суд рассматривает иск, однако в удовлетворении исковых требований отказывает. Анализ судебной практики по трудовым спорам за последние пять лет показывает, что более 1/3 всех трудовых споров завершается отказом в иске только по основаниям пропуска работником сроков для обращения в суд.

Между тем та же ст. 392 ТК РФ устанавливает, что работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение **одного года** со дня обнаружения причиненного ущерба. Данное положение входит в противоречие с установленным законом принципом процессуального равноправия сторон при рассмотрении гражданских споров, поэтому его следует считать дискриминационным по отношению к работникам.

Сущность принципа процессуального равенства в трудовых спорах состоит в предоставлении сторонам (работнику и работодателю) равных возможностей для защиты своих прав и законных интересов. Согласно п. 3 ст. 38 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации (далее также — ГПК РФ) стороны пользуются равными

процессуальными правами и несут равные процессуальные обязанности. Ни одна из сторон не пользуется какими-либо преимуществами перед другой стороной².

Необходимо учитывать, что работодатель располагает большей информацией о положениях законодательства в силу наличия у него соответствующей администрации. Работники зачастую вынуждены обращаться в юридическую консультацию и оплачивать услуги адвоката, который может разъяснить правила применения соответствующих норм закона к возникшей ситуации и возможные способы разрешения его разногласий с работодателем. Между тем общий срок исковой давности по гражданским спорам составляет от одного года до трех лет — ст. 181 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее также — ГК РФ)³. Как видно, сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленные в ст. 392 ТК РФ, значительно короче сроков исковой давности, установленных в ст. 181 ГК РФ. Очевидно, что материальный интерес работника значительно менее защищен, нежели интерес работодателя.

Необходимо заметить, что такие сроки были установлены еще в КЗоТ РСФСР. Законодатель всегда объяснял это необходимостью защиты материальных интересов работодателя. Однако если в эпоху КЗоТа работодателем было только государство, то сегодня доля государственных предприятий совсем невелика. Кроме того, данная установка входит в прямое противоречие с задачами сегодняшнего трудового законодательства, закрепленными в ст. 1 ТК РФ: создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

С учетом изложенного полагаем, что применительно к трудовым спорам необходимо установить общий срок для обращения в суд и работника и работодателя — один год.

Для начала течения указанных в ст. 392 ТК РФ сроков для обращения в орган по рассмотрению трудовых споров установлен *общий срок — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права*. Необходимо заметить, что случай «должен был узнать» практически не учитывается судом при рассмотрении трудовых споров. Суд при этом полагает, что работник должен знать свои трудовые права, поэтому, если трехмесячный срок со дня нарушения истек, и работник не обратился в суд, то установленный в ст. 392 ТК РФ срок он пропустил, следовательно (если срок был пропущен без уважительных причин), суд отказывает в иске.

Аналогичные проблемы возникают по искам, связанным с восстановлением на работе. Речь идет о том, что течение *месячного срока* начинается с того дня, когда работник получил приказ об увольнении или трудовую книжку. Между тем если работник, например, не получил ни приказа, ни трудовой книжки, а работодатель заявляет, что он отправил приказ и просьбу явиться за трудовой книжкой лично работнику (или его законному представителю) по почте простым письмом, то суд данное заявление принимает. Если работник не предоставит доказательства уважительности причин пропуска месячного срока, в исковых требованиях ему, скорее всего, откажут.

Необходимо отметить, что нами проведен обзор судебной практики по делам, связанным с увольнением работника, который показал, что за последние пять лет более

² См.: Комментарий к ГПК РФ / под ред. П.В. Крашенинникова. М.: Статут, 2012. С. 19.

³ 1. Срок исковой давности по требованию о применении последствий недействительности ничтожной сделки составляет три года. Течение срока исковой давности по указанному требованию начинается со дня, когда началось исполнение этой сделки. 2. Срок исковой давности по требованию о признании оспоримой сделки недействительной и о применении последствий ее недействительности составляет один год. Течение срока исковой давности по указанному требованию начинается со дня прекращения насилия или угрозы, под влиянием которых была совершена сделка (п. 1 ст. 179), либо со дня, когда истец узнал или должен был узнать об иных обстоятельствах, являющихся основанием для признания сделки недействительной.

70% споров об увольнении работника закончились отказом в иске в связи с пропуском срока для обращения в суд.

Вопрос о территориальной подсудности трудовых споров является также весьма злободневным. В соответствии с правилами ст. 28 ГПК РФ трудовые споры должны рассматриваться судами общей юрисдикции по месту нахождения ответчика. В юридической литературе неоднократно обсуждалась неразумность такой установки законодателя⁴. При этом обращается внимание на то, что работодатель (как правило) длительное время находится на территории одного районного суда, поэтому с судьями складываются определенные личностные отношения, что может оказать влияние на исход дела.

Правила ст. 29 ГПК РФ, закрепляющие альтернативную подсудность (т.е. подсудность по выбору истца) в ее сегодняшней редакции, запрещают рассматривать трудовые споры по выбору истца (кроме случаев нарушения трудовых прав лиц незаконно осужденных, и по спорам о возмещении вреда, причиненного здоровью работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания).

Доказательства и доказывание при рассмотрении индивидуальных трудовых споров

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров суд руководствуется общим принципом гражданского судопроизводства — принципом равенства сторон. Ст. 56 ГПК РФ устанавливает обязанность каждой из сторон доказать обстоятельства, на которые она ссылается в обоснование своих требований или возражений. Между тем равенство сторон процесса фактически не является универсальным принципом судопроизводства. Этот принцип может полноценно использоваться лишь в случае судебного разбирательства между формально равными субъектами: при споре между фирмами-контрагентами, при разделе имущества супругов и т.п.

В трудовых спорах (поскольку работник является наиболее слабой стороной трудового правоотношения) равенство сторон фактически отсутствует. Таким образом, если отсутствует равенство формальное, то не должно быть и равенства процессуального. В уголовном процессе существует гарантия в виде презумпции невиновности⁵. В законодательстве о трудовых спорах (при очевидном неравноправии сторон) никаких презумпций не установлено.

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 его увольнения. Однако если увольнение произошло по инициативе работодателя, обязанность по доказыванию смещается. В п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 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.

В другую сторону смещается такая обязанность и при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопреде-

⁴ См.: Буянова М.О. Процессуальный порядок рассмотрения трудовых споров // Трудовые споры. 2009. № 3. С. 15.

⁵ Казанцев Д. Непосильное бремя доказывания // ЭЖ-Юрист. 2011. № 17.

ленный срок (а также срочного трудового договора), если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию. Это обстоятельство подлежит проверке, и обязанность доказать его возлагается на работника (п. 22 постановления).

При рассмотрении дел о восстановлении на работе могут быть использованы все средства доказывания, предусмотренные ГПК РФ (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. Между тем необходимо отметить, что работник (в силу своего положения слабой стороны трудовых отношений) практически никаких из вышеуказанных доказательств предоставить не может.

Документальные (письменные) доказательства. Письменными доказательствами являются содержащие сведения об обстоятельствах, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела, акты, договоры, справки, деловая корреспонденция, иные документы и материалы, выполненные в форме цифровой, графической записи, в том числе полученные посредством факсимильной, электронной или другой связи либо иным позволяющим установить достоверность документа способом. К письменным доказательствам относятся также приговоры и решения суда, иные судебные постановления, протоколы совершения процессуальных действий, протоколы судебных заседаний, приложения к протоколам совершения процессуальных действий (схемы, карты, планы, чертежи).

В соответствии с ГПК РФ (ст. 71) письменные доказательства принимаются в суд только в подлинниках или надлежащим образом заверенные. К сожалению, из всех указанных в ГПК РФ письменных доказательств работник, как правило (кроме трудового договора), не имеет подлинников каких-либо документов, а располагает (в лучшем случае) их копиями.

Работник не может самостоятельно заверить копию, так как печати у него нет. Обращаясь к нотариусу он не может с такой просьбой, поскольку нотариусы не могут заверять какие-либо документы без их сверки с подлинниками. Работодатель, напротив, может предоставить в суд любой документ (в том числе недавно сфабрикованный) и даже любую копию, заверив его соответствующей печатью, подписью и записью «копия верна». В суде данные документы будут являться доказательствами.

Если же работник заявляет о подложности документов, представленных ответчиком, требуя их экспертизы, то, по общему правилу, суд изначально откладывает этот вопрос, мотивируя это тем, что необходимо ознакомиться со всей совокупностью доказательств по делу. Затем суд, зацепившись за любой другой (зачастую также сфабрикованный работодателем) документ, дополняющий позицию работодателя, в конце концов, без проведения экспертизы отказывает работнику в иске.

Работодатель может представить в суд также сфабрикованные им локальные нормативные акты (например, правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, положение об оплате труда, коллективный договор и др.). Факт ознакомления работников с этими актами зачастую подтверждается сфабрированными копиями листов ознакомления работников, заверенными печатью работодателя. Если работник требует предоставления подлинника указанного документа, то ответчик может принести, например, справку, что документ пришел в негодность в связи с заливом и был уничтожен в связи с непригодностью для использования по описи, представленной в суд.

Необходимо обратить внимание, что суд довольно часто отказывает в ходатайстве работника о назначении экспертизы, мотивируя это тем, что экспертиза затянет судебное разбирательство, поскольку ст. 154 ГПК РФ устанавливает предельный срок рассмо-

трения исков. На необходимость строгого соблюдения установленных в ст. 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел указывает и п. 7 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Закон указывает, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения 1 месяца, а дела по другим трудовым спорам — до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (гл. 14 ГПК РФ).

Несоблюдение указанных сроков считается нарушением, и потому судьи стараются их придерживаться. Известно, что за грубое или систематическое нарушение судьей процессуального закона, повлекшее неоправданное нарушение сроков разрешения дела и существенно ущемляющее права и законные интересы участников судебного процесса, с учетом конкретных обстоятельств, может быть наложено дисциплинарное взыскание вплоть до прекращения полномочий судьи (п. 1 ст. 12.1 Закона Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации»). Именно поэтому, если сторона по трудовому спору заявляет о назначении экспертизы представленных документов, суд, как правило, отказывает в его удовлетворении, ссылаясь на сроки.

В связи с этим необходимо еще раз вернуться к вопросу о сроках рассмотрения трудовых споров. Установив сокращенный срок для рассмотрения споров, связанных с увольнением работника, законодатель преследует цель сократить период выплаты работнику заработной платы за время вынужденного прогула (в случае восстановления работника на работе). Таким образом, законодатель поддерживает работодателя. Между тем удовлетворение судом ходатайства работника о назначении экспертизы, означает нарушение сроков, установленных в ст. 154 ГПК РФ (в среднем экспертиза длится от 2–3 месяцев до полугода).

К тому же следует обратить внимание, что указанный срок существовал и в период действия ГПК РСФСР, когда все предприятия были государственными, и представления подложных документов в суд практически никогда не было (ибо организации боялись ответственности за такое нарушение). Сегодня, поскольку работодатель слишком часто представляет доказательства, подлинность которых подвергается истцом сомнению, а доказать иными способами обоснованность требований работника зачастую невозможно, то отказ в назначении экспертизы по причине нарушения сроков, установленных в ГПК РФ, будет означать отказ в удовлетворении иска.

Таким образом, во-первых, необходимо установить единый срок для рассмотрения всех трудовых споров — 2 месяца со дня поступления заявления в суд. Во-вторых, следует дополнить ст. 154 ГПК РФ нормой, что в указанные сроки не включается время проведения экспертизы.

Свидетельские показания

Если работодатель вынудил работника написать заявление об увольнении по собственному желанию (или подписать соглашение об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон в присутствии свидетелей)), на работника в этом случае возлагается обязанность доказать наличие понуждения. Однако как работник будет это доказывать? Поскольку понуждение было в присутствии свидетелей, то работник заявляет ходатайство об их допросе. К сожалению (если эти работники продолжают работать у данного работодателя), то в суд они, скорее всего, не пойдут, мотивируя это болезнью (или какими-либо другими уважительными причинами), так как им прекрасно известно, что если они скажут правду на суде, то их самих уволят в самое ближайшее время.

Еще один способ доказать факт понуждения — это *аудио- или видеозаписи*. Однако данные доказательства, как правило, оспариваются работодателем по причине их возможной подложности, поэтому суд старается не учитывать такие записи как доказательства по делу. Кроме того, суд часто спрашивает работника: «А Вы получили разрешение работодателя на эту запись?» Если нет, то она не будет учитываться в качестве доказательства.

Зачастую работник пытается доказать факт *электронной переписки с работодателем*. Однако и эти документы не принимаются судом и не приобщаются к делу, так как они не заверены надлежащим образом и не соответствуют требованиям допустимости. Между тем в арбитражных процессах электронная переписка сторон почему-то рассматривается и принимается в качестве доказательств (ст. 75 АПК РФ). Правда, для установления подлинности такого документа суд может назначить сразу три вида экспертизы: компьютерную, дактилоскопическую (если на документе есть подпись) и документоведческую.

Все сказанное подтверждает наше утверждение, что у работника полностью отсутствуют возможности предоставления необходимых доказательств в обоснование своих требований или возражений.

Соблюдение порядка увольнения работников как основное условие признания его законности

При рассмотрении судами споров, связанных с увольнением работников, большое значение имеет соблюдение определенной процедуры (порядка) увольнения, нарушение которой влечет за собой признание судами увольнения незаконным с последующим восстановлением работника на работе, взысканием заработка за время вынужденного прогула и компенсацией морального вреда. Между тем сам порядок увольнения (за некоторым исключением) прямо не установлен в законодательстве, поэтому каждый работодатель (а при возникновении трудового спора — суд) пытается самостоятельно его определить, и действует по своему внутреннему убеждению. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 попыталось внести некоторую ясность в этот вопрос, однако лишь по отдельным основаниям увольнения работников (к тому же, не в полной мере).

Так, Верховный Суд Российской Федерации указывает, что, разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ⁶, необходимо учитывать, что, по ст. 56 ГПК РФ, работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда (например, изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства) и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора (соглашения). При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным (п. 21).

Таким образом, из содержания данного пункта постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации можно сделать ошибочный вывод, что порядок увольне-

⁶ «Отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции».

ния состоит лишь из одного действия работодателя, отсутствие которого будет являться основанием для признания увольнения незаконным.

Между тем, для установления правомерности увольнения по этому основанию суд должен также проверить, были ли проведены работодателем следующие дополнительные действия:

- уведомлен ли работник о предстоящих изменениях условий труда не позднее, чем за 2 месяца?
- получен ли отказ работника от продолжения работы в новых условиях?
- предложены ли работнику в письменном виде переводы на все вакантные должности, которые он может занимать с учетом состояния здоровья с соблюдением правил ст. 74 ТК РФ?
- получен ли отказ работника от перевода на другую работу?

Указанный порядок действий работодателя вытекает из содержания ст. 74 ТК РФ. При этом из смысла ст. 394 ТК РФ вытекает, что, если работодатель нарушает указанный порядок в целом (или не выполняет хотя бы одного из указанных действий), то увольнение должно быть признано незаконным. Вместе с тем следует заметить, что судебная практика сегодня очень часто идет по пути нарушения установленного законом порядка увольнения.

Так, например, невыполнение (или несвоевременное выполнение) обязанности работодателя о предупреждении работника не позднее, чем за 2 месяца об увольнении по сокращению штатов может быть не признано нарушением порядка увольнения. Суд в этом случае выносит решение лишь о взыскании с работодателя двухмесячного среднего заработка работника (или его части, если уведомление было менее чем за 2 месяца) без удовлетворения основного требования работника о восстановлении на работе. Такого мнения придерживаются и некоторые представители науки и практики трудового права⁷.

Может не считаться нарушением также и несоблюдение работодателем иных требований закона, регулирующих порядок увольнения. Так, например, при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ требуется запросить мнение выборного профсоюзного органа на увольнение работника в порядке ст. 373 ТК РФ. Суд может считать, что, если такое мнение не запрашивалось, то профсоюз вправе изложить мотивированное мнение и в ходе судебного разбирательства. Данное мнение должно быть рассмотрено судом в качестве одного из доказательств по делу. В подобной ситуации наличие данного доказательства не признается основанием для признания приказа работодателя незаконным и необоснованным⁸.

Представляется, что допускаемые на практике пренебрежения работодателями и судами установленного в законодательстве порядка увольнения работников противоречат принципу стабильности трудовых отношений, нарушают единство судебной практики и не могут быть признаны законными.

Весьма важной проблемой является также различный уровень установления порядка увольнения. В ряде случаев он устанавливается не только Трудовым кодексом, но и иными федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации, социально-партнерскими соглашениями, коллективными договорами, локальными актами организаций и трудовым договором. По смыслу действующего законодательства (ст. 9 ТК РФ) эти нормативные акты (как и трудовой договор) не могут содержать условий, ограничивающих права и снижать уровень гарантий работников по сравнению

⁷ См.: Миронов В.И. Трудовое право России: учеб. М., 2005. С. 413; Горюхов Б.А. Чему не учат студентов. М., 2009. С. 22.

⁸ См.: Миронов В.И. Трудовое право России. С. 413.

с установленными трудовым законодательством, и потому должны признаваться всеми правоприменителями. Однако суды довольно часто пренебрегают указанными нормативными правовыми актами (кроме ТК РФ) и не учитывают их содержание при вынесении судебных постановлений, обосновывая это тем, что в ТК РФ (ст. 423) подобная норма отсутствует, ссылаясь на ТК РФ.

Так, например, ст. 25 закона «О занятости населения» устанавливает правило об обязанности работодателя уведомить орган занятости о предстоящем увольнении работников по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности и/или штата работников) не позднее чем за два месяца, а при массовом увольнении (и при ликвидации организации) — не позднее чем за три месяца. На практике при рассмотрении споров об увольнении работников по указанному основанию суды могут вообще не потребовать от работодателя предоставления доказательств подтверждения такого уведомления и признают увольнение работника законным и обоснованным.

Как пояснил Председатель Судебного состава по трудовым и социальным спорам Верховного Суда Российской Федерации Б.А. Горохов, выступая на круглом столе в НИУ ВШЭ в сентябре 2013 г., Верховный Суд Российской Федерации, решая вопрос о признании увольнения незаконным, предлагает подходить к порядку увольнения работника, исходя из того, насколько «существенно» и «несущественно» он нарушен. Однако четкого разграничения между этими понятиями ни закон, ни Пленум Верховного Суда Российской Федерации не устанавливают⁹. Так, рассматривая споры о восстановлении работника, включающие вопросы установления (например, в коллективном договоре) нормы о получении согласия выборного профсоюзного органа на увольнение работника (а не об учете мнения), суды полагают, что если согласие на увольнение не получено (а было запрошено лишь мнение профсоюзного органа), то это не считается существенным нарушением порядка и потому не влечет за собой восстановления работника на работе.

Между тем по смыслу и содержанию ст. 394 ТК РФ следует, что основанием для признания увольнения незаконным с последующим восстановлением его на работе, взысканием заработка за время вынужденного прогула и компенсацией морального вреда является «любое» (а не только «существенное») нарушение порядка увольнения работника. Необходимо учитывать, что порядок (процедура) увольнения работника обычно содержится не только в самой норме, устанавливающей основание увольнения, но также и в различных (зачастую весьма разбросанных) статьях ТК РФ и в других федеральных законах, что затрудняет их поиск и порождает принятие работодателем неправомерного решения.

Например, порядок увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ установлен в пяти статьях ТК РФ (ст. 81, 82, 179, 180, 373), а также в ст. 25 закона «О занятости населения в Российской Федерации». При увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹⁰ порядок увольнения содержится не только в соответствующих статьях ТК РФ (ст. 81, 82, 373), но и в нормативном акте, устанавливающим порядок проведения аттестации, в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников. Кроме того, необходимо заметить, что закон не указывает, в течение какого срока после непрохождения аттестации работник может быть уволен. Пользуясь отсутствием указанной нормы, работодатель может уволить работника спустя даже шесть и более месяцев после аттестации.

Представляется, что при решении этого вопроса следует исходить из совокупности временных периодов.

⁹ URL: <http://pravo.hse.ru/labourlaw/events> (дата обращения — 7 октября 2013 г.).

¹⁰ «Обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации».

1. По общему правилу, о результатах аттестации и возможном увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работник должен быть письменно уведомлен немедленно (т.е. в тот же день). Однако если он не присутствовал при аттестации, то решение аттестационной комиссии и предупреждение об увольнении должны быть произведены не позднее чем на следующий рабочий день после проведения аттестации данного работника.

2. Для получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа необходимо еще 10 рабочих дней (из них — 7 рабочих дней на рассмотрение вопроса и 3 рабочих дня на проведение дополнительных консультаций с работодателем в случае несогласия с предполагаемым решением работодателя)

3. Для того, чтобы работник обдумал вакантные должности, которые ему должны быть предложены для перевода в порядке ст. 82 ТК РФ, необходимо предоставить хотя бы еще один рабочий день.

Таким образом, представляется, что необходимо закрепить в ТК РФ срок, в течение которого работник может быть уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — 12 рабочих дней со дня письменного уведомления об увольнении.

Аналогичная проблема существует и при увольнении по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, ибо закон не указывает, в течение какого времени после смены собственника имущества организации руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер могут быть уволены по этому основанию? Указанный пробел дает возможность работодателю оттягивать этот вопрос на длительный период, что не всегда удобно работнику, ибо он находится в неопределенном положении.

Можно привести еще множество аналогичных примеров, подтверждающих вывод, что сегодня порядок увольнения работника в законодательстве полностью не прописан. Это обстоятельство создает путаницу в правоприменении и лишает работника гарантий от незаконного увольнения.

Проведенное нами исследование позволяет сделать следующие основные выводы.

1. Действующее гражданско-процессуальное и трудовое законодательство о рассмотрении и разрешении трудовых споров не отражает принцип процессуального равенства сторон.

2. Правило о территориальной подсудности трудовых споров, установленное в ст. 28 ГПК РФ (по месту нахождения ответчика) и отсутствие возможности альтернативного их рассмотрения сводит на «нет» принцип беспристрастности судебного разбирательства.

3. Ограниченные сроки, установленные для рассмотрения в судах трудовых споров, мешают полноте судебного разбирательства.

4. Специальные сроки для обращения в суд работника, установленные в ст. 392 ТК РФ, и ставят его в неравное положение с работодателем.

5. Правило о запрете приобщения работником к материалам дела незаверенных копий письменных доказательств обрекает исход трудового спора.

6. У работника отсутствует реальная возможность доказать нарушение своих прав свидетельскими показаниями сотрудников, продолжающих работать у данного работодателя.

7. Наличие у суда права на отказ в удовлетворении ходатайства работника о проведении экспертизы документов, представленных работодателем, не позволяет установить истину по делу.

8. Отсутствие в законе строго установленного порядка увольнения работников по каждому из оснований нарушает принцип единообразия судебной практики.

Все вышеизложенное определяет необходимость следующих **предложений**.

1. Внести в гражданско-процессуальное законодательство (в ГПК РФ) дополнения:

1.1. Норму о презумпции добросовестности работника с возложением бремени доказывания по всем основаниям увольнения работника на работодателя.

1.2. Норму об обязанности суда назначить (по ходатайству работника) экспертизу представленных работодателем документов.

1.3. Установить правило о территориальной подсудности трудовых споров по выбору истца (т.е. либо по месту нахождения ответчика, либо по месту регистрации (в том числе, временной) истца).

1.4. Аудио- и видеозаписи, представленные работником, должны обязательно приниматься судом (по представлению работника) и учитываться наряду с другими доказательствами.

1.5. Электронная переписка, представленная работником, должна приниматься судом без соответствующего заверения и учитываться наравне с другими доказательствами по делу.

1.6. Установить дополнительную гарантию свидетелям по трудовым спорам в виде недопустимости увольнения работника по инициативе работодателя (кроме случаев, установленных в п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в течение двух лет после их участия в судебном разбирательстве

2. Внести изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации:

2.1. Дополнить ст. 81 ТК РФ частью 7 следующего содержания: «При увольнении работника по инициативе работодателя необходимо строго соблюдать порядок, установленный настоящей статьей в совокупности со следующими статьями настоящего Кодекса:

ст. 180 (для увольнения по п. 1 ч. 1 настоящей статьи);

ст. 82, 179, 180, 373 ТК РФ (для увольнения по п. 2 ч. 1 настоящей статьи);

ст. 82, 373 ТК РФ, а также соответствующим законодательством об аттестации работников (для увольнения по п. 3 ч. 1 настоящей статьи);

ст. 181 ТК РФ (для увольнения по п.4 ч.1 настоящей статьи);

ст. 192, 193 ТК РФ (для увольнения с п. 5–10 ч. 1 настоящей статьи).

Указанный порядок увольнения по п. 7, 7.1 и 8 настоящей статьи применяется в случае, если соответствующие проступки были совершены работником по месту его работы».

2.2. Дополнить ст. 81 ТК РФ частью 8 следующего содержания: «При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель — индивидуальный предприниматель — не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к должностям, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий».

2.3. Дополнить часть 3 ст. 81 ТК РФ предложением следующего содержания: «Указанная обязанность работодателя распространяется и на случаи увольнения работника по п. 11 ч. 1 настоящей статьи».

2.4. Внести изменения и дополнения в ст. 180 ТК РФ:

1. Изменить наименование статьи:

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам, увольняемым по некоторым основаниям ст. 81 ТК РФ.

2. Дополнить абз. 1 следующим предложением: «При увольнении по п. 2, 3, 11 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса работодатель обязан предложить работнику другую имею-

щуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса».

3. Дополнить абзацем следующего содержания: «О предстоящем увольнении по п. 4 ч.1 ст. 81 настоящего Кодекса работники предупреждаются персонально и под роспись не позднее, чем за один месяц до увольнения, а при увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса — не позднее, чем за 12 рабочих дней после непрохождения аттестации».

2.5. Дополнить ст. 394 ТК РФ абзацем следующего содержания: «Работник подлежит восстановлению на работе органом, рассматривающим трудовой спор, если будет установлено, что был нарушен порядок увольнения, установленный для данного основания».



Библиография

Буянова М.О. Процессуальный порядок рассмотрения трудовых споров // Трудовые споры. 2009. № 3. С.13–21.

Горохов Б.А. Чему не учат студентов. М., 2009.

Казанцев Д. Непосильное бремя доказывания // ЭЖ-Юрист. 2011. № 17. С. 1–3.

Комментарий к ГПК РФ / под ред. П.В. Крашенинникова. М.: Статут, 2012.

Материалы выступления Председателя Судебного состава по трудовым и социальным спорам Верховного Суда Российской Федерации Горохова Б.А. на круглом столе в НИУ ВШЭ. Сентябрь 2013 // URL: <http://pravo.hse.ru/labourlaw/events>

Мионов В.И. Трудовое право России: учеб. М., 2005.

Individual Labor Disputes: Material and Procedural Legal Regulation



Marina Buyanova

Professor, Labour Law Department, National Research University «Higher School of Economics», Doctor of Juridical Sciences. Address: Myasnitskaya str., 20, Moscow, 101000, the Russian Federation. E-mail: mbyanova@hse.ru.



Abstract

The article is devoted to the procedural and material problems of individual labor dispute regulation in Russia. A special attention is given to territorial jurisdiction, procedural terms (including terms of labor disputes and periods of limitation), different types of evidence and proving in consideration of labor disputes in courts. The author stresses the difficulties faced by employees in the provision of evidence (including written documents, witnesses, etc.). The author disclosed imperfections of dismissal legislation which prevent employee from recognizing in court that the dismissal is illegal and to take the previous job.

The study makes it possible to arrive at the following key conclusions:

1. The applicable civil procedure and labor legislation about the consideration and settlement of labor disputes fails to include the principle of procedural equality of the parties.
2. The rule for the territorial jurisdiction of labor disputes set forth by Article 28 of the RF CPC (in the area of the respondent's location) and the lack of a possibility of alternative consideration reduces the principle of impartial judicial litigation to zero.
3. Limited timeframes established for consideration of labor relations by courts prevent full judicial litigation.
4. Special timeframes for a worker to appeal to the court prescribed by Article 392 of the RF LC put him or her on unequal terms with the employer.
5. The rule forbidding a worker to add non-notarized copies of written evidence to the case materials predetermines the outcome of a court dispute.
6. A worker has no real possibility to prove that his or her rights have been violated by using the evidence of witnesses that are still employed by the employer.
7. A court's right to refuse to satisfy a worker's motion to conduct an expert evaluation of documents made available by the employer prevents the truth from being established in the case.
8. Lack of a procedure strictly established by law for dismissing workers for each of the grounds violates the principle of judicial practice uniformity.



Keywords

Labour disputes, evidence, proving, types of evidence, procedural disputes, territorial jurisdiction, procedure of dismissal, equality of parties, procedural rights and obligations.



References

- Buyanova M. (2009) Protsessual'nyy poryadok rassmotreniya trudovykh sporov [Procedure of Considering Labor Disputes]. *Trudovye spory*, no 3, pp. 13–21.
- Gorokhov B. (2009) Chemu ne uchat studentov [Things Students are not Taught]. Moscow, P. 144.
- Kazantsev D. (2011) Neposil'noe bremya dokazyvaniya [Challenging burden of proof]. *EZh-Yurist*, no 17, pp. 1–3.
- Krashennnikov P. (ed.) (2012) *Postateynnyy kommentariy k Grazhdanskomu protsessual'nomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii* [Annotated edition of the Russian Federation Civil Procedure Code]. Moscow, P. 1326.
- HSE (2013) Materialy vystupleniya Predsedatelya sudebnogo sostava po trudovym i sotsial'nym sporam Verkhovnogo Suda of the Russian Federation Gorokhova B.A. na kruglom stole v NIU VShE. Sentyabr' 2013. [Materials to the Report of the Chairman of the Chamber of Labour Issues of Supreme Court of Russian Federation B.Gorokhov at the Round Table in HSE. September 2013.] Available at: <http://pravo.hse.ru/labourlaw/events> (accessed 16.01.2014)
- Mironov V. (2005) *Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik* [Russian Labour Law. Textbook]. Moscow: Norma, P. 1149.