

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## Некоторые особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде

*Миляков Илья Васильевич*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

*E-mail: milyakov.ilya@mail.ru*

Разрешение индивидуальных трудовых споров судами в силу особой специфики трудовых правоотношений обладает рядом важнейших особенностей, существенным образом отличающих их рассмотрение от иных судебных споров. Ученые-юристы отмечают, что рассмотрение судом индивидуального трудового спора любой категории «имеет свою специфику как материального, так и процессуального характера» [п5, С.23], что также отражено в Трудовом кодексе РФ.

Одной из ключевых особенностей такой категории дел является специфика процессуальной позиции субъектов индивидуального трудового спора.

Когда работник выступает в роли ответчика, на работодателя возложено бремя доказывания наличия вины работника в причинении ущерба работодателю. Работнику самостоятельно придется доказывать отсутствие вины в том случае, если между ним и работодателем в соответствии со статьями 244 и 245 Трудового кодекса РФ заключен договор о полной материальной ответственности, а работодателем доказан факт наличия у этого работника недостачи, то есть при договорном методе правового регулирования и «установления полной материальной ответственности уместна презумпция вины работника» [п1, С.62].

В отношении споров об увольнении или восстановлении на работе бремя доказывания «раздваивается»: истец и ответчик должны доказать те факты и обстоятельства, которые выступают основанием их требований к другой стороне. Пленум Верховного Суда РФ отмечает, что «при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения возлагается на работодателя», в то время как по общему правилу при увольнении по инициативе работодателя (все данные случаи расторжения трудового договора установлены статьей 81 Трудового кодекса) ему необходимо доказать законность, обоснованность и привести основания, в соответствии с которыми работник был уволен; а на плечи работника ложится груз по доказыванию соответственно незаконности, необоснованности, отсутствия оснований или несоблюдения процедуры, в связи с которыми он был уволен.

Исследователи отмечают, что принцип процессуального равноправия сторон фактически не реализуется на практике и часто подвергается критике [п2, С.13], поскольку вследствие особой специфики трудовых правоотношений работодатель является намного более сильной стороной, чем работник. Такая ситуация оказывает непосредственное влияние на процесс доказывания, облегчая его для работодателя и существенно усложняя для работника. В качестве примера можно привести ситуацию с заверением копий документов, что не составляет никаких проблем для работодателя, обладающего печатью, но крайне затруднительно для работника, не имеющего возможности даже заверить документ у нотариуса без сравнения с оригиналом. Кроме того, у работодателя есть обширные возможности для фальсификации документации с целью укрепить свою позицию в суде.

Проверить подлинность документов на практике часто бывает проблематично, у суда есть заинтересованность отказать в назначении экспертизы вследствие того, что

экспертиза расходует денежные средства и «затягивает судебное разбирательство» [п3, С.52], а в случае несоблюдения весьма коротких сроков разрешения отдельных трудовых споров судью ждет дисциплинарная ответственность вплоть до досрочного прекращения полномочий (см. п. 1 ст. 12.1 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации»).

Кроме того, в настоящее время существует множество серьезных проблем, связанных с порядком предоставления доказательств суду, особенно от лица работника как более слабой и уязвимой стороны трудового спора. Отдельные представители науки трудового права и вовсе предлагают принять новый процессуальный кодекс [п4, С.44-45], учитывающий особенности трудового права, в частности порядок сбора, предоставления, рассмотрения доказательств в суде, или хотя бы предусмотреть в действующем Гражданском процессуальном кодексе такие специальные процедуры.

Стоит отметить, что срок рассмотрения дел о восстановлении на работе составляет один месяц (вместо двух месяцев по общему правилу для гражданских дел), что также можно трактовать в пользу работодателя: если работник выиграет дело и будет восстановлен на работе, заработную плату в период вынужденного прогула нужно будет платить за менее продолжительный срок. Однако Конституционный Суд РФ считает, что данный срок установлен также и в интересах работника (см. п. 2 Определения Конституционного Суда РФ от 23.04.2013 №618-О).

Рассмотренные особенности составляют лишь незначительную часть от тех, с которыми в настоящий момент сталкиваются субъекты трудовых отношений, юристы и правоприменители. Однако даже их анализ позволяет прийти к выводу о том, что современное трудовое и гражданское процессуальное законодательства нуждаются в реформировании. Подводя итог, отмечаем проблемы, которые существуют в области судопроизводства по индивидуальным трудовым спорам:

- 1) Чрезмерная тяжесть бремени доказывания, возложенная на работника;
- 2) Сложность, а зачастую и невозможность работника получить от работодателя какие-либо доказательства и предоставить их суду, а также незаинтересованность свидетелей, продолжающих находиться в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого работником предъявлено исковое заявление, в даче показаний, не соответствующих интересам работодателя;
- 3) Отсутствие реализации принципа равноправия сторон гражданского процесса на практике;
- 4) Незаинтересованность суда в проведении экспертиз вследствие их дороговизны и «затягивания» судебного разбирательства;
- 5) Отсутствие специализированных процессуальных норм в части предоставления доказательств для трудовых споров или отдельного Трудового процессуального кодекса.

### Источники и литература

- 1) Алиева А. С. Материальная ответственность работника. Барнаул, 2016
- 2) Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения. СПб, 2008
- 3) Буянова М. О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. №2.
- 4) Костян И. А., Пискарев И. К., Шеломов Б. А. Защита трудовых прав работников. // Человек и труд. 2003г., №8.

- 5) Черкашина А. В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав граждан (автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук). М., 2006.