



ФОНД ПРЕЗИДЕНТСКИХ ГРАНТОВ

С использованием гранта
Президента Российской Федерации



ОБРАЩАЕМСЯ В СУД, ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ РАБОТНИКУ?



Методические рекомендации

«Обращаемся в суд, что нужно знать работнику?»

Как известно, интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, ввиду этого зачастую происходит столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению разногласий, зачастую перерастающих в индивидуальные трудовые споры.

Учитывая экономическую ситуацию, продолжающуюся реформу действующего законодательства, можно прогнозировать дальнейший рост количества индивидуальных трудовых споров, связанных с нарушением работодателями установленного срока выплаты заработной платы, нарушений в области режимов труда и отдыха и т. д.

При исполнении трудовых обязанностей работник имеет право защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы, используя при этом все не запрещенные законом способы и процедуры. При этом Конституцией Российской Федерации (ст. 37) и трудовым законодательством признается право работника на разрешение индивидуальных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения.

Настоящие методические рекомендации помогут работникам разобраться в том, как защитить свои трудовые права, используя судебную форму защиты.

Что такое «индивидуальный трудовой спор»?

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работником и работодателем. Такие споры характеризуются следующим:

- они возникают по вопросам применения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда);

- о них должно быть заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается спор не только между работодателем и работником, но и между работодателем и лицом:

- ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;
- изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем (в случае отказа последнего от заключения договора).

Индивидуальные трудовые споры рассматривают комиссии по трудовым спорам и суды по правилам Трудового кодекса РФ и Гражданского процессуального кодекса РФ.

Федеральными законами могут устанавливаться особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников. Например, особый порядок предусмотрен для судей, прокуроров и некоторых других категорий работников.

С какими требованиями работник может обратиться в суд?

Согласно ст. 391 Трудового кодекса РФ, в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- *по заявлениям работника или профессионального союза, защищающего его интересы, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам (КТС) либо когда работник обращается в суд, минуя КТС;*
- *по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.*

Непосредственно в судах рассматриваются споры по заявлениям:

- *о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;*
- *об изменении даты и формулировки причины увольнения;*
- *о переводе на другую работу;*
- *об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;*
- *о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных.*

Также непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- *об отказе в приеме на работу;*
- *лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;*
- *работников религиозных организаций;*
- *лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.*

В остальных случаях работнику предоставляется право выбора: обратиться за разрешением трудового спора в КТС либо прямо в суд.

Предметом спора может быть, например, взыскание невыплаченной заработной платы, выплат при увольнении и иных причитающихся работнику выплат; взыскание процентов за задержку выплаты заработной платы и иных выплат; признание незаконным применения дисциплинарного взыскания; признание незаконным изменения работодателем условий трудового договора, не связанных с изменением трудовой функции работника, по причине изменения организационных или технологических условий труда и др.

В какой срок работник может обратиться в суд с требованиями к работодателю?

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (ст. 392 ТК РФ):

- ***по спорам об увольнении*** – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у работодателя по последнему месту работы;
- ***по спорам, вытекающим из трудовых отношений***, – в течение трех

месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

– по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, – в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Суд не вправе отказать работнику в принятии искового заявления, даже если срок обращения в суд был пропущен без уважительных причин. Следовательно, заявление будет принято к рассмотрению. Однако работодатель вправе в предварительном судебном заседании заявить о пропуске работником срока обращения в суд без уважительных причин. Установив этот факт, суд примет решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу. Если же работодатель заявит о пропуске срока исковой давности в ходе судебного разбирательства, то заявление будет рассматриваться судом в ходе судебного разбирательства.

Срок обращения в суд может быть восстановлен, если у работника имеются уважительные причины. В качестве таковых могут расцениваться обстоятельства, которые препятствовали своевременно обратиться с иском в суд. **Это может быть болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие обстоятельств непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи.** Данный перечень не является исчерпывающим: суд может признать и другие причины уважительными и восстановить работнику срок для обращения в суд. Суд также может отказать в восстановлении такого срока, если работник злоупотребил своим правом на обращение в суд или ввел суд в заблуждение относительно уважительности причин пропуска срока исковой давности.

Следует отметить, что законодатель в ч. 1 ст. 392 ТК РФ определил, что срок для обращения в суд по спорам об увольнении начинается с момента вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Так, согласно ст. 84.1 ТК РФ при прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку, ознакомить работника с приказом об увольнении и лишь по требованию работника выдать заверенную копию приказа. Таким образом, получение работником копии зависит приказа об увольнении зависит от его желания. **Следовательно, месячный срок для обращения в суд начинается на следующий день после увольнения работника. И только в случае, когда работника невозможно ознакомить с приказом в день увольнения, течение срока начнется с момента получения работником копии приказа об увольнении либо трудовой книжки.**

Согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ 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. Например, если работник не согласен с привлечением его к дисциплинарной ответственности, то **трехмесячный срок оспаривания данного решения начинается со дня ознакомления работника с соответствующим**

приказом. Если письменные доказательства нарушения трудовых прав работника отсутствуют, то данный факт может подтверждаться свидетельскими показаниями. Например, начало фактического исполнения работником работы, не обусловленной трудовым договором, может подтверждаться объяснениями работника, показаниями представителей работодателя, а также других работников.

Если для определенных действий предусмотрена письменная форма, то ее отсутствие лишает работодателя права ссылаться на свидетельские показания, для того чтобы доказать факт пропуска работником срока обращения в суд. Например, если работодатель не оформил письменно процедуру изменения условий трудового договора, то приводить в подтверждение пропуска работником срока устные объяснения он не вправе.

Подведомственность трудовых споров, или «в какой суд нужно обращаться работнику?»

Споры, вытекающие из трудовых отношений, подсудны районному суду (ст. 24 Гражданского процессуального кодекса РФ). Следовательно, в случае возникновения трудового спора работнику следует обращаться в суд общей юрисдикции.

Ранее работник или работодатель в зависимости от вида возникшего трудового спора должны были обращаться либо к мировому судье, либо в районный суд. ***В настоящее время все трудовые споры, вытекающие из трудовых отношений, подсудны районному суду.***

По общему правилу, согласно ст. 28 ГПК РФ ***иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика*** (к организации – по месту нахождения организации). Местом жительства признается место, в котором гражданин постоянно или преимущественно проживает (ч. 1 ст. 20 ГК РФ). Следовательно, работодатель может подать иск в суд по месту жительства или фактического пребывания работника.

Если работник работает в филиале или представительстве, он может обратиться в суд по месту нахождения организации или по месту нахождения филиала или представительства (п. 2 ст. 29 ГПК РФ).

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (п. 6.3 ст. 29 ГПК РФ).

Что такое «исковое заявление», и какие требования предъявляются к его форме и содержанию?

Для обращения в суд работнику нужно составить исковое заявление. Исковое заявление – применительно к российскому законодательству – это требование, предъявляемое истцом в судебном порядке и вытекающее из принадлежащего истцу права в силу договора или по иным основаниям, предусмотренным в законе. Хотя следует обратить внимание на то, что само понятие иска в законодательстве не закреплено. Иск – это средство защиты через суд нарушенного или оспариваемого права или охраняемого законом

интереса.

Статьей 131 ГПК РФ предусмотрено, какая информация должна быть отражена в иске. В нем необходимо указать:

- 1) наименование суда, в который подается заявление;
- 2) наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее адрес, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;
- 3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;
- 4) в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;
- 5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- 6) цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- 7) сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором;
- 8) сведения о предпринятых стороной (сторонами) действиях, направленных на примирение, если такие действия предпринимались;
- 9) перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела. Кроме того, иск может содержать ходатайство истца. Например, непосредственно в исковом заявлении истец может ходатайствовать об обеспечении иска (гл. 13 ГПК РФ).

Статьей 132 ГПК РФ предусмотрен перечень документов, которые должны быть приложены к исковому заявлению:

- копия доверенности, если заявление подается представителем;
- документы, подтверждающие выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок установлен федеральным законом;
- документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования;
- расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;
- уведомление о вручении или иные документы, подтверждающие направление другим лицам, участвующим в деле, копий искового заявления и приложенных к нему документов, которые у других лиц, участвующих в деле, отсутствуют;
- документы, подтверждающие совершение стороной (сторонами) действий, направленных на примирение, если такие действия предпринимались и соответствующие документы имеются;
- документ, подтверждающий уплату госпошлины. Она уплачивается при подаче иска работодателем. Следует отметить, что согласно ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего

выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, *работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.*

Документами, подтверждающими обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, могут быть:

- *приказы об увольнении, наложении дисциплинарных взысканий, лишении премии (доплаты, надбавки) или выплаты премии в меньшем размере;*
- *письменные объяснения по факту нарушения трудовой дисциплины, отсутствия материальных ценностей, вверенных работнику;*
- *докладные записки руководителей структурных подразделений;*
- *акты об опоздании на работу, отсутствии работника на рабочем месте, перечень материальных ценностей, вверенных работнику под роспись;*
- *трудовые договоры, договоры о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности;*
- *табели учета рабочего времени, графики сменности;*
- *другие документы.*

Предъявить иск можно несколькими способами:

1. Отправка искового заявления по почте. Этот способ наиболее удобен в случае, если суд, в который истец обращается с иском, расположен в ином городе и субъекте Федерации, чем тот, где проживает истец. При направлении искового заявления по почте рекомендуется использовать форму ценного письма с уведомлением о вручении и описью вложения.

2. Подача искового заявления через канцелярию суда. Данный способ подачи искового заявления позволяет обеспечить сокращение времени с момента подачи иска до момента принятия его судьей. На копии искового заявления истца сотрудник суда поставит входящий номер и дату поступления. В дальнейшем в случае возникновения споров о дате обращения в суд данная запись может сыграть важную роль, например, если дата подачи искового заявления является последним днем срока обращения в суд.

Итак, исковое заявление работником предъявлено одним из указанных выше способов и получено судьей, который будет рассматривать гражданское дело по существу. С этого момента начинается второй этап гражданского судопроизводства – принятие искового заявления судьей. В соответствии со ст. 133 ГПК РФ ***вопрос о принятии искового заявления к производству должен быть рассмотрен судьей в течение пяти дней со дня поступления искового заявления в суд.*** Проанализировав материалы иска и приложенные документы, судья выносит определение о принятии дела к производству. На основании данного определения возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции. Копия определения, а также повестка о назначении предварительного судебного заседания направляются сторонам.

В каких случаях суд может оставить исковое заявление без движения?

Согласно ст. 136 ГПК РФ суд может вынести определение об оставлении заявления без движения и назначить разумный срок для исправления его недостатков, если заявление не отвечает требованиям ст. 131 и 132 ГПК РФ. В случае если заявитель в этот срок выполнит указания судьи, заявление считается поданным в день первоначального представления его в суд. В противном случае заявление считается не поданным и возвращается со всеми приложенными к нему документами.

На определение суда об оставлении искового заявления без движения может быть подана частная жалоба.

Статьей 135 ГПК РФ предусмотрены случаи, когда исковое заявление может быть возвращено заявителю.

1. Исковое заявление возвращается, если истцом не соблюден досудебный порядок рассмотрения спора, установленный федеральным законом. Однако Трудовой кодекс РФ не устанавливает обязательного досудебного порядка для споров, вытекающих из трудовых отношений.

2. Заявление возвращается, если дело неподсудно данному суду. Такая ситуация может возникнуть, если иск направлен мировому судье, в краевой (областной) или Верховный Суд РФ. В данном случае он будет возвращен, поскольку, исходя из содержания ст. 24 ГПК РФ, споры, вытекающие из трудовых отношений, подсудны районному суду.

3. Иск возвращается, если он подписан недееспособным лицом. Согласно п. 5 ст. 37 ГПК РФ права недееспособных лиц в гражданском процессе защищают их законные представители – родители, усыновители, опекуны, попечители или иные лица, которым это право предоставлено федеральным законом.

4. Исковое заявление возвращается, если оно не подписано. Основанием для возврата иска является подписание его лицом, не имеющим на это полномочий (например, иск подписан представителем, однако к нему не приложена копия доверенности либо доверенностью не предусмотрено право подачи иска).

5. Суд возвращает исковое заявление, если в производстве этого или другого суда имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.

6. Исковое заявление будет возвращено, если от истца поступит заявление о его возвращении.

Возвращение искового заявления не препятствует повторному обращению истца в суд, если он устранит допущенное нарушение (ч. 3 ст. 135 ГПК РФ). Судья выносит мотивированное определение о возвращении искового заявления, в котором указывает, в какой суд следует обратиться заявителю, если дело неподсудно данному суду, или как устранить обстоятельства, препятствующие возбуждению дела. Определение суда должно быть вынесено в течение пяти дней со дня поступления заявления в суд и вручено или направлено заявителю вместе с заявлением и всеми приложенными к нему документами. На определение судьи о возвращении

заявления может быть подана частная жалоба (ч. 2 ст. 135 ГПК РФ).

В каких случаях суд вправе отказать в принятии искового заявления?

В принятии искового заявления суд может отказать по следующим основаниям:

- исковое заявление не подлежит рассмотрению в порядке гражданского судопроизводства, поскольку рассматривается и разрешается в ином судебном порядке;
- заявление предъявлено в защиту прав, свобод или законных интересов другого лица госорганом, органом местного самоуправления, организацией или гражданином, которым Гражданским процессуальным кодексом РФ или другими федеральными законами не предоставлено такое право;
- в заявлении, поданном от своего имени, оспариваются акты, которые не затрагивают права, свободы или законные интересы заявителя;
- имеется вступившее в законную силу решение суда по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям или определение суда о прекращении производства по делу в связи с принятием отказа истца от иска или утверждением мирового соглашения сторон.

Судья выносит мотивированное определение об отказе в принятии искового заявления, которое в течение пяти дней со дня поступления заявления в суд должно быть вручено или направлено заявителю вместе с заявлением и всеми приложенными к нему документами.

Отказ в принятии искового заявления препятствует повторному обращению заявителя в суд с иском к тому же ответчику, о том же предмете и по тем же основаниям. На определение судьи об отказе в принятии заявления может быть подана частная жалоба.

Работодатель вправе представить в суд возражения на исковое заявление

После того как работодатель получил копию искового заявления, он вправе представить письменные возражения на него. Причем представить возражения, а также дополнения к ним он может на любой стадии судебного разбирательства.

Представление возражений на иск, в отличие от отзыва в арбитражном процессе, в гражданском процессе является правом стороны, а не обязанностью. ***При этом необходимо иметь в виду, что непредставление ответчиком доказательств и возражений в срок, установленный судьей, не препятствует рассмотрению дела по имеющимся в деле доказательствам. Если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства, суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны.***

В возражениях излагаются доводы и аргументы относительно заявленных требований; могут быть указаны обстоятельства, препятствующие продолжению рассмотрения дела по существу (например, о пропуске истцом срока обращения в суд).

Ответчик может признать иск полностью или в определенной части.

Предварительное судебное заседание как стадия искового производства

После того как исковое заявление принято к рассмотрению, суд выносит определение о подготовке дела к судебному разбирательству и указывает действия, которые следует совершить сторонам, другим лицам, участвующим в деле, и сроки совершения этих действий.

Подготовка дела к судебному разбирательству – самостоятельная стадия гражданского процесса, цель которой – обеспечить правильное и своевременное их рассмотрение и разрешение. Она обязательна по каждому гражданскому делу. В рамках подготовки дела суд уточняет его фактические обстоятельства, определяет норму, которая применима в данном деле, разрешает вопросы о составе лиц, участвующих в деле, о представлении необходимых доказательств, а также о примирении сторон. Кроме того, суд разъясняет сторонам их процессуальные права и обязанности. Судья также опрашивает истца по поводу заявленных требований, а ответчика – о возражениях относительно иска.

В процессе подготовки истец передает ответчику копии доказательств и заявляет ходатайства об истребовании тех доказательств, которые находятся у ответчика. ***Например, работник может ходатайствовать об истребовании доказательств, которые не может получить самостоятельно. В таком случае суд обяжет работодателя представить необходимые доказательства.***

При подготовке дела к судебному разбирательству суд вправе проводить предварительное судебное заседание, которое назначается не по каждому гражданскому делу, а только в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 152 ГПК РФ: в целях процессуального закрепления распорядительных действий сторон, совершенных при подготовке дела к судебному разбирательству, определения обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, определения достаточности доказательств по делу, исследования фактов пропуска сроков обращения в суд и сроков исковой давности. При установлении факта пропуска срока исковой давности или срока обращения в суд без уважительных причин суд принимает решение об отказе в иске без исследования иных обстоятельств по делу. Решение может быть обжаловано в апелляционном или кассационном порядке.

После того как дело будет достаточно подготовлено, судья выносит определение о назначении его к разбирательству в судебном заседании, извещает стороны, других лиц, участвующих в деле, о времени и месте рассмотрения дела, вызывает других участников процесса (ст. 153 ГПК РФ).

Это может быть сделано заказным письмом, телефонограммой или иным способом (ст. 113 ГПК РФ).

Рассмотрение дела по существу

О месте и времени рассмотрения дела стороны извещаются судом. В назначенное время судья открывает судебное заседание и объявляет, какое гражданское дело подлежит рассмотрению. ***Следует учитывать, что если сторона не может явиться на судебное заседание, то она должна сообщить об этом суду и указать причины.*** В противном случае дело может быть рассмотрено без ее участия. Если же у суда нет подтверждения того, что сторона была извещена о месте и времени проведения судебного заседания, в таком случае дело откладывается. Стороны также вправе просить суд о рассмотрении дела в их отсутствие и о направлении им копий решения суда.

Согласно п. 3 ст. 45 ГПК РФ в процессе по делам о восстановлении на работе, о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью, должен участвовать прокурор. Однако неявка прокурора, извещенного о времени и месте рассмотрения дела, не является препятствием к разбирательству дела.

Стороны процесса должны соблюдать определенный порядок поведения. ***При входе судей в зал судебного заседания и при даче показаний и объяснений необходимо вставать. К судьям следует обращаться со словами «Уважаемый суд!» (ст. 158 ГПК РФ).***

Трудовой спор должен быть рассмотрен в течение двух месяцев со дня поступления заявления в суд (ч. 1 ст. 154 ГПК РФ). Сокращенный срок (один месяц) установлен для споров о восстановлении на работе (ч. 2 ст. 154 ГПК РФ).

В ходе каждого судебного заседания суда первой инстанции, а также при совершении вне судебного заседания отдельного процессуального действия составляется протокол. Он является одним из основных процессуальных документов и поэтому должен быть изложен полно, четко с точки зрения его прочтения, в той последовательности, в которой проводится судебное разбирательство.

Протокол судебного заседания должен быть составлен и подписан не позднее чем через три дня после окончания судебного заседания, протокол отдельного процессуального действия – не позднее, чем на следующий день после дня его совершения. Лица, участвующие в деле, их представители вправе ознакомиться с протоколом и в течение пяти дней с даты его подписания подать в письменной форме замечания на протокол с указанием на допущенные в нем неточности и (или) на его неполноту. Замечания могут быть поданы как на весь протокол, так и на его отдельные части. Помимо указаний на ошибки, неточности и неполноту записей в протоколе необходимо изложить формулировки правильных записей.

Особое внимание при составлении замечаний на протокол следует уделять показаниям свидетелей и выступлениям процессуального противника, так как от правильной записи их высказываний может

зависеть дальнейшее развитие процесса, в том числе при апелляционном обжаловании. Например, если ответчик в ходе судебного заседания указал, что с какими-то требованиями истца он согласен, а в протоколе такая запись отсутствует, в замечаниях необходимо это отметить. Данное высказывание ответчика фактически означает частичное признание иска, поэтому суд обязан отразить его в протоколе (ст. 39, 68, 173 ГПК РФ).

Замечания на протокол рассматривает подписавший его судья в течение пяти дней с даты их подачи (ст. 232 ГПК РФ). В случае согласия с замечаниями он удостоверяет их правильность, а при несогласии с ними выносит мотивированное определение об их полном или частичном отклонении. Судья накладывает на замечания резолюцию «Удостоверяю» и указывает дату их рассмотрения. При этом отдельного определения не выносится.

Кроме того, лица, участвующие в деле, и граждане, присутствующие на открытом судебном заседании, имеют право в письменной форме, а также **с помощью средств аудиозаписи фиксировать ход судебного разбирательства без разрешения суда.**

Аудиозапись может иметь значение при рассмотрении замечаний на протокол, поданных участниками судебного процесса в соответствии со ст. 231 – 232 ГПК РФ. В случае возникновения противоречий между записями в протоколе, составленном судьей, замечаниями процессуального противника на него и позицией другой стороны аудиозапись будет являться решающим доказательством.

Представление доказательств и доказывание в гражданском процессе

Согласно п. 1 ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые ссылается. Однако какие обстоятельства имеют значение для дела и какой стороне их надлежит доказывать, определяет суд, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Следует учитывать, что действия работодателя по отношению к работнику должны быть подтверждены определенными доказательствами. Так, для подтверждения ознакомления работника с локальным нормативным актом необходимо представить письменное доказательство (например, лист ознакомления с локальным актом). Подтверждать данный факт свидетельскими показаниями нельзя, поскольку в силу ст. 22 и ч. 3 ст. 68 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работника с указанным документом под роспись. Отказ работника ознакомиться с локальными нормативными актами или приказами и распоряжениями необходимо оформить письменно, т. е. составить акт. Такой документ будет являться допустимым доказательством выполнения работодателем обязанности по ознакомлению работника с содержанием тех или иных документов.

В случае признания стороной обстоятельств, на которых другая сторона основывает свои требования или возражения, последняя освобождается от необходимости дальнейшего доказывания этих обстоятельств. Признание заносится в протокол судебного заседания.

Споры, связанные с увольнением

При разрешении трудового спора относительно правомерности увольнения работника работодатель должен доказать наличие законного основания для увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения. В частности, он обязан доказать:

- действительное прекращение деятельности организации в случае ее ликвидации;
- совершение работником нарушения грубого характера – при увольнении по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- отказ работника от перевода или отсутствие у работодателя возможности перевести работника с его согласия на другую работу – при увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- наличие неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания – при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Если работник оспаривает правомерность увольнения по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ), то понуждение к увольнению должен доказать он сам.

Споры, связанные с изменением условий трудового договора

При рассмотрении споров, связанных с изменением условий трудового договора, работодатель должен доказать следующее:

- наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность перевода в соответствии с ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ;
- невозможность сохранения определенных сторонами условий трудового договора как следствие изменений организационных или технологических условий труда.

Споры, связанные с привлечением работника к дисциплинарной ответственности

Согласно ст. 192 – 193 ТК РФ при привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодателю в суде необходимо доказать:

- совершение работником дисциплинарного проступка;
- истребование от работника письменного объяснения;
- соблюдение сроков наложения дисциплинарного взыскания;
- соответствие тяжести совершенного проступка мере дисциплинарного взыскания;
- доведение до сведения работника приказа о применении дисциплинарного взыскания в течение трех дней с даты издания.

Споры, связанные с невыплатой заработной платы

В случае возникновения спора по поводу выплаты заработной платы работодатель обязан доказать факт отсутствия задолженности перед работником. Для этого он должен представить бухгалтерские документы о перечислении заработной платы, банковские выписки, если заработная плата

выплачивалась работнику через банк, табели учета рабочего времени, трудовой договор, приказ о приеме на работу, штатное расписание, положение об оплате труда и другие документы, регулирующие вопросы выплаты заработной платы.

Работодатель обязан выплатить работнику задолженность по зарплате за весь период задержки, даже если последний требует выплатить лишь часть задолженности. Если работник в судебном порядке требует взыскать заработную плату, незаконно удержанную работодателем в счет возмещения причиненного ему ущерба, работодатель может воспользоваться правом на подачу встречного иска (ст. 31, 137, 138 ГПК РФ).

Судья принимает встречный иск, если:

- встречное требование направлено к зачету первоначального требования;
- удовлетворение встречного иска исключает полностью или в части удовлетворение первоначального иска;
- между встречным и первоначальным исками имеется взаимная связь, и их совместное рассмотрение приведет к более быстрому и правильному рассмотрению споров.

Прения сторон

После исследования всех доказательств и заключения прокурора стороны переходят к судебным прениям. Они состоят из речей лиц, участвующих в деле, и их представителей. Основная цель судебных прений – обосновать несостоятельность позиции другой стороны.

В прениях первым выступает прокурор, затем стороны и их представители. После этого стороны могут выступать с репликами по поводу произнесенных речей. Право последней реплики всегда принадлежит ответчику (ч. 4 ст. 190 ГПК РФ).

Лица, участвующие в деле, их представители в своих выступлениях после окончания рассмотрения дела по существу не вправе ссылаться на обстоятельства, которые судом не выяснялись, а также на доказательства, которые не исследовались в судебном заседании. Если суд во время или после судебных прений признает необходимым выяснить новые обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, или исследовать новые доказательства, он выносит определение о возобновлении рассмотрения дела по существу (ст. 191 ГПК РФ).

Вынесение решения по трудовому спору

После судебных прений суд удаляется в совещательную комнату для вынесения решения. Согласно ст. 198 ГПК РФ решение состоит из четырех частей:

- **вводная часть.** В ней указываются дата и место принятия решения, состав суда, секретарь судебного заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование;

▪ **описательная часть.** В ней отражаются требования истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле;

▪ **мотивировочная часть.** В этой части суд приводит доводы, аргументы, доказательства и правовые нормы, на основании которых он принял решение;

▪ **резолютивная часть.** Данная часть судебного решения содержит вывод суда об удовлетворении иска либо об отказе в удовлетворении, а также указание на распределение судебных расходов и порядок обжалования.

Как правило, после разбирательства дела суд оглашает лишь резолютивную часть решения. Мотивировочная часть составляется в течение пяти дней с даты окончания разбирательства дела.

Следует учитывать, что решение должно быть законным и обоснованным. Согласно п. 2 Постановления Пленума ВС РФ от 19.12.2003 № 23 решение является законным, если оно принято в соответствии с нормами процессуального и материального права. Обоснованным решение будет в том случае, если имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, а также если оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов. При несоблюдении данных условий каждая из сторон вправе обжаловать решение суда.

Исполнение решения суда по трудовым спорам

Решение суда по трудовому спору вступает в силу по истечении срока на апелляционное обжалование. В случае подачи апелляционной жалобы решение суда, если оно не отменено, вступает в силу после рассмотрения дела судом апелляционной инстанции. Следовательно, исполнять решение работник и работодатель должны после его вступления в силу.

Однако нужно учитывать, что решение о восстановлении работника на работе или о взыскании в его пользу заработной платы за три месяца подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ). Это означает, что работнику должна быть предоставлена прежняя работа после вынесения решения.

Исполнению судебного решения может предшествовать получение истцом (взыскателем) исполнительного листа, который он вправе предъявить в службу судебных приставов.

В случае если работник или работодатель не согласны с вынесенным судом решением, они вправе в течение одного месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме, т. е. после составления мотивированного решения, подать апелляционную жалобу.

Алтайский краевой союз организаций профсоюзов

656043, Алтайский край, г. Барнаул, пр-т Ленина, 23
Приемная (8-385 -2) 65-79-28, (факс) 63-96-14

эл. почта: altksp@mail.ru

Мы в социальных сетях:

<https://vk.com/altksp22>

инстаграм: [@altksp](#)

Фейсбук: [@altksp](#)

Одноклассники: <https://ok.ru/group/55902679728198>
(Алтайский краевой союз организаций профсоюзов)

"Горячая линия" 8-800-700-11-21

Звонок бесплатный!



АЛТАЙСКИЙ КРАЕВОЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ

656043, Алтайский край, г. Барнаул, пр-т Ленина, 23
приёмная: (385-2) 65-79-28, факс: (385-2) 63-96-14
e-mail: altksp@mail.ru

Мы в социальных сетях:

<https://vk.com/altksp22>

инстаграм: [@altksp](#)

фейсбук: [@altksp](#)

одноклассники: <https://ok.ru/group/55902679728198>
(Алтайский краевой союз организаций профсоюзов)

«Горячая линия»: 8-800-700-11-21

Звонок бесплатный!

Тираж 1500 шт