

УДК 349.22

ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ В СУДЕ ДЕЛ, ВОЗНИКАЮЩИХ ИЗ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Н. А. Князева

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 8 июня 2014 г.

Аннотация: обоснована необходимость урегулирования специальной процедуры обжалования решений комиссий по трудовым спорам и введения института групповых исков. На основе анализа судебной практики сделаны выводы о необходимости с учетом специфики трудовых отношений внесения изменений и дополнений в нормы о доказывании и содержании решения суда о восстановлении на работе.

Ключевые слова: судебная защита, трудовой спор, обжалование решений комиссий по трудовым спорам, локальные нормативные акты, коллективные договоры, групповой иск, доказательства, доказывание, решение суда.

Abstract: *the necessity of settlement the special procedure of appealing against decisions of labour disputes commission and enactment of an institution of class action was grounded in the article. On the base of analyze of judicial practice was drawn a conclusion on the necessity of introduction amendments and additions in legal rules of proof and the essence of judgement with a glance of specificity of labour relations.*

Key words: *judicial protection labour dispute, appealing against decisions of labour disputes commission, local normative act, collective labour contract, class action, evidence, proof.*

Наиболее применимой и, следовательно, более значимой формой защиты трудовых прав работников является судебная защита, которая представляет собой определенную форму процесса судебного разбирательства, который начинается с подачи заявления и заканчивается вынесением решения по делу в целях разрешения спора по существу¹.

Процедура рассмотрения в суде дел, возникающих из трудовых отношений, урегулирована главным образом процессуальным законодательством, однако, во-первых, некоторые особенности трудовых отношений требуют специального регулирования процедур рассмотрения споров, из них вытекающих; во-вторых, даже те немногие нормы Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)², касающиеся судебного порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, не согласуются с нормами процессуального законодательства.

59

¹ См.: Черкашина А. В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 108.

² Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 28.12.2013 № 421-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3 ; 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6986.

Первой особенностью споров, возникающих из трудовых отношений, является то, что они могут быть рассмотрены комиссией по трудовым спорам (далее – КТС). Согласно ч. 2 ст. 390 ТК РФ сторона, несогласная с решением КТС, вправе обжаловать его в 10-дневный срок в суд.

Действующее законодательство не содержит однозначного ответа на вопрос о том, в каком порядке должно быть рассмотрено заявление об обжаловании решения КТС. С одной стороны, КТС не входит в судебную систему, следовательно, ее решение не может быть отменено судом как вышестоящей инстанцией, и суд вновь должен рассмотреть дело по существу. С другой стороны, КТС также не является государственным органом, и, следовательно, ее решение не может быть обжаловано в порядке главы 25 Гражданского процессуального кодекса РФ³ (далее – ГПК РФ).

Таким образом, дело должно быть рассмотрено в порядке искового производства. В связи с этим возникает вопрос: в качестве, каких процессуальных фигур должны выступать участники спора?

Комиссия по трудовым спорам не может быть ответчиком, поскольку, во-первых, данный орган не обладает гражданской процессуальной правоспособностью и дееспособностью, не являясь организацией⁴; во-вторых, ответчик – это предполагаемая сторона материального правоотношения, нарушившая, по мнению истца, его права и законные интересы и обязанная отвечать по иску.

В случае, если решение КТС обжалует работник, он обращается в суд в общем порядке искового производства, но с теми же требованиями, которые уже были рассмотрены КТС. Суд, по существу, вновь рассматривает трудовой спор между работником и работодателем.

В случае обжалования решения КТС работодателем возникают существенные сложности в определении процессуального положения сторон. Согласно теории единого трудового процесса, выдвинутой А. Е. Пашерстником⁵, независимо от того, кем обжалуется решение КТС, истцом считался работник, а ответчиком – работодатель. Это объясняется тем, что «неизменными остаются основание и предмет иска. Какой бы орган ни разбирал спор, одними и теми же всегда остаются лицо, право которого нарушено, и действительный или мнимый нарушитель этого права»⁶. Данный вариант решения проблемы ранее находил отражение в п. 6 ныне недействующего постановления Пленума Верховного Суда РФ

³ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2013 № 436-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532 ; 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 7001.

⁴ См., например: *Зайцева Л. В.* Обжалование решений комиссии по трудовым спорам со стороны работодателя : несоответствие норм Трудового и Гражданского процессуального кодексов // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» ; *Чесовской Е.* Разрешение трудовых споров // Рос. юстиция. 2002. № 11. С. 43.

⁵ См.: *Пашерстник А. Е.* Рассмотрение трудовых споров. М., 1958. С. 61.

⁶ *Николаева Л. А.* Судебная защита трудовых прав граждан. Алма-Ата, 1968. С. 54.

от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров»⁷. В настоящее время такой точки зрения придерживаются некоторые ученые⁸.

Однако данный подход противоречит основополагающим принципам гражданского процесса и ущемляет права работников. В ст. 4 ГПК РФ закреплён принцип, согласно которому гражданское дело возбуждается по заявлению лица, обратившегося в суд за защитой своих прав и законных интересов. Лицо, обратившееся в суд, – это истец. В данном же случае работник не только не обращается в суд за защитой своих прав, но и полагает, что его права, нарушенные работодателем, уже восстановлены КТС, а инициатором рассмотрения дела в суде фактически является ответчик.

Более обоснованным представляется другой подход, согласно которому, если работодатель обжалует решение КТС, то он обращается в суд за защитой того права, отсутствие которого у работодателя было признано решением КТС, следовательно, работодатель по таким делам является истцом⁹. В связи с этим заявление об обжаловании решения КТС следует считать иском о признании, целью которого является определение отношений между работником и работодателем после рассмотрения трудового спора в КТС¹⁰.

На наш взгляд, такое решение не исчерпывает проблему в полном объеме. Во-первых, целью исков о признании является подтверждение наличия или отсутствия у истца прав, оспариваемых ответчиком; в данном же случае работник не оспаривает права работодателя, так как они, по его мнению, уже восстановлены КТС¹¹. Во-вторых, не вполне логичным представляется различное понимание сущности процедуры обжалования решений КТС в зависимости от того, кто обращается с таким требованием в суд – работник или работодатель.

Кроме того, так как законодатель употребил в ч. 2 ст. 390 ТК РФ термин «обжалование», то и должна быть предусмотрена специальная процедура такого обжалования. Очевидно, рассмотрение дела по заявлению об обжаловании решения КТС не укладывается ни в одну из урегулированных ГПК РФ процедур судопроизводства.

⁷ О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 // Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. 1993. № 3.

⁸ См., например: *Анисимов А. Л.* Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде // Трудовое право. 2008. № 3. С. 13.

⁹ См.: *Грось Л. А.* Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых дел : учеб. пособие. М., 1985. С. 35.

¹⁰ См.: *Скобелкин В. Н.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982. С. 133–136.

¹¹ См.: *Голованова Е. А.* Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения : учеб. пособие. Пермь, 1973. Ч. 2 : Судебный порядок рассмотрения трудовых споров. С. 65.

Поэтому полагаем, что решением всех описанных выше проблем может стать только дополнение ГПК РФ специальной главой, посвященной обжалованию решений КТС. Нормами указанной главы должны быть урегулированы такие вопросы, как процессуальное положение сторон и полномочия суда при рассмотрении такого дела.

В целом представляется верным мнение Е. А. Головановой о том, что при рассмотрении заявлений об обжаловании решений КТС участниками процесса являются заявитель, т.е. лицо, инициировавшее процесс, и заинтересованное лицо – вторая сторона спора¹². Вместе с тем решение суда, безусловно, касается и КТС, вынесшей оспариваемое решение, поскольку ее целесообразно также привлекать в процесс в качестве третьего лица.

Вопрос о предмете судебного разбирательства и полномочиях суда следует решать во многом по аналогии с производством в суде апелляционной инстанции: суд должен в первую очередь оценивать законность и обоснованность обжалуемого решения КТС; придя к выводу о наличии оснований для его отмены, суд должен рассмотреть спор по существу по правилам производства в суде первой инстанции, независимо от доводов жалобы.

Другой важной особенностью споров, возникающих из трудовых правоотношений, является то обстоятельство, что нарушения трудовых прав работников часто носят массовый характер. А на практике нередки случаи, когда судами объективно идентичные споры разрешаются по-разному. Так, в 2011 г. в Советском районном суде г. Воронежа было рассмотрено 15 одинаковых исков о взыскании задолженности по заработной плате к одному и тому же работодателю, по этим делам сторонами были представлены одни и те же доказательства, но решения судьи вынесли разные: требования некоторых работников были удовлетворены, а некоторым было отказано.

Действующее гражданское процессуальное законодательство не содержит адекватного средства судебной защиты прав группы лиц. Представляется, таковым мог бы стать групповой иск, успешно применяемый во многих странах мира. В настоящее время Министерством юстиции РФ подготовлен законопроект о дополнении ГПК РФ нормами, регулирующими данный институт¹³.

Групповой иск подается одним из членов группы лиц, права которых нарушены, в интересах всей группы. По правилам вовлечения членов группы в групповое производство в мире существуют две модели: иски

¹² См.: Голованова Е. А. Трудовые споры в СССР и порядок их рассмотрения : учеб. пособие. Пермь, 1973. Ч. 2. С. 67–68.

¹³ О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации (в части урегулирования порядка рассмотрения споров между гражданами, общественными объединениями и органами государственной власти, органами местного самоуправления) : проект федер. закона // Министерство юстиции Рос. Федерации [Официальный сайт]. URL: <http://www.minjust.ru/node/2421?theme=minjust> (дата обращения: 03.10.2012).

«opt-in» – участники группы приобретают этот статус, если на это будет прямо выражена их воля, и иски «opt-out» – все потенциальные участники группы предполагаются в ее составе, если не будет прямо заявлено об обратном¹⁴. Более приемлемой представляется первая модель, так как в данном случае на момент вынесения решения группа лиц определена как численно, так и персонально.

На стадии подготовки дела к судебному разбирательству судья должен решить вопрос о составе группы и о возможности установления иных ее членов. Сведения о принятии группового иска должны публиковаться, для того чтобы иные участники группы имели возможность к нему присоединиться. Если же лицо, являющееся участником группы и не заявившее о присоединении к групповому иску, после рассмотрения этого дела обратится в суд с тождественным иском в индивидуальном порядке, то решение по групповому иску будет иметь преюдициальное значение и гражданину нужно будет доказать только свою принадлежность к группе.

Третьей особенностью трудовых отношений, требующей особого регулирования порядка судебной защиты, является то обстоятельство, что источником трудового права согласно ст. 5, 8 и 9 ТК РФ являются локальные нормативные акты и коллективные договоры.

Однако ни трудовое, ни гражданское процессуальное законодательство в достаточной степени не регулирует возможности оспаривания локальных нормативных актов и коллективных договоров в порядке абстрактного нормоконтроля. Согласно ч. 3 ст. 372 ТК РФ локальный нормативный акт, принятый без учета мнения первичной профсоюзной организации, может быть обжалован таковой в суд. Однако, во-первых, неясно, возможно ли обжалование локальных нормативных актов только по основанию несоответствия их содержания действующему законодательству, и может ли обратиться в суд с требованием о признании не подлежащим применению локального нормативного акта работник самостоятельно. Во-вторых, непонятно, в каком порядке будет рассматриваться дело о признании локального нормативного акта не подлежащим применению.

С одной стороны, по содержанию отношений обжалование локальных нормативных актов подпадает под публично-правовое производство, а с другой – по субъектному составу – не подпадает, так как в ст. 251 ГПК РФ определено, что в публично-правовом порядке обжалуются нормативные акты органов государственной власти и органов местного самоуправления. Полагаем, следует согласиться с теми учеными-трудовиками, которые отмечают, что государство делегировало работодателям публично-правовую функцию по изданию локальных нормативных правовых актов и, следовательно, такие акты должны обжаловаться в порядке публично-правового производства¹⁵.

¹⁴ См.: Комментарий к Арбитражному процессуальному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. В. В. Яркова. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2011. С. 814.

¹⁵ См.: *Миронов В. И.* Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4. С.15.

Что касается оспаривания коллективных договоров, то Верховным Судом РФ по конкретному делу была сформирована жесткая, однозначная правовая позиция, согласно которой при рассмотрении индивидуального трудового спора суд вправе сделать вывод о неприменении норм коллективного договора, если ими нарушаются права работника, но не вправе признавать этот акт, принятый в результате коллективных переговоров, недействительным по иску отдельного работника¹⁶.

Однако такой подход представляется необоснованным, так как коллективные договоры имеют сложную правовую природу, сочетая в себе нормативную и обязательственную части¹⁷. Поэтому в отношении конкретного работника коллективный договор является не соглашением, стороной которого он не является, а нормативным актом, которым регулируются его права и обязанности. И если указанный нормативный акт ухудшает положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных нормативных правовых актов уровня выше локального, то, очевидно, он должен признаваться недействующим по заявлению заинтересованного лица в порядке главы 25 ГПК РФ.

Представляется, в ст. 251 ГПК РФ следует внести дополнения, позволяющие рассматривать в порядке главы 25 ГПК РФ заявления об оспаривании локальных нормативных актов и коллективных договоров.

Другой немаловажной особенностью трудовых отношений является фактическое неравенство сторон, которые находятся в отношении власти и подчинения, в связи с чем существенные особенности рассмотрения дел, возникающих из трудовых отношений, связаны с распределением обязанностей по доказыванию и допустимостью тех или иных доказательств.

Общее правило распределения обязанности по доказыванию закреплено в ст. 56 ГПК РФ, но для дел о восстановлении на работе в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2¹⁸ сформулированы некоторые особенности: работодатель должен доказать соблюдение процедуры расторжения трудового договора по тому или иному основанию. Однако этого явно недостаточно: некоторые ученые-трудовики обоснованно полагают, что необходимо ослабить принцип состязательности и увеличить роль суда в процессе доказывания при рассмотрении трудовых дел¹⁹.

¹⁶ См.: Определение Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. № 1-В10-1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁷ См.: *Лушников А. М.* Институт нормоконтроля в трудовом праве России // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. статей / под ред. Г. С. Скачковой. М., 2012. С. 117–118.

¹⁸ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28.09.2010 г. № 22) // Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. 2004. № 6 ; 2010. № 11.

¹⁹ См.: *Нестерова Т. А.* Судебная реформа и защита трудовых прав // Трудовое право. 2004. № 8. С. 15.

Работник в лучшем случае может иметь на руках подлинник трудового договора, трудовой книжки и приказа об увольнении. Другие документы ему получить весьма затруднительно. Поскольку большую часть документов, связанных с трудовыми отношениями, издает работодатель, у которого есть печать, и руководитель которого может в любое время подписать любой документ, для работодателя при наличии грамотного юриста или сотрудника кадровой службы не составляет проблем представить все необходимые документы, в том числе и путем их фальсификации; от чего истец-работник в настоящее время надлежащим образом защититься не может²⁰.

Не менее проблематично для работника вызвать нужных свидетелей, так как они в большинстве случаев являются работниками того же работодателя и, следовательно, находятся в зависимом положении²¹.

В связи с этим ученые предлагают ввести принцип асимметрии доказательств²². Так, работодатель должен доказать письменными доказательствами все действия, которые он должен был совершить в письменной форме; заявление работника является основанием проверить письменные доказательства, находящиеся у работодателя; при отсутствии необходимых письменных доказательств работодатель лишается права ссылаться на свидетельские показания²³.

Но даже такой подход не решает многих проблем. В ряде случаев работник не может представить (и истребовать у работодателя) документы, подтверждающие обстоятельства, на которых он основывает свои требования в силу наличия так называемых неформальных отношений, когда условия трудового договора не совпадают с фактическими условиями труда²⁴, либо в случаях рассмотрения споров об установлении факта трудовых отношений, когда таковые либо вообще никак не были оформлены, либо когда был заключен гражданско-правовой договор, а на самом деле имели место трудовые отношения.

В случаях споров о размере заработка суд исходит из данных, подтвержденных документами²⁵. Заработная плата, выплачиваемая «в кон-

²⁰ См.: Буянова М. О. Право работника на судебную защиту и проблемы процессуального рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения : состояние и перспективы : материалы XIV Ежегодной науч.-практ. конф. юрид. фак. МГУ им. М. В. Ломоносова и V Междунар. науч.-практ. конф. «Кутафинские чтения» Моск. гос. юрид. ун-та им. О. Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России : итоги и перспективы» (секция трудового права и права социального обеспечения) / под ред. А. М. Куренного. М., 2013. С. 80–82.

²¹ См.: Черкашина А. В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 127.

²² См.: Нестерова Т. А. Судебная реформа и защита трудовых прав // Трудовое право. 2004. № 8. С. 16.

²³ См.: Миронов В. И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4. С. 14.

²⁴ См.: Костян И. А. Трудовые споры. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М., 2004. С. 80.

²⁵ См.: Там же. С. 81.

верте», как правило, не взыскивается по причине невозможности установления ее размера, да и вообще обязанности работодателя по ее выплате²⁶. Причем в г. Воронеже практика сложилась таким образом, что допустимым доказательством факта отсутствия задолженности по заработной плате признается справка 2-НДФЛ²⁷. Кроме того, по одному из дел суд установил время прекращения трудовых отношений на основании справки 2-НДФЛ и платежной ведомости²⁸.

Очевидно, в подобных случаях, когда возникает необходимость установления факта отношений, носивших неформальный характер, особое значение приобретают иные средства доказывания. Например, для доказывания факта трудовых отношений можно использовать фото- и видеоматериалы, показания свидетелей²⁹. Так, судом был установлен факт трудовых отношений на основании объяснений истца, показаний одного свидетеля (хотя со стороны ответчика был также один свидетель, давший противоположные показания), копии графика сменности, представленной истцом (ответчик отказался представить подлинник, пояснив, что такой график никогда не велся)³⁰. Другой пример: истец во время отпуска заболела, после окончания временной нетрудоспособности решила выйти на работу, а оставшиеся дни отпуска использовать после. Но работодатель буквально выгнал ее с работы «догуливать» отпуск, после чего истица была уволена за прогул. Суд счел относимым, допустимым и достаточным доказательством того, что работника отправили догуливать отпуск, показания свидетелей, а отсутствие документального оформления этих действий во внимание не принял, мотивировав тем, что это была обязанность работодателя, неисполнение которой не может влиять на права работника³¹.

Вместе с тем не всегда факт трудовых отношений удастся доказать с помощью свидетельских показаний. Так, в одном из развлекательных комплексов г. Воронежа действовало большое количество индивидуальных предпринимателей, которые часто менялись, передавая друг другу права на точки общего питания; работнице данного развлекательного центра было отказано в удовлетворении ее исковых требований об установлении факта трудовых отношений, так как, несмотря на показания свидетелей, бесспорно подтвердивших факт ее работы в данном развлекательном центре, установить, что именно того индивидуального предпринимателя, которого она указала в качестве ответчика, следует считать ее работодателем, суд не нашел возможным³².

²⁶ См., например: Дело № 2-453/2011 // Архив Советского районного суда г. Воронежа.

²⁷ См., например: Дела № 2-830/2011, 2-1039/2011 // Там же.

²⁸ См.: Дело № 2-21312011 // Там же.

²⁹ См.: Лукаш Ю. А. Трудовые споры и конфликты. М., 2008. С. 27.

³⁰ См.: Дело № 2-2202/2011 // Архив Советского районного суда г. Воронежа.

³¹ См.: Дело № 2-3172/2011 // Архив Ленинского районного суда г. Воронежа.

³² См.: Дело № 2-1721/2012 // Архив Центрального районного суда г. Воронежа.

В юридической литературе по трудовому праву высказывается мнение о том, что показания свидетелей и объяснения сторон в любом случае являются нежелательными доказательствами³³. Это связано с тем, что, несмотря на предупреждение об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний, свидетели могут исказить некоторые факты, будучи лично заинтересованы в исходе дела.

Полагаем, подтверждение обстоятельств прекращения трудового договора и фактов, имеющих юридическое значение, наиболее эффективно может осуществляться на основании письменных доказательств, причем только на основании таких документов, которые названы в ТК РФ. Представляется целесообразным на основании ст. 60 ГПК РФ закрепить в ТК РФ правило о допустимости только письменных доказательств, подобно тому, как ГК РФ³⁴ запрещает сторонам сделки, которая должна быть совершена в письменной форме, ссылаться на свидетельские показания.

В ходе подготовки дела суд должен определить обстоятельства, подлежащие доказыванию. Сложность определения предмета доказывания по делам, возникающим из трудовых отношений, заключается в том, что он представляет собой сложный юридический состав³⁵, и для каждого спора набор обстоятельств, подлежащих доказыванию, индивидуален.

Общим для предмета доказывания по любому трудовому спору является факт, с которым связано возникновение трудового правоотношения. В материалах дела в любом случае должны быть копии приказа о приеме на работу, трудового договора, справка о заработной плате, если трудовой договор расторгнут – копия приказа о прекращении трудового договора, копия документа, подтверждающего время вручения приказа об увольнении и трудовой книжки³⁶.

Суд должен разъяснять сторонам, какие обстоятельства они должны доказать и какие доказательства нужно представить. Однако на практике суд пренебрегает этими обязанностями. Но это не влечет отмены судебного решения³⁷.

Трудовое законодательство содержит нормы, определяющие особенности содержания решения суда по спорам о восстановлении на работе. В ст. 394 ТК РФ достаточно детально урегулировано, как следует поступать суду в тех или иных случаях, если увольнение будет признано незаконным.

³³ См.: *Иванова Т. С.* Значение документального оформления отношений сторон для рассмотрения индивидуального трудового спора в суде (на примере судебной практики) // Трудовое право. 2008. № 12. С. 92.

³⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : федер. закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 02.11.2013 № 302-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301 ; 2013. № 44. № 5641.

³⁵ См.: *Черкашина А. В.* Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 126.

³⁶ См.: *Пискарев И. К.* Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров : учеб. пособие. М., 2013. С. 87–88.

³⁷ См., например: Дело № 2-605/06 // Архив Центрального районного суда г. Воронежа.

Как правило, в соответствии со ст. 196 ГПК РФ суд не может выходить за пределы заявленных требований, кроме случаев, прямо предусмотренных федеральным законом. Именно такой случай указан в ч. 5 ст. 394 ТК РФ: в случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ.

Ранее действовавшее законодательство обязывало суд привести формулировку причины увольнения в соответствие с законом, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения, только в тех случаях, когда профсоюзный комитет рассматривал данное основание к увольнению и дал на это свое согласие, а во всех иных случаях суд должен был вынести решение о восстановлении на работе³⁸.

Действующая ч. 5 ст. 394 ТК РФ сформулирована именно как обязанность суда, причем безотносительно того, как это отразится на правах работников.

Однако в некоторых случаях такой подход может влечь ущемление прав работника. Во-первых, расторжение трудового договора по каждому основанию имеет свою четко определенную процедуру и, решая вопрос о правомерности увольнения, суду необходимо проверять ее соблюдение. Во-вторых, меняя формулировку основания и (или) причины увольнения, суд выполняет не свойственную для него функцию по формированию позиции работодателя³⁹, что ущемляет право работника на судебную защиту.

В связи со сказанным необходимо либо исключить ч. 5 ст. 394, либо внести в нее изменения, сформулировав ее не как обязанность суда менять формулировку причины увольнения, а как право обязать сделать это работодателя по заявлению работника.

Таким образом, в целях обеспечения защиты трудовых прав работников необходимо внести как в ТК РФ, так и в ГПК РФ ряд изменений и дополнений, связанных с особенностями рассмотрения и разрешения в суде дел, возникающих из трудовых отношений.

³⁸ См.: Грось Л. А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых дел : учеб. пособие. М., 1985. С. 68.

³⁹ См.: Миронов В. И. Правовое заключение на судебные постановления об изменении формулировки причины увольнения с п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата работников организации) на п. 7 ст. 77 (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) // Трудовое право. 2008. № 1. С. 60–61.