

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет»

Л.И. Носенко

СПОРЫ О ПРИМЕНЕНИИ ТРУДА: НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО РАССМОТРЕНИЯ

Монография

Рекомендовано к изданию Ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет»

Оренбург
2012

УДК 347.9
ББК 67.410.1
Н 84

Рецензенты - профессор кафедры уголовного процесса ОГУ, д.ю.н.,
Заслуженный юрист России, Почетный работник Высшего образования,
А.П.Гуськова
заведующий кафедрой гражданского права и процесса
Оренбургского института Московской государственной юридической
Академии имени О.Е. Кутафина, М.В. Ковалев

Носенко, Л.И.

Н 84 Споры о применении труда: некоторые вопросы процессуального
рассмотрения: монография /Л.И. Носенко; Оренбургский гос. ун-т. -
Оренбург: ОГУ, 2012. - 124 с.

В монографии предпринята попытка анализа возможных путей совершенствования судебной процедуры разрешения споров, связанных с применением труда. Это, возможно, приведет к повышению качества осуществления правосудия по трудовым и служебным спорам, а так же защите прав человека. Как следствие, приведет к совершенствованию судебной системы Российской Федерации, созданию такой процессуальной формы рассмотрения и разрешения трудовых споров, которая позволила бы учитывать и наиболее полно применять нормы и общие принципы процессуального права во благо всех участников рассмотрения спора.

УДК 347.9
ББК 67.410.1

© Носенко, Л.И., 2012
©ОГУ, 2012

Содержание

Введение.....	4
1 Трудовые споры в России : некоторые вопросы правового регулирования.....	7
1.1 Правовая защита трудовых прав работника. Генезис трудовых споров	7
1.2 Сущность трудовых споров. Проблемы классификации.....	15
2 Специфика рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.....	26
2.1 Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.....	26
2.2 Лица, участвующие в деле.....	48
2.3 Роль подготовки дела к судебному разбирательству по индивидуальным трудовым спорам.....	72
2.4 Некоторые вопросы исполнения судебных решений по трудовым спорам.....	79
3 Специфика рассмотрения некоторых споров о применении труда по законодательству Российской Федерации	86
3.1 Служебные споры на государственной гражданской службе.....	86
3.2 Особенности рассмотрения споров, связанных с прохождением военной службы.....	103
Заключение	114
Список использованных источников.....	116

Введение

В Российской Федерации права и свободы человека и гражданина являются высшей ценностью и действуют непосредственно. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность органов государственной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

Современный период развития общества характеризуется низкой правовой культурой значительной части российских граждан, в том числе руководителей организаций, включая работодателей - физических лиц. Следствием этого являются грубейшие нарушения трудовых прав работников. Необоснованные отказы в приеме на работу, увольнения с нарушением законодательства, непредставление ежегодных оплачиваемых отпусков, увеличение продолжительности рабочего времени, уклонение от обязательного социального страхования, применение штрафов за нарушение трудовой дисциплины... Это далеко не полный перечень наиболее характерных нарушений трудового законодательства и причин возникновения конфликтов между работником и работодателем. Работодатель заинтересован в улучшении качественных и количественных показателей труда, повышении его производительности, росте прибыли. Работник, в свою очередь, заинтересован в увеличении заработной платы и улучшении условий труда. Защита трудовых прав работника приобретает все большее значение в связи с проблемами, накопившимися за годы реформирования экономики. Спад производства, взаимные неплатежи организаций, отсутствие рабочих мест, а так же другие негативные факторы нестабильного состояния экономики деформируют становление рынка труда, порождают рост безработицы. Многие работодатели оказались не готовы к тем изменениям, которые происходят в сфере применения труда. Их стремление снизить затраты на организацию рабочих мест, нередко сопровождаются нарушением трудовых прав работников.

Столкновение противоречивых интересов работодателя и работников, равно как и нарушения руководителем трудовых прав, нередко порождают разногласия между сторонами отношений, перерастающие в трудовые конфликты. Данные

положения следует отнести не только к трудовым отношениям, но и к иным отношениям в сфере труда.

Выходит, что не все граждане могут в полной мере воспользоваться правами, закрепленными Конституцией РФ. Например, права военнослужащих имеют определенную особенность.

Основа статуса военнослужащего закреплена в Конституции РФ, где указаны основные права и свободы, составляющие общий правовой статус человека и гражданина. Для военнослужащих общие конституционные права и свободы конкретизируются в отраслевом законодательстве. Военнослужащие, в силу принадлежности к военной службе, изначально обладают по сравнению с другими лицами несколько меньшим объемом прав и свобод человека и гражданина. Целью данных ограничений является создание условий, необходимых для защиты специальными средствами, которыми обладают Вооруженные Силы и другие войска, основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Вместе с тем, нормы военного законодательства не только ограничивают для военнослужащих некоторые конституционные и другие права, но и устанавливают для них специфические права.

За защитой нарушенных прав и законных интересов военнослужащие вынуждены обращаться в суд. При этом права военнослужащего, вытекающие из его специального статуса, защищаются несколько иначе, чем права других граждан. Судебная защита прав военнослужащих, связанных с прохождением военной службы, относится к компетенции военных судов.

В последнее время ведутся громкие дебаты о необходимости существования такого специализированного органа отправления правосудия как военные суды. Выдвигаются законопроекты, предлагающие упразднить военно-судебную систему, а дела, подсудные военным судам передать судам общей юрисдикции. Вопрос существования военных судов и осуществления ими эффективного и доступного правосудия в войсках, а также действенной защиты прав военнослужащих остается актуальным до настоящего времени.

Определенную специфику имеют служебные споры государственных гражданских служащих. Однако, вне зависимости от того какие отношения в сфере реализации труда существуют, право граждан на труд является одним из самых жизненно важных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества.

1 Споры о применении труда по законодательству Российской Федерации

1.1 Правовая защита трудовых прав работника. Генезис трудовых споров

Современная Россия претерпевает преобразования социально-экономического характера. Появились новые демократические институты. Все вместе взятое приводит государство к радикальным переменам в российском праве как материального, так и процессуального порядка. Многие из изменений направлены, прежде всего, на решение экономических и политических потребностей общества. Особое внимание уделяется вопросам социально-трудового характера. Защита трудовых прав граждан остается одной из важнейших задач Российской Федерации как правового и социального государства. Именно человек, его права и свободы являются высшей ценностью государства. Благосостояние человека всецело зависит от способности к реализации права на свободное распоряжение своими способностями к труду.

В 2002 году был принят ряд законодательных актов. В частности, в декабре 2001 г. принят Трудовой кодекс Российской Федерации, в котором предпринята попытка решения ряда первоочередных задач правового регулирования социально-трудовых отношений. В 2006 году принят Федеральный закон от 30.06.06 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»¹⁾. Данным Федеральным законом были внесены существенные изменения в трудовое законодательство. Введение новых правовых положений не во всех случаях нашло

¹⁾ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: федер. закон от 30.06.06 № 90-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2006. №27. Ст.457.

четкое выражение на практике. Потребовались неоднократные последующие изменения, направленные на совершенствование правовых норм. На сегодняшний день существует много вопросов, не нашедших однозначной правовой регламентации, в связи с чем возникает проблема их толкования и применения на практике. Заметим, что в настоящие дни особое внимание уделяется защите трудовых прав граждан.

Обобщая судебную практику невольно приходим к выводу, что период преобразования в рыночных условиях и развернувшийся экономический кризис, повлек за собой череду конфликтов между работодателями и работниками, которые и без того возникают достаточно часто. К таковым, чаще всего относятся: незаконное увольнение и перевод на другую работу, невыплата заработной платы, отказ от заключения трудового договора, необоснованное привлечение к дисциплинарной или материальной ответственности и другие разногласия. Заметим, что в последнее время стали встречаться случаи злоупотребления правом со стороны работников. Работодатели же нередко используют объективное неравенство экономического, социального порядка, наличие определенных властных полномочий по отношению к работнику, зависимость последнего в трудовом и материальном плане. Работники часто не переступают черту конфликта и не переводят разногласия в трудовой спор. Причины замалчивания встречаются различные, если же спор возник, учитывая низкий уровень правовой культуры граждан, работодатель стремится к разрешению возникающих конфликтов без учета законных прав и интересов работника, не особо обременяя себя обязательностью соблюдения законодательства. В итоге тем, чьи права нарушены, остается либо смириться с чиновничьим беспределом, сохраняя свое рабочее место, либо восстать против правового беспредела и рисковать быть уволенными.

Несмотря на позитивные изменения законодательства, усиление интереса со стороны прокуратуры и инспекции по труду к вопросам соблюдения трудовых прав работающих граждан, остается масса проблем, связанных с низкой правовой грамотностью населения, с отсутствием веры в возможность реальной защиты трудовых прав и незнанием механизма борьбы с нарушениями.

На сегодняшний день существует масса способов защиты нарушенных гражданских прав, допустимых в применении и не противоречащих закону, включая альтернативные формы защиты. Однако, граждане неохотно их используют, доверяя, как и прежде, судебному решению, постановленному от имени Российской Федерации. Так уж сложился общественный менталитет. Хотя вопросы преимущества одного способа защиты над другим достаточно дискуссионны в правовой науке.

Судебная защита в области трудовых правоотношений, безусловно, имеет свои преимущества и особенности процессуального рассмотрения. Причем процессуальные особенности настолько существенны, что специфика разрешения дел по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, образует такое качественное состояние, которое не во всем вписывается в общие положения гражданского процессуального законодательства. Принятый Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 февраля 2003 г, упорядочив рассмотрение дел в судах общей юрисдикции, провозгласил принцип равенства сторон, который касается и трудовых отношений. Но как показывает практика применения, данный принцип носит, достаточно, косвенный характер применительно к трудовым отношениям. Ситуация с рассмотрением трудовых споров, на наш взгляд, заметно обострилась, потому как в отношениях работника и работодателя трудно говорить о равенстве в полном смысле этого слова. Учитывая то, что принцип равенства носит процессуальный характер и распространяется на все стадии рассмотрения гражданского дела, работнику не всегда удается реализовать всю его процессуальную специфику применительно к рассмотрению конкретного трудового спора. Это выражается в ряде факторов, первый из которых связан с затруднением формирования пакета документов, достаточных для возбуждения гражданского судопроизводства. Фактически работнику выдают необходимые справки, копии приказов, распоряжений. Более того, будучи подготовленными к судебному рассмотрению, работодатели не стараются отказывать себе в возможности изготовления справок и приказов не

совсем тех, которые явились фактическим поводом к увольнению или другому нарушению трудовых прав граждан.

Следующая особенность, препятствующая, более глубокому рассмотрению трудовых споров, выражается в отсутствии специфики формирования требований искового заявления. Грамотное и правильное формирование иска – залог постановки законного и обоснованного решения. Под силу это грамотному и опытному юристу, услуги которого, зачастую, оказываются недоступны гражданам, уволенным с работы. Гражданский процессуальный кодекс, рассматривая принцип равенства, предусматривает возможность иметь своего представителя в судебном заседании каждой стороне, что работнику зачастую оказывается не под силу в материальном плане, тогда как в штате предприятий, выступающих на противоположной стороне, имеется как минимум, квалифицированный юрист. В таких условиях о реализации принципа равенства сторон, на наш взгляд, не может идти речи. Для усиления значения принципа равенства сторон при отправлении правосудия по гражданским делам нами предлагается введение института «бесплатного представительства по трудовым спорам», оплачиваемого из средств бюджета. Такое изменение законодательства позволит гражданам, отстаивающим свои трудовые права, прибегать к их помощи, реализуя на практике принцип равенства и доступности правосудия для граждан. Эту же функцию могут выполнить студенты старших курсов юридических учебных заведений безвозмездно. Причем, последнее очень удобно и для студентов, приобретающих навыки практической работы.

Уже сегодня должны быть предприняты меры по совершенствованию судебной процедуры разрешения трудовых споров, что должно привести к повышению качества осуществления правосудия по трудовым делам и защите прав человека. Укрепление судебной системы Российской Федерации, создание такой процессуальной формы рассмотрения и разрешения трудовых споров, которая позволяла бы учитывать и наиболее эффективно применять нормы и общие принципы процессуального права во благо всех участников рассмотрения спора.

Для более полного исследования вопроса, необходимо, на наш взгляд, подробнее проанализировать историю и теорию возникновения трудовых споров.

Вырабатывая новую модель правового регулирования труда в условиях перехода к многоукладной экономике, желательно исследовать историю развития форм регулирования правовых конфликтов. В этой связи, особый интерес представляет изучение исторического аспекта рассмотрения трудовых споров специализированными судами.

Необходимость создания специализированной трудовой юстиции стала очевидной с принятием первых актов, регулирующих трудовые отношения в промышленности. В частности, в 1836 г. было предложено создать «мануфактурную расправу», которая должна была разбирать жалобы рабочих на фабрикантов, фабрикантов на рабочих, фабрикантов на фабрикантов и фабрикантов и помещиков относительно рабочих. Проект, подготовленный в Московском отделении Мануфактурного совета, определял функции мануфактурной расправы, «пределы власти» и порядок ее делопроизводства. Мануфактурная расправа должна была разрешать конфликты между предпринимателями из-за качества и сроков доставки сырья, сманивания друг у друга мастеровых и рабочих, рассматривать взаимные жалобы фабрикантов и рабочих, жалобы родителей малолетних рабочих «о слишком изнурительной работе на фабрике». Кроме того, расправа обязана была разбирать претензии местных жителей на загрязнение фабриками воздуха и воды.

1 марта 1843 г. учреждение «мануфактурной расправы» было признано несвоевременным, так как были велики затраты на ее содержание.

В 1859 г. для внесения изменений и дополнений в Промышленный устав была создана комиссия А.Ф. Штакельберга. В проекте Устава, подготовленного комиссией, самая обширная глава была посвящена промышленному суду, в котором должны были разбираться все споры и несогласия, которые возникали между промышленниками и рабочими. В проекте Промышленного устава, который был впервые опубликован 7 декабря 1860 г., упоминалось о законодательстве ряда стран, где уже существовали специализированные промышленные суды (Бельгия, Пруссия, Франция).

Как указывает в своей статье Д.А. Васильев. «главными началами» статей о промышленном суде в проекте устава, по мнению, комиссии, являлись: выбор судей из лиц, знакомых с промышленностью, равенство избирательных прав хозяев и их работников, самостоятельность суда и независимость его от местной администрации, простота судебного разбирательства, гласность и устность процесса¹⁾.

Это должен быть корпоративный суд для разрешения споров между промышленниками, жалоб рабочих на владельцев, ссор, как групп, так и отдельных рабочих. Решения промышленных судов могли быть обжалованы в местных судебных палатах, что позволяет говорить о том, что промышленные суды планировалось включить в систему судов общей юрисдикции. Постановления суда по искам на сумму не свыше 1000 рублей и аресту на срок не более одного месяца апелляции не подлежали.

Проект комиссии Штакельберга был встречен фабрикантами крайне недружелюбно. Но решающую роль в споре о проекте Штакельберга сыграло все же Министерство финансов, которое настояло на изъятии из проекта промышленного устава ряда положений, в том числе и о создании специализированных судов. Комиссия А.Ф. Штакельберга была упразднена как выполнившая свою функцию.

Вследствие отсутствия специализированных судебных органов по разрешению трудовых споров «сколько-нибудь значительная судебная практика в области фабричной жизни сложиться у нас не могла»²⁾, хотя недостаток судебной практики в России в некоторой степени восполнялся постановлениями присутствий по фабричным и горнозаводским делам, «деятельность которых, по существу, имела судебно-административный характер»³⁾. Являясь, по сути, административными органами, присутствия рассматривали жалобы рабочих на своих предпринимателей. В этой связи нельзя не вспомнить, что современный законодатель также имеет склонность к наделению административного органа — федеральной инспекции

¹⁾ Васильев, Д.А. К вопросу о рассмотрении трудовых споров специализированными судами (историко-правовой аспект) // Мировой судья. № 5. 2009. С.27.

²⁾ Васильев Д.А. Указ. соч. С.27.

³⁾ Васильев Д.А. Указ. соч. С.28.

труда судебными правами. Содержание статьи 357 ТК РФ закрепляет за инспекцией труда право на рассмотрение любого трудового спора, в отношении которого не был подан иск в суд. Однако существенного распространения данная практика не находит, законодатель даже не находит возможным привести в соответствие друг с другом правовые нормы, поскольку среди органов, призванных рассматривать и разрешать по существу трудовые споры, инспекция по труду отсутствует до сих пор.

В декабре 1906 и начале 1907 г. в Санкт-Петербурге прошли заседания обширного Особого совещания в Министерстве торговли и промышленности под председательством министра Д.А. Философова, на которых рассматривался ряд законопроектов, в том числе о промысловых судах. Проект предполагал, что «для разрешения споров, возникающих по поводу договора найма на работу между хозяевами и рабочими промышленных заведений, а также предприятий торговых и транспортных (железные дороги, трамваи, пароходства и т.п.), могут быть учреждаемы в местностях с развитою промышленностью промысловые суды», которые предполагалось создавать в качестве «низшей инстанции мировой юстиции».¹⁾

Предполагалось, что промысловый суд будет состоять из председателя и членов-заседателей в числе не меньше четырех. Председатели промысловых судов должны были избираться органами местного самоуправления и утверждаться в должности первым департаментом Правительствующего Сената. Что касается заседателей, то одна половина их общего числа должна была избираться «подведомственными сему суду рабочими из своей среды», а другая половина — «входящими в круг ведения того же суда хозяевами, также из своей среды». Издержки по учреждению и содержанию промыслового суда, «поскольку они не покрываются его доходами, относятся на средства казны»²⁾.

После февральской революции 1917г. вновь учрежденное Министерство труда составило широко задуманный проект учреждения в России промышленных

¹⁾ Костян, И. Защита трудовых прав работников // Человек и труд. № 8. 2003. С. 15.

²⁾ Васильев, Д.А. К вопросу о рассмотрении трудовых споров специализированными судами (историко-правовой аспект)// Мировой судья. 2004. - №5. С.27.

(промысловых) судов для разрешения споров между «нанимателями и лицами, отдающими свой труд по трудовому договору». Была составлена комиссия из различных специалистов для подготовки этого проекта, но ее работа была прекращена из-за октябрьских событий 1917 г.

После революции все споры искового характера, вытекающие из трудовых правоотношений, стали рассматриваться в «особых сессиях Народного Суда по трудовым делам, сокращенно называемым «Трудовые сессии» или «Трудсуд».

Члены трудовых сессий народных судов выбирались сроком на один год и по своему статусу приравнивались к народным судьям. Трудовые сессии первоначально образовывались в составе председателя — народного судьи и двух членов суда — одного представителя НКТ (губернского отдела труда) и одного представителя от профсоюзов (губернского совета профсоюзов). Впоследствии одновременное выполнение органами НКТ функций обвинения и надзора за законностью решений и приговоров, с одной стороны, и функций чисто судебных — с другой, было признано невозможным. В конце 1924 г. представители органов НКТ в трудовых сессиях народных судов были заменены представителями государственных хозяйственных органов.

Трудовые сессии создавались при каждом губернском суде, а в уездных городах и крупных промышленных центрах — где это признавалось необходимым. Там, где трудовые сессии отсутствовали, трудовые дела рассматривались народными судами в общем порядке. Трудовые сессии были включены в общую судебную систему, и кассационной инстанцией для них был Губернский или Окружной суд «по гражданскому отделению». Обжалованию не подлежали дела по искам на сумму меньше месячного жалования работника и дела о дисциплинарных взысканиях, кроме увольнения. Однако народный комиссар труда имел право истребовать любое трудовое дело, разрешенное в особой сессии народного суда, приговор или решение по которому вступили в законную силу, и опротестовать этот приговор или решение перед Верховным Судом РСФСР.

По мере укрепления в СССР тоталитарного режима, отечественная трудовая юстиция стала сходить на нет. В государстве «всеобщего благоденствия рабочих и

служащих» не могло быть трудовых конфликтов и, следовательно, не было нужды и в специализированных органах по их разрешению. К вопросу о создании специализированной трудовой юстиции вернулись только после краха социалистической системы и возврата к многоукладной экономике.

Итак, как показывает исторический опыт, споры, возникающие в сфере трудовых правоотношений, существенно отличаются от споров, возникающих в сфере гражданско-правовых отношений. Для последних характерны: буквальное равенство субъектов правоотношений, независимость, самостоятельность в принятии ими решений, отсутствие элементов административно-дисциплинарного влияния одной стороны на другую. Для трудовых же споров характерно отсутствие процессуальной защищенности работников. Кроме того, обращает на себя внимание то обстоятельство, что порядок рассмотрения трудового спора очень похож на процедуру урегулирования спора о праве альтернативного характера¹⁾.

1.2 Сущность трудовых споров. Проблемы классификации

Предпринимая попытку выявления особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров, важно коснуться теоретических вопросов, в частности, понятийного аппарата.

Трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу применения норм трудового права, в том числе об установлении или изменении условий труда, за разрешением которых стороны специально обратились в специально созданные (юрисдикционные) органы. Данное определение предложено законодателем и несет в себе определенный смысл.

Споры сами по себе не появляются. Их возникновению, как правило, предшествуют трудовые правонарушения, являющиеся непосредственным поводом

¹⁾ Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): федер. закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ // Российская газета. 2010. 30 июля. № 5247.

для трудового разногласия. Так, трудовым правонарушением является виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой функции в сфере труда. Если же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Наличие трудового правонарушения устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор, который называется юрисдикционным.

Само трудовое правонарушение еще не считается трудовым спором. Различная его оценка субъектами является разногласием, которое субъекты вполне могут разрешить самостоятельно. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь в том случае, когда оно вынесено на рассмотрение юрисдикционного органа, т.е. оспорено в этом органе действие (бездействие) обязанного субъекта, который, предположительно, нарушил трудовое право другого субъекта. Поэтому, как нам видится, необходимо различать трудовой спор и разногласие, не оспоренное в юрисдикционных органах.

Для примера, мы анализируем ситуацию, когда мужчину употребляющего спиртные напитки, но не появлявшегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, работодатель уволил по ч.6 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение неправомерным, он не стал пытаться восстановиться на работе и подавать искового заявления в суд, а поступил на другую работу. Следовательно, трудового спора здесь не возникло, но было трудовое правонарушение и разногласие о нем. Таким образом, трудовое правонарушение, а затем его различная оценка субъектами спорного правоотношения (разногласие), как правило, предшествует трудовому спору, составляя динамику его возникновения. Разногласие работник может урегулировать самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюзного органа при непосредственных переговорах с работодателем (администрацией). Трудовой же спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа.

Отсюда можно сделать следующий вывод о последовательности возникновения трудового спора. Во-первых, ему предшествует реальное или

предполагаемое трудовое правонарушение. Далее следует субъективная оценка происходящих событий участниками спора. После чего стороны, согласно принципу диспозитивности, принимают решение о возможности и необходимости (исходя из собственной оценки) защиты нарушенного права. В конечном итоге, выбирают способ защиты предполагаемого нарушенного права.

Трудовой спор может возникнуть и без правонарушения, если субъект трудового права (работник, профсоюзный орган, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта.

Следовательно, согласно данному умозаключению, трудовыми спорами называют поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда. Это понятие, по нашему мнению, показывает отличие трудовых споров от разногласий, решаемых самими спорящими сторонами, и указывает, что трудовые споры возникают не только из трудового правоотношения, но и из иных непосредственно связанных с ним правоотношений, в том числе из правоотношений коллективного организационно-управленческого характера.

В ст. 381 ТК РФ ¹⁾ (далее по тексту ТК РФ) дается понятие индивидуального трудового спора. Во второй части статьи также указывается, что индивидуальным трудовым спором будет спор между работодателем и лицом, состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа последнего от заключения такого договора. Кроме того, к участникам трудового спора следует отнести и субъектов отношений, тесно связанных с трудовыми. Поскольку незаконно уволенный гражданин работником уже не является и не состоит в трудовых отношениях с работодателем, но является непосредственным участником отношений, тесно связанных с трудовыми, входящими в предмет трудового права.

¹⁾ Трудовой кодекс РФ: офиц. текст: по состоянию на 15 апреля 2012г. - М.: КНОРУС, 2012. С.56.

Заметим, что в статье 37 Конституции Российской Федерации¹⁾ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Статья 46 Конституции РФ предусматривает, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, что решения и действия (бездействия) органов и должностных лиц могут быть обжалованы в суд. Эти положения Конституции РФ являются основой порядка разрешения всех трудовых споров.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»²⁾ в ст. 23 предусматривает право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Для защиты социально-трудовых прав профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации. Гарантируется судебная защита прав профсоюзов (ст. 29), следовательно профсоюзам принадлежит большая роль в разрешении споров.

Рассматривая понятийный аппарат, сложно согласиться с определением трудовых споров, которое было дано в учебнике «Трудовое право» (1999 г.)³⁾, так как, во-первых, в нем субъекты трудовых споров ограничены только работником и работодателем и не учитываются возможные другие субъекты трудового права; во-вторых, не указано, что трудовой спор — это поступившее на рассмотрение юрисдикционного органа разногласие, т. е. в этом понятии нет отличия разногласия от трудового спора, так как, чтобы стать трудовым спором, оно должно быть заявлено (поступить на рассмотрение) в юрисдикционный орган.

В статье 381 ТК РФ так же понятие индивидуального трудового спора определено как неурегулированные разногласия между работником и работодателем, заявленные в орган по рассмотрению трудовых споров. Но в этом понятии в качестве субъектов спора указаны только работники и работодатели (как и в ранее анализируемом определении) и не названы субъекты отношений,

¹⁾ Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря. № 237. С. 1.

²⁾ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 января 1996 г. № 10 ФЗ// Собр.законодательства Рос.Федерации. 1996. № 3. Ст. 148.

³⁾ Лившиц, Р.З. Трудовое право России: учебник для вузов/Р.З. Лившиц. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1999. С. 76.

производных от трудовых, что является, по нашему мнению, существенным недостатком этого определения, считаем, что его необходимо дополнить.

Трудовые правонарушения отражают нарушения трудового правопорядка на производстве, и общепрофессионального принципа законности в сфере труда. Конституция РФ закрепляет этот принцип: органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию и законы (ст. 15). В Конституции предусмотрено, что охрана прав и свобод граждан является обязанностью всех государственных органов, общественных организаций и должностных лиц, и закрепляет право граждан на судебную защиту. Законность и демократия взаимосвязаны, являются неотъемлемыми чертами друг друга.

В правовом государстве необходимо обеспечить соблюдение прав и свобод граждан, в том числе и в сфере труда, верховенство закона и социальной справедливости, равную ответственность каждого работника, их трудовых коллективов за порученную работу.

В настоящее время, как показывает практика, на многих производствах страны количество трудовых правонарушений увеличилось, особенно при переводах на другую работу и увольнениях работников. Они участились особенно в отношении женщин и несовершеннолетних, которых увольняют первыми. Этому способствуют, прежде всего, проявление на производстве группового эгоизма, не учитывающего общественные интересы, законные права и льготы этих категорий работников, а также плохое знание трудового законодательства, нежелание его соблюдать работодателями, многие из которых его просто игнорируют и не несут за это ответственности. В подобной ситуации, как мы считаем, нужно активизировать защитную функцию контролирующих органов всех уровней, включая общественный и профсоюзный контроль на уровне организации.

Наличие в организациях трудовых споров всегда отражает уровень соблюдения законодательства о труде, законности и степени активности профсоюзов в осуществлении профсоюзного контроля за трудовым законодательством. Хорошая работа профсоюза позволяет незамедлительно

реагировать на трудовые правонарушения. Профсоюзы и юридическая служба должны пропагандировать трудовое законодательство, обучать работников «бороться культурно за законность»¹⁾. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст. 23 предусмотрел право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Они могут участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14). Профсоюзы наделены следующими правами:

- правом на организацию и проведение забастовок,
- на организацию и проведение собраний, уличных шествий, демонстраций,

они полномочны организовывать пикетирования и осуществлять другие коллективные действия. Все мероприятия используются как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников, следует заметить, что все обозначенное оправдано, поскольку в правовом государстве необходимо создать должную правовую защищенность человека на производстве. На это направлен установленный законом порядок разрешения трудовых споров.

Нередко трудовые споры смешивают со спорами о пенсиях, пособиях и услугах, а также спорами из процедурных правоотношений по их назначению. Необходимо заметить, что данные отношения не относятся к отрасли трудового права и регулируются, например, отраслью права социального обеспечения и некоторыми смежными отраслями права. Трудовые же споры это споры из правоотношений, входящих в сферу действия трудового законодательства. Посредством реализации института «трудовой спор» предпринимается попытка восстановления нарушенного права, оспаривания в юрисдикционном органе разногласий по трудовым конфликтам, возникшим при исполнении трудовых обязанностей.

Многие споры имеют отношение к труду, но трудовыми не являются, так как не входят в трудовые правоотношения. К примеру, споры о пенсиях никак не могут быть трудовыми спорами даже по той причине, что пенсионное обеспечение граждан регламентируется не трудовым (о чем мы писали выше) законодательством,

¹⁾ Костян, И. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Юристъ. № 7. 2005. С.58.

а иными нормативно-правовыми актами, которыми и руководствуются судебные органы при их рассмотрении и вынесении решений.

Трудовым спором считается спор о реализации права, предусмотренного трудовым законодательством, коллективным и другими договорами о труде или об установлении нового трудового права. К трудовым спорам следует отнести те разногласия, которые вытекают из предмета регулирования данного вида отношений.

Все трудовые споры можно классифицировать по следующим основаниям: по спорящему субъекту; по характеру спора; по виду спорного правоотношения.

По спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. Согласно теории трудового права, в индивидуальных спорах оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, рассматривается его законный интерес, нарушение его права, применительно к коллективным трудовым спорам следует сказать, что при их урегулировании затрагиваются права, полномочия и интересы всего трудового коллектива (возможно его части). Могут быть изменены права профсоюзного органа как представителя работников данного производства в области регулирования вопросов труда, быта, культуры. Несомненно, в коллективных трудовых спорах защищаются права всех членов трудового коллектива. Жизненно важные интересы коллектива работников от правового произвола работодателей, административно-управленческого аппарата. Коллективные споры могут возникнуть из различного рода правоотношений. Принято выделять споры работников организации с работодателем, его администрацией, включая и вышестоящий орган управления. Далее следуют споры профсоюзного органа с администрацией. Значительная роль принадлежит социально-партнерским правоотношениям, касающимся рассмотрения вопросов коллективного характера, представителей работников и работодателей и участием органов власти на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях. Следуя сложившейся в теории трудового права классификации трудовых споров, исходя из характера спора все споры подразделяются на те споры, что связаны с применением норм трудового

законодательства, установленных им, коллективным или трудовыми договорами, социально-партнерскими соглашениями. Такие споры могут возникать из всех правоотношений сферы трудового права, т. е. как из трудовых, так и из всех других производных от них (например, из отношений по материальной ответственности). В спорах такого вида защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профсоюзного органа или полномочие трудового коллектива. Их за рубежом называют «споры о правах»¹⁾.

Следующая группа споров связана с установлением новых или изменением существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством. Данного вида споры могут возникать из различных правоотношений.

Во-первых, из трудовых отношений. Сюда следует отнести споры об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда (иной продолжительности отпуска по графику отпусков, нежели по законодательству, может быть тарифного разряда, который изначально заменен).

Следующая группа отношений касается профсоюзного органа и работодателя в лице администрации предприятия. Примером может служить отсутствие или нарушение процедуры сокращения численности штата.

Далее необходимо коснуться отношений трудового коллектива с работодателем. В настоящее время, при отправлении правосудия, такой вид споров встречается крайне редко, но теоретики трудового права его выделяют. Иногда встречаются мнения о необходимости отнесения к этому виду еще и «споров об интересах». Данная классификация несет достаточно условный характер, к тому же представляется весьма дискуссионной. К тому же коллективные трудовые споры не являются предметом нашего монографического исследования. Акцентируя внимание на индивидуальных трудовых спорах, отметим, что Трудовой кодекс регулирует порядок разрешения индивидуальных трудовых споров работника с

¹⁾ Лехтонен, Л. Сравнительный анализ: разрешение трудовых споров в Финляндии и в Российской Федерации // Государство и право. № 5. 2005. С. 42.

работодателем, его администрацией, а также порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (гл. 60 и 61) как о правах, так и об интересах.

Продолжая вопросы классификации трудовых споров, выделяем последний элемент классификации- это правоотношения, из которых может возникнуть спор. В этом обращаем внимание на то, что случае все индивидуальные трудовые споры вытекают из трудовых правоотношений, которые являются самыми распространенными в сфере гражданского судопроизводства.

Редко встречаются споры, связанные с содействием занятости и трудоустройству, отказом в приеме на работу без оснований, когда гражданин устраивается на работу по направлению службы занятости.

Классификация трудовых споров по указанным основаниям необходима для того, чтобы по каждому трудовому спору правильно определить его подведомственность и подсудность. Для отправления правосудия очень важно индивидуальный это спор или носит коллективный характер, является ли он спором о применении трудового законодательства или об установлении новых условий труда, изменении существующих, важно и то, из какого правоотношения он возник. Все обозначенное впоследствии имеет значение для правильности определения компетенции юрисдикционного органа, полномочного рассматривать и разрешать по существу трудовые споры.

Причинами трудовых споров являются негативные факторы, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

К условиям, влияющим на возникновение трудовых споров относятся те негативные факторы, которые способствуют возрастанию их количества. Они часто значительно обостряют возникшие разногласия. Следует иметь ввиду, что сами условия не вызывают трудовой спор.

Причинами трудовых споров являются субъективные негативные факторы. Некоторые теоретики к таковым относят фактор отставания индивидуального сознания от общественного. Часто встречается осознанное отклонение от норм общеустановленной морали. Причем, данное характерно не только

представителям администрации, органов управления. Нередко данное встречается и у отдельных работников, нарушающих трудовую и производственную дисциплину, охрану труда. Распространены проблемы небрежного отношения к вверенному имуществу предприятия. Начинает распространяться судебная практика, связанная со злоупотреблением правом (имеются случаи когда работник требует оплату труда в большем, чем положено объеме, или не полагающиеся им блага социально трудового характера).

Следующий фактор, который способствует распространению споров, это незнание, плохое знание, либо неверное толкование трудового законодательства как отдельными руководителями производства, так и многими работниками и их представителями, т. е. низкая правовая культура, правосознание.

Условия трудовых споров носят по отношению к спорящей стороне объективный характер, который отражает недостатки в работе конкретного производства, отрасли либо недостатки и пробелы в трудовом законодательстве. Следующее о чем говорят теоретики, то, что предпосылками условия трудовых споров может стать нарушение условий труда: производственного и правового характера. Предполагают, что это связано с организацией производства или локального нормотворчества. В условиях перехода к рыночным отношениям появилась и третья причина, способствующая возникновению и распространению трудовых споров – экономический кризис хозяйствующих субъектов. В развитых странах, таких как Англия, изучается теория конфликтов (конфликтология), в некоторых других государствах распространены социальные центры по изучению и разрешению конфликтов, в которых подготавливают менеджеров по конфликтам.¹⁾

Положительным следует признать, что в настоящее время в России большое внимание уделяется конфликтологии. Социологи и психологи разрабатывают теорию конфликтов (конфликтологию). Юристы не остаются за бортом. Большое внимание уделяется медиации. Прогнозируется большое будущее данному направлению. 27 июля 2010 года принят Закон «Об альтернативной процедуре

урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»¹, в котором предусматривается развитие альтернативных форм защиты трудовых прав, с помощью которых станет возможным разгрузить судебную систему от несложных категорий дел, осуществляя экономию федеральных средств. Что является достаточно целесообразным, экономичным для бюджетов различных уровней.

Распространение трудовых споров вызвано недостатками в правотворчестве. Часто это связано с принятием противоречивых норм трудового законодательства. Зачастую в нормах права содержатся противоречивые формулировки отдельных положений. Существуют пробелы в законодательстве, позволяющие по-разному толковать нормы права спорящими сторонами. Не всегда четко определен круг отношений, подлежащий регулированию конкретными нормами. Особенно это касается некоторых особенностей в регулировании трудовых отношений. В последние годы намечена тенденция выделения регулирования различного рода отношений в специфичные. Ярким примером может служить Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»². Устранить возникшие проблемы, на наш взгляд, было бы возможно, пересмотрев предмет отрасли трудового права.

В настоящее время большое внимание уделяется профилактике трудовых правонарушений, их предупреждению с учетом конкретных условий и личности работника, соблюдение субъектами трудовых и производных от них отношений трудового законодательства - является оптимальными предупредительными мерами. Это является гражданской обязанностью работника, администрации, профсоюзных органов и юридических служб организации. Мы должны уделить внимание и обязанности работников по соблюдению трудовой дисциплины и ответственности за несоблюдение. Следовательно, необходимо большее внимание уделять вопросам повышения правосознания Российских граждан.

¹ Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): федер.закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ // Российская газета. 2010. 30 июля. №5247

² О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля. №3539.

Таким образом, исследовав теоретические предпосылки возникновения трудовых споров, мы приходим к выводу о необходимости соблюдения норм трудового законодательства субъектами трудовых правоотношений, усилению значения правовой пропаганды, а так же созданию условий для надлежащей защиты нарушенного права.

2 Специфика рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах

2.1 Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров

Каждому гражданину РФ гарантируется право на защиту нарушенных прав и свобод любыми способами, не противоречащими закону РФ. Способы защиты нарушенного права подробно рассматриваются в Гражданском Кодексе. К таковым относятся: самозащита, административный порядок защиты, альтернативные способы защиты нарушенных прав. Кроме того, в соответствии с п.1 ст.46 Конституции Российской Федерации, «каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод»¹⁾. Перед гражданином возникает вопрос, к компетенции какого юрисдикционного органа лучше прибегнуть для защиты нарушенного права. Проблемой является и отсутствие информированности граждан о возможности рассмотрения гражданских дел иными органами, помимо суда, что отрицательно сказывается на загруженности судов общей юрисдикции.

Отметим, что интересным внесудебным органом по рассмотрению трудовых споров, является комиссия по трудовым спорам, которая создается непосредственно в организации и предназначена для рассмотрения трудовых споров с работниками данного предприятия. Содержание Трудового кодекса РФ предполагает право выбора юрисдикционного органа, которому гражданин доверяет защиту нарушенного права. Согласно обозначенной нормы, в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры, в частности, «...когда работник обращается в

¹⁾ Конституция Российская Федерация // Российская газета. 1993. 25 декабря. № 237.

суд, минуя комиссию по трудовым спорам...», в этой фразе кроется право альтернативного выбора, предоставленного законодательством гражданину.

В Постановлении Пленума Верховного суда от 17 марта 2004 года «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» так же предусмотрено: «Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по разрешению трудовых споров, либо, считаящее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам, (кроме дел, рассматриваемых непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии по трудовым спорам, либо сразу обратиться в суд (ст.382, ч.2 ст. 390, ст.391 ТК РФ)». ¹⁾ В обозначенном случае у судьи отсутствует право на отказ в принятии искового заявления у гражданина по причине несоблюдения обязательного досудебного порядка урегулирования спора (п.1 ч.1. ст. 135 ГПК РФ)²⁾.

Следует иметь ввиду, что если гражданин использовал право на выбор юрисдикционного органа для защиты нарушенного трудового права и обратился в комиссию по трудовым спорам или не истек десятидневный календарный срок, положенный для рассмотрения данного спора (с учетом того, что заявление не отозвано заявителем) и параллельно обратился в суд с тождественным иском, судья должен вернуть исковое заявление (по аналогии с третейскими и иными судами по п.5 ч.1 ст.135 ГПК РФ). Нами предполагается, что таких граждан следует считать использовавшими свое право на выбор способа защиты.

Такой юрисдикционный орган, как комиссия по трудовым спорам, в содержании статьи 135 ГПК РФ не предусмотрена. На практике обозначенный

¹⁾ О применении судами РФ Трудового кодекса РФ: постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004г. Доступ из справ. - правовой системы «Гарант».

²⁾Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: офиц. текст: по состоянию на 15 сентября 2011г.- М.: ООО «Проспект», 2011. С.141.

недостаток вызывает массу затруднений в применении, поэтому нами предлагается внести изменение в содержание п.5 ч.1 ст.135 ГПК РФ и изложить норму в следующей редакции: «В производстве этого или другого суда, (включая третейский суд), равно как и любого другого юрисдикционного органа, полномочного рассматривать и разрешать по существу данную категорию спора, имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям». Предполагаем, что данное изменение положительно скажется на ряде различных категорий дел, в том числе и на рассмотрении трудовых споров. Особое внимание, на наш взгляд, нужно уделить вопросу разъяснения права гражданину на обращение за защитой нарушенного права в комиссию по трудовым спорам. Может быть, подробное разъяснение позволит сократить количество обращений граждан за защитой трудовых прав в суд, что позволит сократить расходы государства на судебную систему.

Как бы положительно мы не характеризовали альтернативные формы защиты нарушенного права, самой распространенной формой является судебная.

Право на судебную защиту в настоящее время относится к числу общепризнанных норм международного права. Оно находит закрепление в ст.14 Международного пакта о гражданских и политических правах¹⁾ и в ст.6 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Еще до ратификации упомянутых документов, особая роль судов в Российской Федерации, была установлена Конституцией РФ. Конституция закрепила три общепризнанные составные части права на судебную защиту: право беспрепятственного доступа к правосудию; право на рассмотрение дела компетентным, независимым, беспристрастным и учрежденным в рамках закона судом; право на надлежащую правовую процедуру рассмотрения дела в открытом заседании на основе состязательности и равноправия сторон. Все обозначенное не противоречит международным документам.

¹⁾ Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966г. Доступ из справ. - правовой системы «Гарант».

В Российской Федерации каждому гарантирована судебная защита его прав и свобод. Названное положение, рассматривается как индивидуальное право, и как гарантия реализации основных прав и свобод человека и гражданина. Кроме того, распространено мнение о том, что в России преобладает принцип приоритета судебной защиты прав участников общественных отношений. Это логически подтверждается рядом актов правоприменения, разъясняющих невозможность запрета доступа к судебной системе (даже в рамках альтернативной подведомственности).

«Выбор способа защиты нарушенного права». Считается, что данный термин правильнее применять, когда мы говорим о гражданах. На профессиональном языке принято употреблять термин «подведомственность».

Как уже отмечалось выше, подведомственность представляет собой решение вопроса о том, к компетенции какого органа следует отнести спор о праве или иного юридического дела. Подавляющее большинство гражданских дел решается судами. Хотя, как мы уже отмечали, встречаются случаи рассмотрения споров и иными юрисдикционными органами, полномочными рассматривать и разрешать по существу трудовые споры. Множественность судебных и иных юрисдикционных органов обуславливает необходимость поиска наиболее оптимального распределения полномочий по разрешению различных категорий гражданских дел между компетентными органами. Прошедшая реформа процессуального законодательства в сфере гражданской юрисдикции, в частности принятие Арбитражного процессуального кодекса РФ, Федерального Закона «О третейских судах в РФ», Гражданского процессуального кодекса РФ, демонстрирует пристальное внимание законодателя к решению этой проблемы. Возможность разрешения правовых споров в нескольких судебных органах, в ряде случаев, становится определенным препятствием для лиц, заинтересованных в защите своих прав и законных интересов, в реализации предусмотренного Конституцией РФ права на судебную защиту. Правовые нормы, регулирующие подведомственность, не всегда совершенны, часто не согласовываются друг с другом, в результате чего появляются разногласия между органами полномочными рассматривать и

разрешать споры о праве, о наличии или отсутствии у них компетенций на рассмотрение и разрешение определенных категорий гражданских дел. Все это в совокупности неблагоприятно сказывается на авторитете судебной власти. А самое негативное заключается в том, что заинтересованным в рассмотрении лицам оказывается затруднительным реализовывать свое конституционное право на судебную защиту.

Основное направление государственной политики в рамках правовой реформы акцентировано на реализации принципа доступности правосудия. Вхождение Российской Федерации в Совет Европы накладывает на государственные муниципальные органы обязанность по обеспечению граждан, проживающих на ее территории, доступом к судебной системе на уровне международных стандартов.

В государстве существует масса судебных органов, обладающих компетенцией, связанной с рассмотрением гражданских дел, следовательно, каждый юрисдикционный орган вправе рассматривать лишь те споры, которые ему подведомственны. Что же такое подведомственность как правовая категория?

В юридических науках нередко рассматривается вопрос об отраслевой принадлежности норм о подведомственности. Их изучают различные отраслевые дисциплины, такие, как гражданский, арбитражный, конституционный процесс, нормы о подведомственности содержатся в Трудовом кодексе. Между тем, следует сказать, что нормы подведомственности по своему содержанию являются нормами процессуального права. Нормы о подведомственности характеризуются процессуальной общностью. Однако российское законодательство построено таким образом, что не всегда удается соблюсти четкое обеспечение распределения различных категорий дел между всеми юрисдикционными органами. В этой связи подтверждается вывод Ю.К. Осипова о том, что нормы о подведомственности составляют комплексный институт процессуального права, имеющий межотраслевой характер. По нашему мнению, данная характеристика межотраслевого института подведомственности имеет большое значение для развития и совершенствования законодательства. На это должно быть обращено пристальное внимание законодателя, поскольку неоднократно обсуждался вопрос о

необходимости совершенствования отраслевого законодательства, в частности унификации. Все обозначенное положительно может сказаться на правореализационной деятельности. Идея, лежащая в основе разграничения компетенции различных органов, полномочных рассматривать и разрешать различные гражданские споры носит общий характер. Цель её заключается во всеобещающей возможности защитить нарушенное право всеми способами не противоречащими закону. Подходы к понятию, которые чаще встречаются в процессуальной науке имеют под собой конкретный, определенный смысл. На наш взгляд, данный подход вполне оправдан, поскольку нет необходимости неоднократно изучать одно и то же применительно к подведомственности. В последнее время часто стали появляться мнения о судебном праве, как о комплексной дисциплине, позволяющей объединить основные теоретические положения судопроизводства, что мы считаем вполне обоснованным. Данное нововведение позволило бы комплексно рассмотреть вопросы организации деятельности судебной системы, вопросы разграничения между юрисдикционными органами, а так же основные принципы деятельности судов, сюда были бы отнесены общие положения института доказательств. Поддерживая идею Ю.К. Осипова о необходимости и возможности подготовки специального нормативного правового акта о подведомственности, в современных условиях - Федерального Закона, посвященного регулированию института подведомственности юридических дел, позволим себе несколько дополнить распространенное предложение, расширив основную мысль необходимостью принятия отдельного нормативного акта, например, Кодекса Судебного производства, в котором будут сконцентрированы основные идеи процессуального порядка рассмотрения споров, виды правоотношений, подлежащих регулированию. На наш взгляд, в настоящее время принятие данного кодекса является актуальным и своевременным. Такое решение обеспечит необходимую согласованность норм различных процессуальных отраслей права между собой и позволит восполнить имеющиеся или возможные в будущем пробелы в правовом регулировании. Кроме того, существование такого Кодекса позволит систематизировать деятельность законодателя по введению новых норм, в

том числе и о подведомственности, что существенно облегчит задачу граждан, в том числе по определению юрисдикционного органа для разрешения трудового спора. Более того, рассуждая далее, заметим, было бы не лишним ввести в стандарт 3 поколения и учебные планы для подготовки бакалавров юридического профиля отдельную учебную дисциплину «Судебное право», что позволило бы отдельным спецкурсом изучить основополагающие направления различных видов судопроизводства, а в последствии, приступив к изучению отраслевых процессуальных дисциплин возможно было бы больше времени уделять особенной части изучаемой процессуальной дисциплины.

Институт подведомственности в общем плане, определяет возможность граждан и юридических лиц обращаться для защиты своих прав в тот или иной юрисдикционный орган. Теоретическая и глубочайшая законодательная проработанность данного института обеспечивает правильное, эффективное функционирование всей процессуальной системы, а значит и надлежащую, содержательную и своевременную защиту прав организаций различных форм собственности и граждан и других субъектов правоотношений. Если подвергнуть анализу генезис термина «подведомственность», то следует заметить, что в правовой науке данное понятие сложилось не сразу. До октябрьской революции 1917 г. в русском процессуальном законодательстве институт под названием «подведомственность» не встречается. Был распространен институт ведомства (власти). Ведомством принято было называть круг дел, подлежащих рассмотрению определённым, чаще всего судебным органом. Применительно к использованию конкретных терминов, следует заметить, что даже термин «подведомственность» употребляется по разному. Главное, сохранился смысл «отнести к компетенции». Часто как равнозначные употреблялись термины подведомственность, подсудность, компетенция, юрисдикция, ведомство, власть.¹⁾ Если рассматривать историю появления термина «подведомственность», то после революции в российском законодательстве данный термин появился впервые в ст. 246 Гражданского процессуального кодекса РСФСР 1923 г. и употреблялся в качестве обозначения

¹⁾ Осипов, Ю.К. Подведомственность юридических дел. – Свердловск, 1973. С. 7

одного из оснований для прекращения производства по делу в судебных органах¹⁾. После этого, термин «подведомственность» в чистом виде, в общепринятом понимании, стал включаться в состав процессуального законодательства всегда. Так в Гражданском процессуальном кодексе РСФСР 1964 г. пошли гораздо дальше, в частности нормы о подведомственности были выделены в отдельную главу. Очевидно, что к обозначенному времени сложился самостоятельный институт. Прогрессивно развивались его научные исследования. Между тем, даже узаконивая введение в законодательный оборот термина «подведомственность» не устранено отождествление его с другими родственными понятиями. Так, до некоторых пор в литературе, достаточно часто подведомственность и подсудность рассматривались как равнозначные понятия²⁾. В настоящие дни данная проблема устранена, поскольку очень четко ученые процессуалисты разграничивают понятие подведомственности и подсудности. В обычном понимании «подведомственность» - относимость спора о праве к компетенции того или иного юрисдикционного органа, полномочного рассматривать и разрешать по существу определенные категории гражданских дел. Подсудность же понимается как распределение дел, отнесенных к ведению суда, внутри судов судебной системы, в зависимости от предмета спора и территории. Анализируя термин «подведомственность» более глубоко и содержательно, теоретики процессуального права отмечают, что традиционно его понимание рассматривается в двух значениях: в широком (общепринятом) понимании и узком (специальном) значении. В широком смысле данный термин выступает в качестве механизма, обеспечивающего нормальную деятельность государства посредством распределения его функций между различными органами, и определяется как относимость любого объекта к ведению определённого органа государства, должностного лица или общественной организации соответственно выполняемым ими функциям.

¹⁾ Жуйков, В.М. Судебная защита прав граждан и юридических лиц.- М., 1997. С. 14-15.

²⁾ Тихомиров, Ю. Административное производство в России: перспективы развития // Российская юстиция. 1998. № 8. С. 36.

В теории гражданской и арбитражной процессуальной науки, специалистами термин подведомственность рассматривается и в узком значении. Предлагаем несколько распространенных точек зрения. Некоторые авторы считают, что термину «подведомственность» более свойственно определяться с позиции компетенции того или иного органа». Другие, такие как В.Ф. Тараненко, определяют подведомственность как «институт, устанавливающий пределы компетенции судебных, арбитражных и иных органов в области разбирательства и разрешения гражданских дел». Очень сложно согласится с данным определением, поскольку в нем речь идет лишь об ограниченном перечне юрисдикционных органов, таких как судебные и арбитражные и иные органы. Необоснованно забыты все более распространяющиеся комиссии по трудовым спорам или абсолютно новые (появившееся с принятием ФЗ «О государственной гражданской службе» «служебные комиссии»), рассматривающие споры о применении труда государственных гражданских служащих. Термин «иные органы», на наш взгляд, не отражает всей полноты изменений. Наука не стоит на месте, развиваясь, привносит инновации. Актуальным следует признать третейское разбирательство. Третейские суды полномочны рассматривать и разрешать по существу некоторые категории гражданских дел, следовательно, их так же нужно учитывать, когда мы станем вести речь о разграничении компетентности юрисдикционных органов. Следовательно ограничиваться только судами или арбитражными органами, на наш взгляд, не совсем верно. Иначе рассматривает вопрос о подведомственности Г. Жилин. По его мнению, в судопроизводстве компетенция суда является лишь условием его наделения способностью иметь процессуальные права и выполнять процессуальные обязанности. Поэтому подведомственность дела суду, по мнению Г. Жилина, соответствует его правоспособности на рассмотрение и разрешение определённых гражданских дел¹⁾. Однако уже само отождествление компетенции суда с процессуальной правоспособностью выглядит весьма сомнительным. Как указывает

¹⁾ Жилин, Г.А. Условия реализации права на обращение за судебной защитой // Российская юстиция. 1999. № 5. С. 14 - 16.

П.Ф. Елисейкин, правоспособностью обладают лица, участвующие в делах гражданского судопроизводства, а не суд¹⁾.

Права и обязанности имеются у каждого гражданина России. По законодательству у каждого субъекта правоотношений имеется правовой статус, который закрепляется различными правовыми нормами. Государство стремится обеспечить всемерную защиту субъективных прав. В настоящие дни данное направление является одним из важнейших, поскольку человек, его права и свободы являются высшей ценностью государства.

Подведомственность в гражданском процессе имеет задачей точное определение круга гражданских дел, разрешение которых законом отнесено к компетенции определенного государственного органа или общественной организации, с целью более полного обеспечения защиты прав гражданина. Подведомственность исковых дел судам общей юрисдикции определяется методом исключения, т. е. они рассматривают все дела, кроме тех, которые прямо отнесены к ведению арбитражных судов²⁾. Это если исходить из нормы законодательства, направленного на разграничение процессуальной компетенции судов общей юрисдикции и арбитражных судов. Но существуют другие органы, чье решение подлежит исполнению так же как и решение государственных судов. Важно правильно разграничивать компетенцию судов общей юрисдикции и арбитражных судов. По общему правилу, отнесение к подведомственности арбитражных судов исковых дел осуществляется на основании двух признаков в совокупности: во-первых, характера спора, то есть он обязательно должен быть экономическим, связанным с осуществлением предпринимательской деятельности; во-вторых, касаясь характеристики спорящих субъектов - это статусные граждане, в частности юридические лица или граждане индивидуальные предприниматели.

Завершая рассуждения о возможности разграничения деятельности арбитражных судов и судов общей юрисдикции, возвращаясь к предмету

¹⁾ Елисейкин, П.Ф. Право советских граждан на судебную защиту как право конституционное и субъективное. – Ярославль, 1979. С. 12.

²⁾ Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: офиц. текст: по состоянию на 15 декабря 2002г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. №7. Ст. 28.

исследования, отметим, что споры о применении труда, могут быть рассмотрены как судами, так и комиссиям по трудовым спорам. Причем, если ранее рассмотрение трудовых споров в КТС было принято относить к условной подведомственности, то в свете обобщения судебной практики 2004 года, трудовые споры, подведомственные КТС, из разряда обязательного досудебного порядка перешли в разряд альтернативной подведомственности. Поскольку считается, что нельзя запрещать гражданину право выбора того юрисдикционного органа (полномочного рассматривать и разрешать определенные категории дел), которому гражданин доверяет защиту нарушенного права.

Следовательно, определить подведомственность гражданских дел суду общей юрисдикции - значит выяснить, какие категории дел подлежат рассмотрению в судах в порядке гражданского судопроизводства. Границы подведомственности достаточно четко определены в главе 3 Гражданского процессуального кодекса. Так, статья 22 (Подведомственность гражданских дел судам) является основополагающей. В ней сказано, что суды рассматривают и разрешают: исковые дела с участием граждан, организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов, по спорам, возникающим из гражданских, семейных, трудовых, жилищных, земельных, экологических и иных правоотношений. Кроме того, судам подведомственны дела по указанным в статье 122 ГПК РФ, разрешаемые в порядке приказного производства. Дела, возникающие из публичных правоотношений и указанные в статье 245 Гражданского процессуального Кодекса так же подведомственны судам и дела особого производства, указанные в статье 262 ГПК РФ. Новый гражданский процессуальный Кодекс отнес к компетенции судов общей юрисдикции дела об оспаривании решений третейских судов и о выдаче исполнительных листов на принудительное исполнение решений третейских судов, а так же дела о признании и приведении в исполнение решений иностранных судов и иностранных арбитражных решений.

Любое право гражданина подлежит судебной защите, если иной порядок прямо не установлен законом. Заметим, что подведомственность судов общей

юрисдикции имеет преимущество над подведомственностью дел арбитражным судам, например, когда речь идет о связи дел.

В настоящий момент Российское законодательство существенно изменило распределение подведомственности между судами общей юрисдикции. Так, в судах общей юрисдикции должны рассматриваться дела по трудовым спорам между акционером - физическим лицом и акционерным обществом, участником иного хозяйственного товарищества или общества и этим хозяйственным товариществом или обществом. Кроме того, в судах общей юрисдикции рассматриваются споры между участниками хозяйственных товариществ и обществ, если хотя бы один из них является гражданином, не имеющим статуса индивидуального предпринимателя, за исключением случаев, когда указанные споры связаны с их предпринимательской или иной экономической деятельностью

Апеллируя общими знаниями о процессуальной подведомственности, судья должен руководствоваться ими при приеме искового заявления, в том числе и по трудовым спорам.

Если, например, в суд общей юрисдикции поступит заявление по делу, которое должно быть рассмотрено в Конституционном Суде РФ, то судья должен отказать в принятии такого заявления (ст. 134 ГПК РФ). В тех же случаях, когда нарушение подведомственности обнаружится уже после начала процесса гражданского судопроизводства, данное производство по делу должно быть прекращено (ст. 220 ГКП РФ).

Прежде всего, необходимо отметить, что судебная подведомственность определенным образом классифицируется в зависимости от наличия или отсутствия специальных обязательных (возможных) процедур в связи с передачей дела в суд. В случае отсутствия необходимости проведения таких процедур дело должно быть направлено непосредственно в суд и никуда более. В таком случае, подведомственность именуется исключительной.

Между тем, иногда обращение в суд допускается лишь после определенной предварительной процедуры, в частности, после того, как сторонами будет

предпринята попытка урегулировать самостоятельно возникающие разногласия. При таких обстоятельствах принято говорить об условной подведомственности.

Каждый орган рассматривает споры своей подведомственности, которая определяется как компетенция соответствующих юрисдикционных органов по рассмотрению тех или иных индивидуальных трудовых споров. Она определяется видом трудового спора по субъектам, участвующим в споре, и по содержанию этого спора. Профессор И.М. Зайцев подведомственность определил как «свойство дел, в силу которого их рассмотрение и разрешение отнесено законом к ведению определенного юридического органа».¹⁾ Таким образом, нами предлагается следующая классификация по подведомственности индивидуальных трудовых споров. Предполагаем, что все их можно классифицировать на следующие группы:

а) рассматриваемые в альтернативном порядке, т.е. по желанию субъекта спора (хочу буду рассматривать в судебном порядке, а при желании обращусь в КТС за помощью рассмотрения спора);

б) рассматриваемые в альтернативно - смешанном порядке, предусматривающем две стадии:

- несудебная (альтернативная) если сторона выражает желание, возможно первоначальное рассмотрение заявления субъекта трудового спора в КТС с вынесением решения в установленном законом порядке,

- пересмотр решения КТС в судебном порядке (если решение КТС не исполнено или имеются сомнения в законности вынесенного решения, возможно обращение в суд);

в) рассматриваемые непосредственно в судебном порядке (если сторона выразит желание, отсутствует КТС на предприятии, а так же отсутствует компетенция на рассмотрение спора);

г) рассматриваемые в специальном порядке, предусмотренном федеральными законами для отдельных категорий работников (встречается в отношениях, не

¹⁾ Зайцев, И.М. Гражданский процесс России: учебник. — М.: Юристъ, 2001. С. 126.

отнесенных законом к трудовым отношениям, теоретически, но возникающим по поводу применения труда), например, государственных гражданских служащих.

По общему правилу, подведомственность всех исковых дел разделяют на единичную, в силу которой разбирать дело вправе только один суд, и множественную, когда разрешить дело могут различные органы (например, КТС, суд, инспекция по труду). Множественная подведомственность бывает альтернативной (заинтересованное лицо само выбирает орган, в который обращается) и императивной (закон устанавливает последовательность обращения в компетентные органы).

Таким образом, можно сделать вывод, что подведомственность трудовых споров следует понимать как распределение компетенции по их рассмотрению между юрисдикционными органами, наделенными правом рассматривать, разрешать по существу трудовые споры и постанавливать законные, обоснованные, обязательные для субъектов трудового правоотношения решения. Правильное установление подведомственности того или иного спора имеет большое практическое значение, так как решение спора некомпетентным органом не имеет юридического значения (юридической силы) и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Подведомственность индивидуальных трудовых споров – это круг индивидуальных трудовых споров, разрешать которые уполномочен тот или иной юрисдикционный орган. Именно по совокупности категорий индивидуальных трудовых споров, которые тот или иной юрисдикционный орган вправе рассматривать, проводится разграничение подведомственности юрисдикционных органов. Решение соответствующего юрисдикционного органа по индивидуальному трудовому спору будет иметь юридическую силу только в том случае, когда оно вынесено по подведомственному ему делу (например, недействительно решение КТС по делу по иску о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула).

При определении подведомственности каждого индивидуального трудового спора следует сначала выяснить, какова разновидность спора, затем выявить его

характер и далее установить, из какой сферы правоотношений трудового права он вытекает. Однако всегда следует помнить, что подведомственность дел, возникающих из трудовых правоотношений, определяется по общим правилам ст. 22 ГПК с учетом особенностей, установленных Трудовым законодательством. Индивидуальные трудовые споры, как мы уже говорили, разрешаются комиссией по трудовым спорам, а затем, возможно, судом, или непосредственно рассматриваются в суде без соблюдения предварительного внесудебного порядка разрешения спора. Таким образом, при приеме исковых заявлений по трудовым делам в суде используется процедура, предусмотренная Трудовым кодексом РФ и Гражданским процессуальным кодексом РФ (ГПК РФ). В соответствии с ч. 1 ст. 391 ТК РФ в судах общей юрисдикции рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлению работника, работодателя или профессионального союза, выступающего в защиту прав работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам (КТС), либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Так, в соответствии со ст. 391 ТК непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры: по заявлениям работника 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 (бездействиях) работодателя при обработке и защите персональных данных работника

Работодатели могут сразу обращаться в суд с исками о возмещении вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Также непосредственно в судах разрешаются индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу:

- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;

- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Иные трудовые споры, например, споры о правильности перевода на другую работу и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с неправильным переводом; о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; о применении дисциплинарных взысканий и др., могут быть рассмотрены комиссиями по трудовым спорам, а затем судом.

Коллективные трудовые споры разрешаются примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем и судом.

Дела по трудовым спорам между акционером - физическим лицом и акционерным обществом, участником иного хозяйственного товарищества или общества и этим хозяйственным товариществом или обществом подведомственны судам общей юрисдикции. Вопрос о том, является ли возникший спор между указанными субъектами трудовым, судам необходимо решать на основании ст. 381 ТК РФ, согласно которой индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров. В практике встречались попытки отнести трудовые споры к компетенции третейских судов, но они не имели успеха. К тому же, третейское разбирательство возможно лишь по спорам, вытекающим из гражданских правоотношений.

Трудовой Кодекс вступил в действие в 2002 году, но он был настолько несовершенен, что вызвал массу вопросов и проблем при применении правовых норм.

Как известно, в связи с вопросами, возникающими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации, Пленум Верховного Суда РФ принял 17 марта 2004 г. Постановление № 2 «О применении судами Российской Федерации

Трудового кодекса Российской Федерации»¹⁾ с изменениями и дополнениями при разрешении ими трудовых споров. Данное Постановление действует и на сегодняшний день. В нем содержится масса вопросов, освещающих применение норм трудового законодательства. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. содержит в себе вопросы подведомственности и подсудности трудовых споров. В частности, в пункте 1 подчеркивается, что согласно п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. 382, 392 ТК РФ, дела по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

С учетом данного обстоятельства, при принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на письменном соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ). В разъяснении подробно указаны все признаки, характерные тем отношениям, которые входят в предмет изучения отрасли – трудовое право.

Кроме того, суду подлежит выяснить подсудно ли дело данному суду. Существует ряд правоотношений, тесно связанных с реализацией гражданами своих способностей к труду, но трудовым не являются, например труд военнослужащих. Об этой группе отношений в судебной практике ничего не сказано, следовательно, при возникновении конкретных вопросов возникают различного рода проблемы. Обозначая общее правило о подсудности трудовых споров, нам следует помнить, что оно должно распространяться и на те отношения, которые фактически являются трудовыми, но юридически не оформлены. К таким отношениям относятся те, что прикрыты договорами гражданско-правового характера, но содержат признаки трудовых отношений (ст. 11 ТК РФ). Особое внимание нужно уделять вопросам трудового характера, когда отношения по труду не оформлены, а гражданин,

¹⁾ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 2004. 8 апреля. № 72. С. 10.

например, уверен, что является работником и занимает должность. Заметим, речь идет о фактическом существовании юридически не оформленных трудовых отношений, а не тех, что связаны с применением труда, но к трудовым не относятся (государственная гражданская служба).

Интересно на наш взгляд, появление в ФЗ «О государственной гражданской службе» статьи, обозначающей обязанность проводить служебное расследование специальной комиссией служебного спора. Не означает ли данное положение указание на обязательный досудебный порядок рассмотрения спора?... Суды не учитывают данное положение, поскольку анализируя судебную практику по Оренбургской области, не встречалось споров государственных гражданских служащих по вопросам применения труда. С чем бы это было связано? С отсутствием желания спорить с работодателем или с отсутствием у государственных гражданских служащих права выбора юрисдикционного органа в рамках альтернативной подведомственности. Не закрывают ли «служебные комиссии»¹⁾ доступ государственным гражданским служащим к судебной системе и возможности реализации права на судебную защиту? Вопрос остается не разрешенным до настоящего времени.

После определения категорий индивидуальных трудовых споров, подведомственных судам, необходимо четко обозначить их подсудность. Как было указано ранее, судье надлежит принимать дело к рассмотрению, учитывая правило подсудности. Подсудность – это распределение между судами судебной системы РФ подведомственных суду гражданских дел, к которым относятся и индивидуальные трудовые споры.

Анализируя историю развития и сущность института отметим, что первые теоретические исследования подсудности появились (как и применительно к институту подведомственности) примерно к середине 19 века и представляли собой одну из частей трудов по гражданскому процессу в целом. Однако, единичные указания на подсудность имели место ранее, что связано с семейными

¹⁾ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон Российской Федерации от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Российская газета. 2004. 31 июля. №3539.

отношениями. Охрана и защита семейных прав относилась к ведению главы семьи или рода. Однако самые сложные споры рассматривались Князем. После правления Ярослава Мудрого и разделения Руси, сложившаяся система рассмотрения споров развалилась и стали зарождаться признаки предметной и территориальной подсудности. В частности, местом рассмотрения спора могли стать: место жительства тяжущихся; место нахождения спорного предмета; род и ценность дела; светские и духовные звания. В этих исторических заметках и проявлялась фактическое указание на признаки подсудности как родовой, так и территориальной.

Анализируя дальнейшее развитие института подсудности выделяется следующий этап, основывающийся на разделении гражданского и уголовного судопроизводства. После чего в Судебнике 1550 года впервые на законодательном уровне была определена подсудность встречного иска, которая определялась рассмотрением в том же суде и тем же судьей, что и первоначальный иск. Недостатком, на наш взгляд, закрепления правил о подсудности в те времена был их рекомендательный характер. Теоретический термин «подсудность» на законодательном уровне обозначился гораздо позже. В Уложении 1649 года обозначено, что «подсудность – это предмет дела». К тому же, с этого момента подсудность стала определяться местом жительства, званием лица и родом дела. Со времен Екатерины 2 преимущество стала иметь личная подсудность. Очевидно, что речь шла лишь о зародыше того института, который в настоящие дни возможно признать процветающим.

Более простой порядок обращения в суд был установлен Александром вторым в рамках судебной реформы 1864 года. Судебные органы были сформированы по образцу Европейских стран. С того времени сохраняется основное положение о том, что никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом, как указано в ч. 1 ст. 47 Конституции РФ. Аналогичное правило содержится и в п 1 ст.14 Международного пакта от 16 декабря 1966 года «О гражданских и политических правах», который говорит следующее: «Каждый имеет право при определении его прав и обязанностей

в каком-либо гражданском процессе на справедливое и публичное разбирательство дела компетентным, независимым и беспристрастным судом, созданным на основании закона». Роль правильного определения подсудности чрезвычайно важна для правильного разрешения дела. Во-первых, потому, что правила определения подсудности призваны способствовать более легкому и быстрому разрешению дела (сбору всех доказательств, обеспечению прав всех участников процесса). Во-вторых, потому, что определение подсудности влияет на законность судебного решения. Если дело принято и рассмотрено с нарушением правил подсудности, то решение подлежит безусловной отмене как принятое в незаконном составе судей.¹⁾

Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации»²⁾ рассматривает структуру судебной системы. Применительно к трудовым спорам заметим, что статья 382 ТК РФ относит суды к органам, рассматривающим индивидуальные трудовые споры. Вопрос о том, какими именно судами должны рассматриваться трудовые дела, урегулирован ГПК РФ, который и разграничивает компетенцию между судами судебной системы по предмету спора и по территории.

Статья 24 ГПК РФ определяет, что гражданские дела, подведомственные судам, за исключением дел, предусмотренных статьями 23, 25, 26 и 27 ГПК РФ, рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. В этом заключается основное правило родовой подсудности. Подсудность по связи исковых требований, на сегодняшний день, так же не является актуальной, в виду изменений процессуального законодательства, поэтому вопрос о подсудности трудовых споров, не зависит, как полагала О.В. Абрамова, от наличия или отсутствия правовой связи спорящих сторон.³⁾ К тому же в настоящие дни практически все индивидуальные трудовые споры рассматриваются районным судом, за исключением приказного производства (по заявлениям на выдачу судебного приказа о начисленной, но не выплаченной заработной платы).

¹⁾ Козлова, М.Ю., Буркин, С.В. Некоторые проблемы определения территориальной подсудности // Мировой судья. №6. 2006. С.47.

²⁾ О судебной системе Российской Федерации: федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996г №1-ФКЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 1. Ст. 1.

³⁾ Абрамова, О.В. Судебная защита трудовых прав // Трудовое право. № 1. 2005. С.44. – ISBN 5-98172-005-0.

Подсудность является процессуальным институтом, нормы которого призваны регулировать разграничение компетенции между конкретными судами судебной системы. В частности, именно в этом, как неоднократно отмечалось, состоит отличие подсудности от подведомственности. Последняя, как уже отмечалось выше, регулирует относимость юридических дел к ведению различных юрисдикционных органов, в компетенцию которых входит их разрешение.

Принимая заявление по индивидуальным трудовым спорам, судья обязан руководствоваться правилами территориальной подсудности. По общему правилу, как и все гражданские дела, трудовой спор должен рассматриваться по месту нахождения ответчика (ст.28 ГПК РФ). Место нахождения юридического лица определяется местом его юридической регистрации, если в соответствии с законом в учредительных документах юридического лица не установлено иное (ст.54 ГК РФ). По некоторым категориям трудовых споров допустима альтернативная подсудность. В некоторых случаях, истцу представлено право территориального выбора суда одного и того же звена судебной системы, в случаях, предусмотренных в законе. Например, рассмотрим ч.1 ст.29 ГПК Российской Федерации, если неизвестно место жительства работодателя – физического лица, или он не имеет места жительства в России, то иск может быть предъявлен в суд по месту нахождения его имущества или по последнему известному месту жительства в Российской Федерации. К трудовым спорам применимо и правило ч.2 ст.29 ГПК РФ (поскольку в качестве работодателей выступают юридические лица), по которому иски, вытекающие из деятельности филиала или представительства юридического лица, могут быть предъявлены в суд по месту нахождения филиала или представительства.

Рассуждая относительно возможности выбора истцом суда, в который он может обратиться за защитой нарушенного или оспариваемого права, можно заключить, что альтернативная подсудность будет применима и в случае причинения вреда здоровью, в результате несчастного случая на производстве. Согласно ч.5 ст. 29 ГПК РФ иск, в этом случае, может быть предъявлен по месту жительства истца или месту причинения вреда. Содержание части 6. ст.29 ГПК РФ

применяется к трудовым спорам, если возникает вопрос о восстановлении трудовых прав, ущемленных в результате незаконного осуждения, незаконного привлечения к уголовной ответственности, незаконного применения в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста. Указанные требования разрешаются в соответствии с Положением «О порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда» (утверждено Указом Президиума Верховного Совета то 18 мая 1981г.)¹⁾. Применяется оно только в части не противоречащей УПК РФ, и касается оснований возникновения права на реабилитацию, порядок признания этого права и возмещения вреда. Следует иметь в виду, что любой вред возмещается в соответствии с положениями ст.1070 главы 59 Гражданского кодекса РФ²⁾. Анализируя положения о территориальной подсудности, важно коснуться вопросов возможного изменения территориальной подсудности по согласованию сторон. Касаясь теоретической классификации видов территориальной подсудности, мы приходим к выводу о возможности применения договора сторон об изменении территории (поскольку трудовые споры не относятся к категориям исключительной подсудности, предусмотренной ст. 30 ГПК РФ), следовательно нет законодательной возможности отказывать сторонам в установлении договорной подсудности.

Проанализировав вопросы подсудности и подведомственности, мы приходим к выводу о том что, указанные законоположения о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров свидетельствуют о том, что право работников на судебную защиту не может быть ограничено. Работники наделены альтернативным правом обратиться за защитой нарушенных трудовых прав в различные юрисдикционные органы и к вышестоящим должностным лицам. Отсутствие данных, касающихся рассмотрения индивидуального трудового спора

¹⁾ О порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда: положение, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета то 18 мая 1981г. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

²⁾ Гражданский Кодекс Российской Федерации: офиц. текст: по состоянию на 1 октября 2009 года. - Новосибирск: Сиб. унив. изд-во,2009. С. 235.

вышестоящим должностным лицом или органом, не является препятствием для обращения в суд.

2.2 Лица, участвующие в деле

В нормах Гражданского процессуального законодательства не содержится исчерпывающего перечня участников гражданского процесса. В ГПК РФ имеется только указание на состав лиц, участвующих в деле.

Согласно закону, лицами, участвующими в деле являются стороны, третьи лица, прокурор, лица, обращающиеся в суд за защитой прав, свобод и охраняемых законом интересов других лиц, заявители и другие заинтересованные лица.

Лица, участвующие в деле – это основные участники гражданского процесса. Процессуальная деятельность лиц, участвующих в деле, серьезно влияет на ход процесса, от их действий зависит движение процесса, его переход из одной стадии в другую и все они заинтересованы в исходе дела. Неправильное определение состава лиц, участвующих в деле, влечет отмену решения по делу.¹⁾ По делам о восстановлении на работе истцом является работник, не согласный с увольнением. В случае незаконного перевода истцом может выступать как работник, так и работодатель, многое зависит от того, кто выступил инициатором перевода или кто не согласен с правовым его обоснованием переводом на другую работу. По делам, связанным с отказом в приеме на работу истцами являются лица, с которыми администрация предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством отказалась заключить трудовой договор. В этом случае правоприменителям нужно иметь в виду, что незаконным отказом не будет признано то, что работодатель не заключил с претендентом договор по объективным причинам: например обосновывая отказ экономическими соображениями, либо кадровым отбором.

¹⁾Постановления президиума, решения и определения судебных коллегий Верховного Суда Российской Федерации (по гражданским делам) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. № 6. 2002. С. 10.

Теоретически, лица, участвующие в деле, делятся на две группы. В состав первой группы входят стороны, т.е. истец и ответчик и третьи лица. Они имеют как материально-правовую, так и процессуальную заинтересованность в исходе дела, участвуют в процессе всегда в защиту собственных интересов и выступают от своего имени. Они обладают всеми процессуальными правами сторон. Если имеет место активное или пассивное соучастие, то соучастники наделены дополнительными правами по передаче полномочий на ведение дела.

Вторую группу составляют прокурор и государственные органы, а также другие лица, выступающие в защиту чужих интересов. К данной категории, в нашем случае, относятся в соответствии со ст.391 ТК РФ профессиональные союзы, защищающие интересы работника. Они участвуют в суде от своего имени в защиту прав и интересов работника, члена профсоюза по их просьбе. Представители профсоюзов не являются материально заинтересованными в исходе дела, но имеют процессуальный интерес. Они пользуются всеми правами истца в процессе, за исключением специальных (отказ от иска, заключение мирового соглашения). В соответствии с федеральным законодательством у профсоюзов очень мало прав направленных на защиту интересов работников.

Прокурор и другие лица имеют только процессуально-правовую заинтересованность в исходе дела, выступают в процессе от своего имени, но в защиту чужих интересов. В соответствии с изменениями, произошедшими в процессуальном законодательстве, полномочия прокурора значительно уменьшены применительно к гражданским делам, однако уменьшение полномочий не коснулось трудовых споров. По трудовым делам, в частности по искам о восстановлении на работе, прокурор обязательно должен участвовать в деле.

В момент предъявления иска и возбуждения дела существует лишь предположение о том, что истец – это лицо, которое предполагается субъектом спорного права или охраняемого законом интереса, а ответчик – то лицо, которое предположительно считается субъектом спорной обязанности, оспаривает права истца. Таким образом, истец и ответчик являются предполагаемыми субъектами спорного материального правоотношения. Учитываем то, что у ответчика имеется

право на заявление встречного искового требования. Данное означает перемену лиц в предполагаемых обязательствах. Автоматически получается, что истец становится ответчиком и наоборот. В таком случае суду надлежит установить, где фактическое право нарушено в сложном судебном составе.

Стороны в гражданском судопроизводстве обладают свойствами правоспособности и дееспособности. Гражданская процессуальная правоспособность граждан возникает с момента рождения и прекращается со смертью гражданина. Она тесно связана с гражданской правоспособностью. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 17 ГК РФ способность иметь гражданские права и нести обязанности (гражданская правоспособность) признается в равной мере за всеми гражданами.

Гражданская процессуальная дееспособность – это способность своими действиями осуществлять процессуальные права, выполнять процессуальные обязанности и поручать ведение дела представителю, которая принадлежит в полном объеме гражданам, достигшим возраста 18 лет, и организациям (ч. 1 ст. 37 ГПК РФ). При достижении совершеннолетнего возраста граждане могут лично или через представителей участвовать в процессе по гражданскому делу и самостоятельно распоряжаться принадлежащими им правами и нести обязанности. Однако, нужно сказать, что из этого правила, применительно к трудовым спорам, имеется исключение. В случаях, предусмотренных законом, по делам, возникающим из трудовых правоотношений, несовершеннолетние лица в возрасте от 14 до 18 лет вправе лично защищать в суде свои права, свободы и охраняемые законом интересы. На практике данная норма закона реализуется довольно редко, но положительным является её фактическое наличие, что означает возможность большей правовой защиты. В данном случае, подробнее хотелось бы затронуть проблемы участия в гражданском судопроизводстве несовершеннолетних участников правоотношений. Дети являются одной из самых незащищенных групп населения, как в социальном, так и в правовом аспекте. В связи с этим, в последнее время, особое внимание уделяется ребенку как личности, и как к члену общества, которое наделяет его определенными правами. В России провозглашено, что дети пользуются равной

правовой и социальной защитой, вне зависимости от происхождения и гражданского состояния родителей.

В ст. 2 Конституции РФ закреплена обязанность государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина. Выполнять эту обязанность призваны как Федерация, так и все входящие в нее субъекты, органы государственной власти, органы местного самоуправления, а так же действующие в стране признанные законом общественные объединения¹⁾. Данное правило всецело распространяется на трудовые отношения. В настоящие дни нередко встречается применение труда несовершеннолетних на предприятиях различных форм собственности. Законодательство это разрешает, главное чтобы не было ухудшения положения работников по сравнению с действующей нормой ТК РФ.

В современных условиях Россия рассматривает себя частью мирового сообщества. Среди национальных механизмов и средств обеспечения прав и свобод человека, наиболее распространенной является судебная защита. Ее принципы и формы осуществления предусмотрены в разных международно-правовых актах, и в Российской Конституции, ст. 46 которой предусматривает, что решение, или действия (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд. При этом, гарантируется каждому право на получение квалифицированной юридической помощи, которая в случаях, предусмотренных законом оказывается бесплатно (ст. 48).

Судебная защита осуществляется в соответствии со ст. 118 Конституции РФ посредством конституционного, гражданского, административного и уголовного судопроизводства. Нас интересуют лишь некоторые вопросы защиты прав детей при отправлении правосудия по трудовым спорам. Но, чтобы точнее определить объем проблемных вопросов, позволим расширить объем исследования.

Прежде всего, позволим себе коснуться некоторых проблем защиты имущественных прав несовершеннолетних. В настоящее время многие авторы

¹⁾ Воеводин, Л.Д. Юридический статус личности в России: учебник. – М.: Изд-во Московского университета, 1997. С. 249.

уделяют внимание судебной защите прав ребенка. Чаще всего говорят о защите прав, вытекающих из семейных правоотношений¹⁾. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет являются частично дееспособными. С 16 летнего возраста (ст. 63 СК РФ) могут заключать трудовые договоры и по своему усмотрению распоряжаться заработком. С 16 летнего возраста граждане могут стать членами сельскохозяйственного производственного кооператива. В связи с чем, в настоящее время, важно уделять внимание защите имущественных прав несовершеннолетних.

Имущественные права ребенка относятся к категории малоисследованных и неоднозначных понятий в юридической науке. Сложность вызывает отсутствие законодательного закрепления норм, регулирующих имущественные отношения ребенка как субъекта права. Конвенция ООН о правах ребенка, рассматривая личные неимущественные права детей, вскользь затрагивает отношения имущественного характера, ст. 27 Конвенции ограничивается положениями об обязанностях родителей обеспечивать ребенка в пределах своих финансовых возможностей. В конвенции даже не содержится упоминания о праве собственности ребенка²⁾. В российском законодательстве имущественным правам ребенка посвящена ст. 60 СК РФ³⁾, уделяющая им минимум внимания. В месте с тем, ст. 60 СК РФ неоднократно ссылается на гражданское законодательство. Положения, зафиксированные в данной норме, тесно связаны и с другими отраслями права. Гражданский кодекс расширяет перечень имущественных прав несовершеннолетних, посвящая им уже две статьи, однако полного перечня не дает.

Здесь в основном рассматривается способность совершать различные сделки, а так же деликтоспособность. Проанализировав нормы различных отраслей права, смеем сделать вывод, что обозначенная проблема никак не регулируется. Нам кажется, что в данном вопросе следует руководствоваться Конституцией РФ, которая распространяет свое действие на всех граждан РФ, в том числе и на несовершеннолетних. Таким образом, полное представление об имущественных правах несовершеннолетних мы можем составить, рассмотрев нормы Конституции

¹⁾ Нечаева, М.А. Судебная защита прав ребенка: учебно-практическое пособие. – М.: ЭКЗАМЕН, 2003. С. 38.

²⁾ Конвенция ООН о правах ребенка от 20 ноября 1989г. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

³⁾ Семейный кодекс РФ: офиц. текст: по состоянию на 15 сентября 2008г. -Новосибирск: Сиб.унив.изд-во,2008. С.45.

РФ, Семейного, Гражданского, Земельного кодексов, а так же и других норм федерального законодательства. Это обстоятельство подчеркивает комплексный характер имущественных прав ребенка.

Обозначив некоторую разработанность вопросов защиты прав несовершеннолетних, вытекающих из семейных правоотношений смеем коснуться проблем содержания прав ребенка на долю имущества семьи, особенно на недвижимость.

Согласно п. 4 ст. 60 СК РФ дети не имеют права собственности на имущество родителей, равно как и родители не имеют права собственности на имущество детей. Дети и родители, проживающие совместно, имеют право владеть и пользоваться имуществом друг друга. Ребенок, имеющий собственное имущество в соответствии с п. 3 ст. 60 (СК РФ), т.е. унаследованное, подаренное, вправе по достижению 14 – летнего возраста вносить его в бюджет семьи, приобретая право собственности на соответствующую долю семейного имущества.

До указанного возраста распоряжение собственностью ребенка осуществляется родителями (лицами, их заменяющими). А как быть в случае злоупотребления родителями своими правами?

Органы опеки и попечительства, конечно же, вправе обратиться в суд с иском об ограничении родительских прав по управлению указанным имуществом и передаче этого имущества в доверительное управление. При отказе родителей признать за ребенком право собственности на долю в имуществе семьи ребенок может обратиться за защитой своих имущественных прав и охраняемых законом интересов в органы опеки и попечительства, либо в комиссию по защите прав несовершеннолетних. Споры об определении доли ребенка в общем имуществе семьи рассматриваются в судебном порядке. Это по общему правилу. А если родители в разводе и каждый представляет свои интересы? Как защищать в судебном порядке права несовершеннолетнего. Кто вправе представлять его интересы?

Коснувшись данного вопроса, необходимо рассмотреть правосубъектность несовершеннолетних в гражданском судопроизводстве, в регулировании которого, на наш взгляд, имеются проблемы.

Согласно законодательству, участвовать в гражданском процессе малолетние (до 14 лет) могут лишь через законных представителей.¹⁾ Права, свободы и законные интересы несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет защищают также их законные представители. Однако в этом случае, суд обязан привлекать к участию в таких делах самих несовершеннолетних. Согласно судебной практике, при рассмотрении споров с участием несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет стороной в процессе является законный представитель. Следовательно, сам несовершеннолетний как сторона процессуально бесправен. Он не может воспользоваться специальными правами, например, в исковом производстве. Однако обязательность их присутствия в процессе подчеркивает необходимость суда выяснять у несовершеннолетних личное мнение по рассматриваемым вопросам.

Далее законодатель отмечает, что в случаях предусмотренных федеральным законом, по делам, возникающим из гражданских, семейных, трудовых, публичных и иных правоотношений, несовершеннолетние (от 14 до 18 лет) вправе самостоятельно защищать свои интересы, а законные представители могут быть приглашены в процесс.²⁾ Поскольку в норме четко не обозначено процессуальное положение участников, мы не находим четкого ответа на вопрос, кто в данном случае является стороной в исковом производстве: сам несовершеннолетний или его законный представитель. Проанализировав закон, нам представляется возможным сделать вывод о том, что именно несовершеннолетних нужно признать стороной в процессе. Законные представители же могут давать согласие на то или иное гражданско-процессуальное заявление или действие. Причем фразой «Суд вправе привлечь»²⁾ законодателю удалось подчеркнуть необязательность присутствия

¹⁾Гуев, А.Н. Комментарий к гражданскому процессуальному кодексу РФ. – М.: Норма, 2003. С.48.

²⁾Гуев, А.Н. Указ. соч. С.34 .

родителей (лиц их заменяющих) при отправлении правосудия по гражданским делам.

Следующее, чему хотелось бы уделить внимание это то, что согласно, нормам Семейного законодательства родители имеют равные права на ребенка, а как следствие, представлять интересы его в гражданском процессе, могут оба родителя. На практике возможны ситуации, когда интересы детей ущемляются одним из законных представителей. При этом сложно соблюсти интересы несовершеннолетних, поскольку один из родителей (лиц их заменяющих) не заинтересован в объективном рассмотрении дела, формировании доказательственной базы. В результате чего могут пострадать интересы ребенка. Для устранения возникшей проблемы, нами предлагается обеспечивать каждому несовершеннолетнему участнику гражданского процесса бесплатную юридическую помощь, независимо от присутствия в процессе законных представителей и органов опеки и попечительства. Это послужит критерием качественной защиты, что является немаловажным при состязательности процесса. Оплачивать эту помощь возможно из федерального бюджета.

Нечеткость в институте законного представительства может породить и другие проблемы при отправлении правосудия по трудовым спорам. Примером тому может служить использование стороной гражданского процесса специальных прав.¹⁾ Допустим, что родители ребенка не достигают взаимного согласия по вопросу заключения мирового соглашения, изменения предмета и основания иска. Имея равные родительские права, они могут претендовать на учет своего мнения по вопросам защиты.

Для предупреждения возможных разногласий, стоило бы представлять в гражданский процесс доказательства согласованности правовой позиции законных представителей. Данное обстоятельство могло бы послужить дополнительной гарантией в обеспечении прав и законных интересов детей при отправлении правосудия по гражданским делам.

¹⁾Гражданский процессуальный кодекс РФ: офиц. текст: по состоянию на 12 апреля 2012.- М.: Норма, 2012. С.44.

Суд, привлекая к участию в таких делах законных представителей несовершеннолетних (ч. 4 ст. 37 ГПК РФ) должен иметь согласованную правовую позицию и единообразную практику применения данной нормы. Права, свободы и охраняемые законом интересы несовершеннолетних, а также граждан, ограниченных в дееспособности, признанных недееспособными, защищают в процессе их законные представители: родители, попечители, опекуны, усыновители (ст. 37 ГПК РФ). Если гражданин вступает в брак до достижения им возраста 18 лет, если законом это допускается, то он приобретает дееспособность в полном объеме с момента вступления в брак (ч. 2 ст. 21 ГК РФ). Таким образом, несовершеннолетний может лично осуществлять свои процессуальные права и выполнять процессуальные обязанности со времени вступления в брак или объявления его полностью дееспособным. Отсюда следует, что гражданская процессуальная дееспособность может наступить в полном объеме и до достижения восемнадцати лет в случаях, предусмотренных законом.

Согласно ст. 1074 ГК РФ несовершеннолетние лица в возрасте от 14 до 18 лет самостоятельно несут ответственность за причиненный вред на общих основаниях. Нужно сказать, что несовершеннолетний, достигший 16-ти лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору, или с согласия родителей, усыновителей или попечителей занимается предпринимательской деятельностью. Участие несовершеннолетних в процессе осуществляется через их представителей, однако согласно ч. 3 ст. 37 ГПК РФ суд обязан привлечь к участию в таких делах и самих несовершеннолетних.

Процессуальная дееспособность граждан прекращается либо с их смертью, либо с признанием в судебном порядке их недееспособными. Данное правило носит общий характер. Оно распространяется на всех граждан России, кроме того следует учитывать ограничения дееспособности. Хотя, применительно к несовершеннолетним данное правило редко имеет отношение, исключать его вообще из характеристики дееспособности было бы неверным шагом. Несовершеннолетние являются полноправными участниками трудовых отношений, а как следствие возможно рассматривать их и как участников трудового спора.

Анализируя подробнее первую группу лиц, участвующих в деле, в частности истца и ответчика, нельзя не затронуть вопроса о процессуальном соучастии. Процессуальное соучастие представляет собой участие в одном и том же процессе нескольких истцов или нескольких ответчиков, требования или обязанности которых не исключают друг друга. В соответствии со ст. 40 Гражданского процессуального кодекса РФ, иск может быть предъявлен совместно несколькими истцами или к нескольким ответчикам одновременно. При этом каждый из истцов или ответчиков по отношению к другой стороне выступает в процессе самостоятельно. В нашем случае допустимо смешанное соучастие, когда несколько истцов к нескольким ответчикам, такое возможно при причинении материального вреда группе работников, когда сложный состав причинителя вреда, например работодатель как собственник источника повышенной опасности (автобуса) и водитель, управляющий транспортным средством по доверенности, в другом случае.

Процессуальные соучастники также имеют процессуальные права сторон и несут обязанности. Процессуальное соучастие имеет место тогда, когда это обусловлено конкретными обстоятельствами дела и способствует правильному разрешению спора. Поэтому уже в стадии подготовки дела к судебному разбирательству судья разрешает вопрос о вступлении в дело соистцов или соответчиков (п.4 ч. 1 ст. 150 ГПК РФ). Кроме того, возникновение данного вида соучастников возможно при соединении исковых требований.

Соучастие возможно как на стороне истца, так и на стороне ответчика. В первом случае речь идет о процессуальных соистцах¹⁾, а во втором случае – о процессуальных соответчиках.²⁾ В теории процессуального права такие виды соучастия имеются «активное» и «пассивное». Так, в соответствии со ст. 40 ГПК РФ процессуальное соучастие допускается в случаях, если предметом спора являются общие права и обязанности нескольких истцов или ответчиков. Соучастие

¹⁾ Постановления президиума, решения и определения судебных коллегий Верховного Суда Российской Федерации (по гражданским делам) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. №9. 2002 . С. 2.

²⁾ Постановления президиума, решения и определения судебных коллегий Верховного Суда Российской Федерации (по гражданским делам) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. № 7. 2001. С. 12.

допустимо если права и обязанности нескольких истцов и ответчиков имеют одно основание. Важно так же, что предметом спора стали однородные права и обязанности (ч. 2 ст. 40 ГПК РФ).

В соответствии с российским законодательством, граждане вправе вести свои дела в суде лично либо через представителей. Данное положение касается различных судопроизводств в том числе и по трудовым спорам. В силу ст. 39 ГПК РФ по делам о восстановлении на работе или в прежней должности незаконно уволенных или переведенных работников суд может по просьбе истца или по своей инициативе привлечь к участию в деле в качестве третьего лица на сторону ответчика должностное лицо, по распоряжению которого было произведено конкретное увольнение либо перевод. Необходимость такой расстановки процессуальных фигур, тесно связано с регрессными обязательствами. Обусловлено это тем, что согласно названной правовой норме в случае увольнения или перевода работника с явным нарушением закона суд должен возложить на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, в связи с оплатой за время прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Получается, что должностные лица обязаны компенсировать тот вред предприятию, который причинили противоправным поведением, связанным с неоднократными увольнениями, переводами.

По трудовым спорам представителями могут быть уполномоченные профессиональных союзов, чьи полномочия подтверждаются доверенностью, выданной комитетом профсоюзного органа. Руководители организаций, выступающие в качестве органа юридического лица, представляют суду документы, удостоверяющие их служебное положение. Согласно ч. 1 ст. 48 ГПК РФ личное участие в деле гражданина не лишает его права иметь по этому делу представителя. Процессуальное положение представителя в гражданском процессе неоднозначно. Несмотря на то, что согласно действующему законодательству представитель в гражданском процессе не входит в группу лиц, участвующих в деле, он имеет ярко

выраженное особое положение по сравнению с другими лицами, содействующими осуществлению правосудия.

В современной процессуальной науке редкий институт имеет такую многообразную, а зачастую путанную терминологию, как институт представительства.

Представительство определяют и как процессуальные действия и как процессуальное отношение и как институт процессуального права. В юридической науке терминологическая точность особенно важна, поскольку выработанные теоретические понятия в дальнейшем используются в законодательной практике и приобретают всеобщие значения. Путают часто понятия представительства, как в теории гражданского процесса, так и в теории гражданского права. «Едва ли есть еще институт гражданского права который породил бы такую путанную терминологию, как институт представительства. Одни и те же термины имеют различное значение, причем понятия, которым они соответствуют, в науке еще точно не установлены»¹⁾.

Самым распространенным определением процессуального представительства является определение его как системы процессуальных действий или как деятельность.

Судебное представительство в гражданском процессе – это процессуальная деятельность право-дееспособных субъектов от имени и в защиту прав и охраняемых законом интересов сторон, третьих лиц, заявителей и иных, заинтересованных по делу лиц.²⁾

Сходное понятие дает А.А. Добровольский, определяющий его как ведение дела в суде одним лицом в защиту интересов другого.³⁾

Из дореволюционных процессуалистов следует отметить К.И. Малышева, который указал, что представительством является замена одного лица другим, когда

¹⁾Рясенцев, В.А. Понятие и юридическая природа полномочия представительства в гражданском праве: методические материалы ВЮЗИ. Вып. 2. - М.: 1948. С. 8

²⁾Козлов, А.Ф. Гражданский процесс: учебник для вузов. - М.: 1995. С. 96

³⁾Добровольский, А.А. Представительство в суде. - Советский гражданский процесс. - М.,1979. С. 61

представитель действует в процессе вместо представляемого так, что последствия его деятельности отражаются на этом представляемом лице.

М.С. Шакарян охарактеризовала судебное представительство как правоотношение, в силу которого одно лицо (судебный представитель) совершает процессуальные действия в пределах данных ему полномочий от имени и в интересах представляемой стороны или третьего лица, вследствие чего непосредственно у последнего возникают права и обязанности¹⁾.

В настоящее время под судебным представительством понимается деятельность одного лица в интересах другого лица, осуществляемая на основании предоставленных ему полномочий в суде от имени представляемого в целях получения наиболее благоприятного решения, а так же для оказания представляемому помощи в реализации своих прав, предотвращения их нарушения в процессе и оказания суду содействия в оправлении правосудия по гражданским делам²⁾.

Судебное представительство осуществляется по любым категориям гражданских дел и на любой стадии процесса. Личное участие в деле гражданина не лишает его права иметь представителя по данному делу. Представительство приобретает особое важное значение для защиты интересов лиц, не имеющих юридической подготовки, а так же тех граждан, которые в силу каких либо причин не могут участвовать в судебном заседании. Особенно актуально представительство по делам о защите нарушенных или оспариваемых прав несовершеннолетних граждан.

Вопрос определения правового статуса судебного представителя не является сугубо процессуальной проблемой или проблемой взаимоотношений представляемого.

Судебный представитель своей деятельностью осуществляет конституционную гарантию квалифицированной юридической помощи. Но обязательно ли квалифицированной юридической? Нет, не всегда, наряду с

¹⁾Шакарян, М.С. Гражданское процессуальное право России. - М.: Проспект, 2004. С. 85

²⁾Треушников, М.К. Комментарий к ГПК РСФСР. - М.: Спарк, 1997. - С. 69

квалифицированными юристами, осуществляющими юридическую защиту в России распространен институт законного представительства.

Прежде всего, следует оговорить понятие судебного представителя – это лицо, совершающее процессуальные действия от имени и в интересах представляемого участника дела или организации¹⁾.

Структура правовых связей, складывающаяся при представительстве включает три группы отношений: 1) отношения между представляемым и представителем; 2) отношения между представителем и третьим лицом; 3) отношения между представляемым и третьим лицом. Причем последняя группа в отношении представительства не входит, а является лишь его результатом. Две предыдущие группы отражают две стороны представительства: а) внутреннюю (между представителем и представляемым). Эта группа определяет факт приобретения представителем полномочий и их объем.; б) внешнюю (между представителями и третьими лицами), которая составляет само представительство в рамках определенных полномочий.

Представляемым может быть любое правоспособное лицо (как дееспособное, так и недееспособное). В качестве третьего лица может выступать любой субъект гражданского права за некоторыми исключениями. Прежде всего, третьим лицом не может быть сам представитель в сделке, которую он заключает от имени представляемого (т.к. в этом случае он будет действовать не в интересах представляемого, а в своих собственных интересах) к тому же, третьим лицом не может быть гражданин или организация, имеющие того же представителя, что и представляемый.

Основанием возникновения полномочий представителя являются юридические факты, т.е. факты реальной действительности с наличием или отсутствием которых нормы гражданского права связывают юридические последствия²⁾. В связи с этим необходимо рассмотреть вопрос о том, является ли основанием представительства одновременно и основаниями возникновения

¹⁾ Треушников, М.К. Гражданский процесс: учебник. - М.: ОАО «Издательский Дом «Городец», 2000. С. 98

²⁾ Красавчиков, О.А. Юридические факты в Советском гражданском праве. - М.: Юридическая литература, 1995. С. 5.

полномочия. Для уточнения данного вопроса, на наш взгляд, необходимо рассмотреть вопрос о юридической природе представительства. Поскольку правоотношением представительства является правоотношение между представителем и представляемым, содержащим полномочие – относительное субъективное право представителя совершить от имени и в интересах представляемого определенные юридические действия – то соответствующую ему обязанность представляемого признать правовые последствия таких действий представителями. В таком случае полномочия как субъективное право является структурным элементом правоотношения представительства. Как отмечает А.Г Певзнер «вне и без правоотношения не существует и субъективного права».

Представитель всегда действует в пределах полномочий, определяемых представляемым. Если он действует «без полномочий», то представляемый свободен от каких бы то ни было обязательств перед третьим лицом.

Полномочие есть право представителя совершать сделки и другие юридические действия от имени представляющего и, тем самым, создавать для него правовые последствия¹⁾.

Полномочия могут возникать по воле одного лица (представляемого), выражающего намерение иметь представителя.

Чаще всего это совершается в оформлении доверенности. Она порождает полномочия в момент ее подписания. Если же для нее требуется особая форма – то с момента оформления полномочия возникают также при назначении на должность, исполнение которой требуется совершения юридических действий от имени другого лица. Например, назначить органом опеки и попечительства опекуна является в силу закона достаточным основанием для действия опекуна в качестве законного представителя.

Иногда нужно установить дополнительные полномочия опекунов. Эти полномочия возможно установить с помощью административного акта. Для защиты прав и охраняемых законом интересов несовершеннолетних, в гражданский процесс в качестве представителя вступают родители или лица их заменяющие, так

²⁾ Гришаев, С.П. Гражданское право: учебник. - М.: Юристъ, 1999. С. 92.

как материнство, отцовство, оформленные в надлежащем порядке, а так же усыновление, с которым закон связывает возникновение полномочий у родителей (усыновителей) для предоставления от имени своих детей (усыновленных в возрасте до 14 лет) перед третьими лицами.

Если говорить об осуществлении представительства несовершеннолетних в трудовых отношениях, необходимо отметить, что оно традиционно представляет большую значимость. Еще около ста лет тому назад известный дореволюционный правовед, профессор Г.Ф. Шершеневич, говоря о причинах, обуславливающих представительство в гражданском процессе, первой называл недостижение совершеннолетия¹⁾.

В тоже время нельзя не отметить, что действующий Трудовой кодекс не содержит норм, регулирующих отношения несовершеннолетних граждан и профсоюзов. В Трудовом кодексе регулируются отношения работников наемного труда, несовершеннолетних работников, не достигших 14 лет и некоторых других. Так, в ст. 63 Трудового кодекса предусмотрено, что несовершеннолетние работники в возрасте до 14 лет вправе выполнять специфического рода работы в кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках. Допускается заключение договоров с ними с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. В соответствии со ст. 2 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» такие работники не могут вступать в профсоюзы в связи с недостижением 14-летнего возраста. Их интересы могут учитываться лишь при заключении коллективных договоров, если таковые в организации, где работают несовершеннолетние этой категории, заключаются. Учитывается мнение всех работников, заключивших трудовые договоры на работу, на них, как на всех, производятся отчисления, поэтому мнение несовершеннолетних учитывается как и мнение всех работников. Характерно, что в соответствии с п. 1 ст. 46 ГПК РФ интересы несовершеннолетнего члена общественной организации такая организация может представлять без его волеизъявления, что является исключением из общего

¹⁾Шершеневич, Г.Ф. Учебник гражданского права. – Издательство: М: Статут, 2005. – С. 256.

правила. Таким образом, для применения этой статьи к данной ситуации необходимо профсоюзное членство. Поскольку у несовершеннолетних с профсоюзным членством проблематично, профсоюз редко выступает в защиту интересов несовершеннолетних. Сказанное означает, что дети остаются один на один с допуском в отношении них произволом. Например, бесплатный детский труд для сельских районов - нередкое явление. Характерно, что уголовные дела в таких случаях возбуждаются по фактам невыплаты заработной платы и использования рабского труда¹⁾.

Актуальным, в связи с этим, является внесение в Закон Российской Федерации «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» изменений, предусматривающих снижение возраста для вступления в члены профсоюза тем несовершеннолетним, которые приняты на работу для реализации трудовых обязанностей до достижения ими 14 лет. В то же время, характерно, что в соответствии с международно-трудовыми актами, например Конвенцией № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда»²⁾, термин «ребенок» применяется ко всем лицам до 18 лет.

Продолжая обсуждение представительства, хотелось бы подробнее остановиться на его видах. Так, ГПК РСФСР 1964 г. нормативно не закреплял видов представительства. Видимо потому, что рассматриваемый вопрос стал юридической аксиомой практики и теории. Что же касается нового ГПК РФ, то в его главе 5 «Представительство в суде» тоже нет регламентаций о видах представительства. В науке же традиционно исследуют и освещают также виды представительства в гражданском процессе или судебном разбирательстве как законное, добровольное, юридических лиц и общественное представительство³⁾. В широком плане гражданский процесс представляет собой самостоятельный вид государственной деятельности, осуществляемой сторонами, их представителями, судом, другими субъектами. Среди участников гражданского процесса выделяются тех, которые

¹⁾ Добрынина, С. Час быка // Российская газета. 2005. 22 июля. № 158. С. 27.

²⁾ Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда от 17 июня 1999 г. № 182 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 20. Ст. 1924.

³⁾ Мельников, А.А. Курс советского процессуального права. Т.1/А.А. Мельников. – М.: Наука, 1981. С. 305;

профессионально подготовлены к осуществлению процессуальной деятельности и те, которые неподготовлены.

В группу профессионально подготовленных участников гражданского процесса входят: суд, прокурор, адвокат, юрисконсульт. Последние, как правило, участвуют в гражданском процессе в качестве представителей сторон, третьих лиц. Благодаря профессиональной подготовке и практическому опыту адвокатов и юрисконсультов, их деятельность как представителей в гражданском процессе носит принципиально иной характер, чем деятельность иных лиц, участвующих в гражданском деле в качестве представителей.

Добровольное представительство в зависимости от характера отношений между представляемым и представителем можно разделить на договорное (в основе него лежат договорные отношения между представляемым и представителем о представительстве в суде) и общественное представительство (в основе данного представительства лежит членство представляемых лиц в общественных объединениях). Договорное представительство возникает на основании гражданско-правового договора поручения, по которому одна сторона поручает другой ведение дела в суде, а представитель принимает на себя эти обязанности. Договорное представительство, основанное на трудовых правоотношениях, осуществляется постоянным сотрудником предприятия, организации (например, юрисконсультом). Здесь основанием представительства служит трудовой договор, заключенный между работником и работодателем. Договорными представителями также могут быть, например, адвокаты, юрисконсульты и другие штатные работники организаций – по делам этих организаций, один из соучастников по поручению других соучастников.

Наиболее часто представителями в суде являются адвокаты. Ранее действовавшее и ныне действующее российское гражданское процессуальное законодательство в нормах, регламентирувавших круг лиц, наделенных правом осуществлять представительство в суде, всегда отдавало и отдает приоритет адвокату, т.е. субъекту, реализующему профессиональное представительство.

Данная тенденция, по нашему мнению, должна сохраниться и упрочниться в российском правовом государстве. Возможно, что с учетом этой тенденции в ГПК

РФ не следовало бы так широко определять круг лиц, которые вправе быть представителями в гражданском процессе. Нет смысла включать в число субъектов, имеющих право участвовать в гражданском процессе в качестве представителей лиц, которые никогда не будут выполнять данной процессуальной роли. Здесь заранее можно сказать, что подобные нормы ГПК РФ не эффективны.

Виды и субъекты представительства неразрывно связаны с основаниями его осуществления в гражданском процессе. Не во всех случаях основанием для участия в деле представителя является доверенность. Например, она не требуется адвокату, участие которого в гражданском процессе в качестве представителя стороны удостоверяется ордером, выдаваемым юридической консультацией и подписанным ее заведующим¹⁾. Адвокат-представитель, в отличие от представителя, делегированного профсоюзной или иной общественной организацией, всегда участвует в деле только при наличии волеизъявления доверителя. В силу этого в деле одновременно могут участвовать со стороны истца или ответчика несколько представителей: по соглашению, по закону, на основании административного акта.

Таким образом, касаясь оснований осуществления представительства в гражданском процессе, необходимо выделить некоторые особенности названных оснований участия в деле адвоката-представителя, т.е. при осуществлении им профессионального представительства. В первую очередь такого рода основания для осуществления представительства следует подразделять на основания профессионального и непрофессионального представительства в гражданском процессе.

Основаниями для участия в деле адвоката-представителя и объем его полномочий подтверждают: а) выраженное волеизъявление доверителя в соглашении, которое им заключено с конкретной юридической консультацией об оказании квалифицированной помощи; б) ордером, выданным юридической консультацией, удостоверенным подписью заведующего и печатью; в) кроме ордера доверенность адвокату-представителю выдается лишь тогда, когда необходимо расширить круг его представительских полномочий в связи с невозможностью для

¹⁾ Стешенко, Л.А. Адвокатура в Российской Федерации: учебник для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2001. С. 275; .

доверителя лично участвовать в рассмотрении дела в суде¹⁾. Только эти документы являются юридическими основаниями для участия адвоката в гражданском процессе в качестве представителя.

Для адвоката представительство в гражданском судопроизводстве – это вид публично-правовой деятельности, содержанием которой является оказание квалифицированной юридической помощи доверителю. Таким образом, осуществляя профессиональное представительство, адвокат тем самым реализует публично-правовой вид деятельности, структура которой охватывает различные по своей значимости и содержанию направления, именуемые в доктрине процессуальными функциями; процессуальное представительство, осуществляемое адвокатом, своей структурой охватывает следующие составные: вид деятельности, направления деятельности и формы деятельности.

Появление термина «законное представительство» объясняется тем обстоятельством, что представляемый в силу своей недееспособности или частичной дееспособности не может посредством собственного волеизъявления избрать себе представителя и поэтому его определяет закон. Законными представителями в суде выступают родители, усыновители, опекуны, попечители. Данные лица имеют полномочия представителей в силу закона. Перечень законных представителей не является исчерпывающим. Законными представителями могут быть и иные лица, которым это право предоставлено федеральным законом.

Законные представители по сравнению с другими представителями занимают особое положение. Они вправе совершать те процессуальные действия, которые могли осуществлять в процессе сами представляемые, если бы они обладали процессуальной дееспособностью. В отличие от других представителей законные представители вправе самостоятельно совершать, без особых на то полномочий, распорядительные действия, такие как полный или частичный отказ от исковых требований, признание иска. Однако в некоторых случаях для совершения

¹⁾ Стешенко, Л.А. Адвокатура в Российской Федерации: учебник для вузов /Л.А.Стешенко. – М.: НОРМА -ИНФРА, 2001. С. 275.

названных действий необходимо разрешение органа опеки и попечительства (ст. 37 ГК РФ).

Необходимо акцентировать внимание на том, что в действующем ГПК РФ не урегулированы вопросы вступления и выбытия из дела представителя, а также изменения объема его полномочий. Право вступить в процесс в качестве представителя предполагает: право быть наделенным полномочиями, обязанность предъявить полномочия суду, право вступить в процесс без наделения полномочиями со стороны представляемого в силу прямого указания закона. Также представитель в процессе имеет право высказывать свою, как специалиста в области юриспруденции, позицию по рассматриваемому делу, право и обязанность оказывать юридическую помощь представляемому, право осуществлять возложенные на него полномочия, право отказаться от осуществления возложенных полномочий и другие права и обязанности. Вышеизложенное подтверждает необходимость внесения дополнений в ГПК РФ в виде отдельной статьи, закрепляющей самостоятельные права и обязанности представителя в процессе, не зависящие от воли представляемого. Вместе с тем, необходимо отметить, что осуществление представителем возложенных на него полномочий не должно противоречить действующему законодательству или нарушать права и законные интересы других лиц, о чем должно быть обязательно сказано в законе.

При этом, по нашему мнению, говоря об обязанности представителя «оказывать содействие представляемому по защите его прав, свободы и законных интересов в суде», нельзя заострять внимание на том, что такая помощь должна быть юридической и квалифицированной. Данный вывод следует из анализа видов гражданского процессуального представительства. В процессе вправе действовать в качестве «законного» представителя родители, опекуны и попечители, которые не являются специалистами в области юриспруденции.

Далее хотелось бы остановиться на рассмотрении вопроса об участии прокурора в гражданском процессе по защите трудовых прав граждан.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного

круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований. Заявление в защиту прав, свобод и законных интересов гражданина может быть подано прокурором только в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может сам обратиться в суд.

В случае обращения прокурора в защиту законных интересов гражданина в заявлении должно содержаться обоснование невозможности предъявления иска самим гражданином. При этом должны быть представлены доказательства, подтверждающие невозможность самостоятельного обращения, и приложены копии документов. Право оценки уважительности причин, по которым гражданин сам не может обратиться в суд, принадлежит суду. Из смысла ст. 136 ГПК РФ следует, что несоблюдение прокурором упомянутых требований при обращении в суд в защиту прав, свобод и законных интересов гражданина влечет оставление заявления прокурора без движения. На определение суда об оставлении искового заявления без движения им может быть подано представление (ст.ст. 371, 372 ГПК РФ).

Прокуроры в полной мере используют обозначенную законом обязанность. Так, в защиту нарушенных прав работников в 2005 г. в суды Российской Федерации было направлено 340 415 исков. Наиболее часто это иски о взыскании задолженности по заработной плате. Нередки и иски о восстановлении на работе.¹

Ч. 2 ст. 45 ГПК РФ предусматривает, что прокурор, подавший заявление, пользуется всеми процессуальными правами и несет все процессуальные обязанности истца, за исключением права на заключение мирового соглашения и обязанности по уплате судебных расходов. Следует отметить, что ранее, компетенция прокурора в гражданском процессе носила несколько иное назначение. Отметим, что полномочия были содержательнее и глубже, нередко полномочия прокурора носили надзорный характер. Но, в связи с новым содержанием принципа состязательности, статус прокурора изменился, и в настоящее время прокурор является лишь участником процесса с некоторыми

¹ Викторов, И.С. Участие прокурора в гражданском процессе по защите трудовых прав граждан // Трудовое право. 2006. № 7. С. 44.

отличительными особенностями процессуального характера. Так, ни один из участников процесса не может давать заключение по восстановлению на работе или вступить в процесс в любой его стадии для дачи заключения.

Если прокурор по каким-либо причинам реально не участвовал в суде первой инстанции, хотя и должен был участвовать в силу ст. 45 ГПК РФ, он в соответствии со ст. 34 и 35 ГПК РФ является лицом, участвующим в деле, и вправе обжаловать судебные постановления по этим делам путем внесения апелляционного представления.

Принимая новую редакцию ГПК РФ 2002 года, законодатель не учел всего объема отправных положений Закона о прокуратуре¹⁾, в связи, с чем существенным образом ограничил круг гражданских дел с участием прокурора. С одной стороны, если ранее в рамках ст. 41 ГПК РСФСР прокурор мог вступить в дело по инициативе суда, признавшего необходимость его участия, то действующий ГПК четко закрепляет (ч. 3 ст. 45) перечень гражданских дел, в которых участие прокурора обязательно лишь в силу прямого указания закона.

С другой стороны, при анализе полномочий и функций прокурора, предусмотренных законодательством об административном и уголовном судопроизводстве, с его функциями и полномочиями в гражданском судопроизводстве по трудовым делам обнаруживается несогласованность, нескоординированность этих способов защиты прав граждан и даже слабость последнего. Так, прокурор, выявив уголовное преступление или административное правонарушение, имеет право возбудить любое уголовное дело или административное производство, связанное с нарушениями трудовых прав граждан, чего нет в гражданском судопроизводстве, поскольку в силу требований ст. 45 ГПК РФ он может обратиться с заявлением в суд в защиту индивидуальных трудовых прав других лиц, если они по каким-либо причинам они сами не в состоянии это сделать. Обязательно вступит в дело лишь для дачи заключения по искам о восстановлении на работе.

¹⁾О прокуратуре Российской Федерации: федер. закон от 17 января 1992г №2202-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 47. Ст. 4472.

В этой связи, по нашему мнению, представляется, что не отвечает общественным потребностям ограничение прав прокурора на обращение в суд по гражданским делам в защиту прав граждан, в том числе предусмотренных трудовым законодательством.

Таким образом, можно сделать следующий вывод. Отсутствие единообразной судебной и прокурорской практики в вопросе оценки уважительности причин, по которым гражданин не может самостоятельно обратиться в суд за защитой своих нарушенных прав, также осложняет работу прокуроров по предъявлению в суд заявлений в интересах граждан.

Между тем ранее прокуроры ежегодно при осуществлении правозащитной функции рассматривали полтора-два миллиона обращений граждан по защите своих прав, и прокурорам нередко приходилось обращаться в суд для восстановления прав граждан. Так, до принятия в 2001 году нового ГПК по Российской Федерации ими было предъявлено свыше 287 тыс. исков. Из рассмотренных судами были признаны обоснованными и удовлетворены более 97 %¹⁾.

Перечисленные факты свидетельствуют об актуальности правозащитной функции прокуратуры в гражданском процессе, тем более, что есть сферы, где без прокурора вообще не обойтись. Яркий пример – трудовые правоотношения. Нередко в случае ущемления трудовых прав конкретный работник предпочитает терпеть нарушения своих трудовых прав, поскольку идти на конфликт с работодателем невыгодно. В случае обращения работника в суд, даже если решение вынесено в его пользу, в результате последующих действий работодателя может пострадать прежде всего обратившийся, ибо работодатель – более «сильная» сторона в правоотношениях²⁾.

При рассмотрении органами прокуратуры жалоб граждан в отношении судебных постановлений, вступивших в законную силу, возникает еще одна проблема, сопряженная с отсутствием у прокурора полномочия истребовать из суда

¹⁾Бывальцева, С.Г. Проблемы реализации правозащитной деятельности прокуратуры в гражданском процессе // Российский юридический журнал. 2005. № 3. С. 14.

²⁾Нестерова, Т. Прокуратура и защита трудовых прав // Законность. 2004. № 5. С. 14.

гражданское дело и, следовательно, полно и всесторонне проверить доводы заявителя, которые могут стать основаниями к подаче надзорного представления.

Таким образом, из сказанного выше следует, что вследствие сужения полномочий прокурора в гражданском процессе способно пострадать качество правосудия, а значит – защита прав и интересов граждан.

Предусмотренная ст. 45 ГПК РФ норма, ограничивающая полномочия прокурора в гражданском судопроизводстве, по нашему мнению, требует соответствующего судебного толкования либо ее изменения в законодательном порядке. Прежде всего, по нашему мнению, следовало бы пересмотреть положения, касающиеся полномочий прокурора в надзорной стадии судопроизводства, и восстановить его право на проверку решений и определений, вступивших в законную силу, а также право на истребование дела для проверки. По нашему мнению, это не является посягательством на независимость осуществления правосудия, а обеспечивает дополнительную гарантию его законности.

Таким образом, на данном этапе защита трудовых прав работников не может быть эффективной без активного участия прокуратуры в судебном процессе. Поэтому необходимо дополнительно изучить положения, касающиеся статуса прокурора в процессе, и усилить его полномочия по защите прав граждан, а в первую очередь работников в гражданском судопроизводстве.

2.3 Роль подготовки дела к судебному разбирательству по индивидуальным трудовым спорам

В период действия старого гражданского процессуального законодательства основной стадией судопроизводства, бесспорно, считалось судебное разбирательство. Оно и теперь остается решающей и наиболее открытой и зрелищной стадией. Именно в этой стадии действует гласность, присутствует публика, участвуют свидетели, эксперты, прокурор, адвокаты, именно в данной стадии принимаются судебные решения.

ГПК РФ, действующий более 10 лет, весьма существенно отличается от предыдущих. В частности, данным Кодексом введено предварительное судебное заседание (ст. 152 ГПК РФ).

Предварительное судебное заседание – процессуальный межотраслевой институт, представляющий собой один из наиболее интересных итогов последней кодификации гражданского процессуального законодательства. Если до последней кодификации заседание не имело модификаций и непременно было связано с судебным разбирательством (судебное заседание рассматривалось как процессуальная форма судебного разбирательства), то теперь наряду с традиционной формой появилось судебное заседание, предваряющее стадию судебного разбирательства. Судебное разбирательство по исковому делу непременно проводится в форме судебного заседания, т.е. можно сказать, что судебное заседание – обязательная форма судебного разбирательства. Предварительное судебное заседание не является формой, обязательной для подготовительной стадии.

В связи с этим необходимо определить основания, по которым следует проводить предварительное судебное заседание. Однако сразу хотелось бы предостеречь от отождествления понятий «предварительное судебное заседание» и «подготовительная стадия» гражданского процесса. Подготовительная стадия процесса обязательна, но из ее обязательности не вытекает обязательность предварительного судебного заседания как процессуальной формы, присущей второй стадии. Сам термин «предварительное судебное заседание» указывает на период действия процессуального института – это вторая стадия; ни на каком другом этапе гражданского процесса предварительного судебного заседания по действующему законодательству быть не может.

Подготовка дела в соответствии со ст. 148 ГПК РФ означает решение более широкого ряда задач, в числе которых: уточнение фактических обстоятельств дела; определение регулирующего закона; решение вопроса о составе лиц, участвующих в деле, в том числе выявление ненадлежащего ответчика, замена его надлежащим, решение вопроса о третьих лицах, экспертах, переводчиках и свидетелях;

представление сторонами доказательств, истребование доказательств судом; принятие обеспечительных мер, назначение экспертизы; примирение сторон.

Широкий круг действий судьи предусмотрен нормами ст. 150 ГПК РФ – это открытый перечень. На практике предварительное судебное заседание в отдельных случаях подобно репетиции будущего судебного разбирательства. В рамках предварительного судебного заседания обсуждаются, кроме предусмотренных непосредственно законом, следующие вопросы: цена иска, обоснование размера компенсации морального вреда, заявленного истцом, генезис спорных правоотношений и др¹⁾.

Предварительное судебное заседание имеет много общего с судебным заседанием, но есть и ряд отличий. Так, предварительное судебное заседание не проводится в третьей стадии; в предварительном судебном заседании не решается по существу дело, за исключением случаев, указанных в ч. 6 ст. 152 ГПК РФ; в предварительном судебном заседании не заслушиваются ни свидетели, ни эксперты, не проводятся прения. Решение принимается лишь по единственному основанию, в то время как обычно принимаемое решение в аспекте юридического основания не ограничено – теоретически и практически существует открытое множество потенциально допустимых оснований судебного решения.

В гражданском процессе обязательно последовательное, постадийное движение дела. Объявление судебного разбирательства непосредственно после возбуждения гражданского дела недопустимо. И первая стадия судебного разбирательства (возбуждение производства по делу), и вторая (подготовка дела к судебному разбирательству) обязательны.

Опыт советского правосудия по гражданским делам, насколько об этом можно судить по литературе и критическому вниманию к судопроизводству в постановлениях Пленума Верховного суда СССР, убеждает, что подготовка дел была уязвимым этапом гражданского процесса, явно недооценивалась и потому, случалось, проводилась поверхностно и формально. В связи с этим особенно важно,

¹⁾Афанасьева, Н.Н. Подготовка к судебному разбирательству: новеллы и проблемы// Современное право. 2005. № 8. С. 23.

чтобы в законе не было «щели», через которую могло бы вернуть небрежное отношение ко второй стадии процесса гражданского судопроизводства.

Процессуальные новеллы ставят перед судьей новые вопросы, порой достаточно сложные. К таким новеллам, по нашему мнению, относится и процессуальный институт предварительного судебного заседания. Отсутствие необходимой исходной ясности обусловлено слишком общим характером процессуального регламента. Можно спорить о том, должен ли закон носить характер общих правил. Бесспорно одно: закон, образно говоря, рождается дважды – в первый раз – в момент принятия, во второй – с началом его применения, внедрения в судебную практику и судья в этом случае выступает в роли «акушера», от которого в известной степени зависит приемлемость и жизнеспособность закона.

Опыт первых лет действия ГПК РФ показал, что к новой процессуальной форме у судей отношение настороженное. М.К. Треушников в комментарии к ст. 152 ГПК РФ пишет: «Известно, что 20% гражданских дел завершается без вынесения решения. Доводить процесс до обычной стадии судебного разбирательства при единоличном рассмотрении и разрешении дел нет смысла»¹⁾.

Бесспорно, также считаем и мы, Нет смысла откладывать возможность достижения мирного решения спора по соглашению сторон: судебный процесс – не игра, и чем скорее дело разрешается или мировым соглашением, или решением суда, воспринятым сторонами позитивно, тем ближе итог процесса к оптимальному. Другое дело, можно ли понимать тезис «доводить процесс до обычной стадии судебного разбирательства при единоличном рассмотрении и разрешении дел нет смысла» буквально? Думается, вряд ли. М.К. Треушников известен как ученый, соединяющий в науке традиционализм и развитие на основе преемственности, и понимать этот тезис, по нашему мнению, необходимо так: доводить процесс до стадии судебного разбирательства при единоличном рассмотрении и разрешении дел не имеет смысла, если есть реальная возможность урегулирования спора на предыдущем, подготовительном этапе. В случае, когда шанс такого урегулирования

¹⁾Треушников, М. К. Научно практический комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации. – М.: Городец, 2003. С. 347.

был невелик или упущен либо со стороны так и не пришли к единому мнению, вопрос поиска нормального по оценке обеих сторон решения естественно переходит в следующую стадию – судебное разбирательство.

В то же время, как нам кажется, автор комментария не случайно акцентирует внимание на моменте единоличного процесса. Народная мудрость «одна голова – хорошо, а две – лучше» остается в силе и в условиях, когда дело решает «одна голова». Наиболее вероятно, что положение с единоличным процессом стабилизировалось, и потому вопрос вопросов – это личность судьи, его профессиональный уровень, непрерывное самосовершенствование, подтверждаемое качеством процесса и, в результате, актом правосудия.

Непрерывное самосовершенствование судьи является необходимым условием, влияющим на постановление законного решения. Тем не менее, нетрудно понять, что назначенное без подготовительной работы судебное заседание будет явно перегружено, а последующее решение – несостоятельно. Помимо собственно судебного разбирательства суду придется обращаться к вопросам о субъектах процесса (лицах, участвующих в деле, надлежащем и ненадлежащем ответчике, третьих лицах); о достаточности или недостаточности требуемых доказательств; о возможности примирения или о причинах, его препятствующих и др.

Решение задач подготовительной стадии является обязательным, но предварительное судебное заседание проводится не по каждому гражданскому делу. В связи с этим возникают некоторые практические, организационные и иные вопросы, такие, к примеру, как:

1. Проводится ли судьей предварительное судебное заседание в отсутствие не явившихся участников дела и их представителей?
2. Возможно ли не одно, а два и более предварительных судебных заседания?
3. Возможно ли предварительное судебное заседание после проведения обычного судебного заседания (т.е. в процессе судебного разбирательства)¹⁾?

¹⁾Афанасьева, Н.Н. Подготовка к судебному разбирательству: новеллы и проблемы // Современное право. 2005. № 8. С.26.

На последний вопрос можно сразу ответить отрицательно. На первый вопрос, с точки зрения судебного правоприменения, можно также дать достаточно определенные ответы, практическая обоснованность которых будет проверена по мере накопления опыта предварительных судебных заседаний: предварительное судебное заседание вполне сочетается с неформализованными способами подготовки дела. На нормативном уровне этот тезис подтверждается правилами пунктов 5, 8, 13 ч. 1 ст. 150 ГПК РФ в связи с другими нормами ч. 1 той же статьи и ст. 152 ГПК РФ.

Положительно, на наш взгляд, можно ответить и на 2-й вопрос. Частный случай проведения двух предварительных судебных заседаний по одному делу – приостановление производства в предварительном судебном заседании (правило ч. 4 ст. 152). Не существует в дальнейшем противопоказаний к возобновлению производства с обсуждением вопроса в новом предварительном судебном заседании, когда между сторонами нет согласия: одна сторона – за возобновление, а другая – за прекращение производства или за то, чтобы не прерывать режим приостановленного производства.

Вместе с тем следует исходить из предпочтительности выполнения всей подготовки в рамках одного заседания, но без того, чтобы решать процессуальные вопросы, прежде чем появятся законные основания. Было бы абсурдно, по нашему мнению, под предлогом рационализации в предварительном судебном заседании рассматривать в одном пакете и вопрос приостановления, и вопрос возобновления производства. Скорее подход должен быть следующим: судья выясняет, есть ли необходимость в предварительном судебном заседании; при отсутствии таковой проводится обычная подготовка дела (ст. 147-151, 153 ГПК РФ).

Сам факт проведения предварительного судебного заседания, на наш взгляд, не препятствует выполнению в последующем иных процедур при подготовке.

Ответ на 1-й вопрос содержится в абз. 2 ч. 1 ст. 136 АПК РФ, применяемой в гражданском процессе по аналогии: «При неявке в предварительное судебное заседание надлежащим образом извещенных истца и (или) ответчика, других

заинтересованных лиц, которые могут быть привлечены к участию в деле, заседание проводится в их отсутствие».

Революционная сущность предварительного судебного заседания проявляется в возможности решить дело в подготовительной стадии.

«В предварительном судебном заседании может рассматриваться возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока исковой давности для защиты права и установленного федеральным законом срока обращения в суд.

При установлении факта пропуска без уважительных причин срока исковой давности или срока обращения в суд судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств по делу. Решение суда может быть обжаловано в апелляционном или кассационном порядке» (ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Судебная практика не рекомендует судьям поддаваться соблазну и принимать решения в предварительном судебном заседании в случае, когда истец представляет доказательства веской причины пропуска срока исковой давности и (или) установленного законом срока обращения за судебной защитой.

Отрицательным тому может послужить следующий пример:

Гр-н Д. (истец) работал у гр-на Т. (ответчика) техником-смотрителем и был освобожден от занимаемой должности согласно подп. «а» п. 1 ст. 81 ТК РФ (за прогул). В предварительном судебном заседании истец представил медицинские документы, подтверждающие, что он страдает серьезными заболеваниями; накануне дня, после которого последовало увольнение, к нему вызывали «скорую помощь», после чего он проходил обследование в специализированных медицинских учреждениях. Состояние его здоровья в тот момент было критическим. Участвовавший в предварительном судебном заседании прокурор высказался против ходатайства ответчика об отказе гр-ну Д. в иске о признании его увольнения незаконным и восстановлении на работе. Тем не менее, судья в предварительном судебном заседании выносит решение об отказе в иске со ссылкой на пропуск срока обращения в суд, установленного ст. 392 ТК РФ.

Судебные проблемы, особенно связанные с защитой трудовых прав, относятся к сугубо социальным. Нормой абзаца первого ст. 392 ТК РФ установлен срок обращения работника в суд по спорам об увольнении – всего один месяц. Скажем прямо, такой срок нелегко соблюсти.

Суд не может автоматически удовлетворить ходатайство работодателя в предварительном судебном заседании об отказе в иске на том основании, что пропущен срок обращения в суд за защитой, игнорируя возражения работника и представленные им доказательства в опровержении основания увольнения по инициативе работодателя.

Таким образом, можно сделать вывод. Недопустимо принятие решения в предварительном судебном заседании, если истцом представлены веские доказательства пропуска срока исковой давности или срока обращения в суд. В случае спора сторон о том, является ли уважительной причина пропуска обращения в суд с представлением истцом доказательств, подтверждающих вынужденный характер пропуска срока, правило ч. 6 ст. 152 ГПК РФ не подлежит применению и суд не вправе принять решение об отказе в иске в предварительном судебном заседании. Дело подлежит рассмотрению в стадии судебного разбирательства.

2.4 Судебное решение и особенности его исполнения по индивидуальным трудовым спорам

Порядок исполнения решений суда по трудовым спорам имеет собственные особенности, которые уже отмечались учеными, но, как правило, в связи с рассмотрением трудовых споров¹⁾. По общему правилу решение суда по трудовым делам приводится в исполнение после вступления его в законную силу. Вместе с тем, решение суда о восстановлении на прежней работе незаконно уволенного работника или незаконно переведенного на другую работу, а также о выплате работнику заработной платы подлежит немедленному исполнению.

¹⁾ Головин, С.Ю. Особенности рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений // Арбитражный и гражданский процесс. 2001. № 1. С. 20.

Исполнение судебных актов по трудовым спорам не один раз было объектом внимания Верховного Суда РФ. Так, в свое время, решением Судебной коллегии Верховного Суда РФ был признан незаконным абз. 3 п. 29 «Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта»¹⁾. В абз. 3 п. 29 Положения указано, что перед восстановлением на работе, связанной с движением поездов и маневровой работой, работник должен выдержать установленные испытания. В случае, если работник дважды не выдерживает испытания, он должен был быть переведен с его согласия на другую работу, а при отказе от перевода может быть уволен. Испытания не проводятся, если перерыв в работе, связанной с движением поездов и маневровой работой не превысил трех месяцев.

В Трудовом Кодексе, в ст. 396 обозначено, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению, и, учитывая п. 4 ст. 36 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»²⁾, который предусматривает, что исполнительный документ о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника должен быть исполнен не позднее первого рабочего дня после дня поступления исполнительного документа судебным приставам.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала недействующим абз. 3 п. 29 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ. Решение оставлено в силе определением Кассационной коллегии Верховного Суда Российской Федерации от 18 сентября 2003 г. Обозначенное подтверждает, что все законодательство должно соответствовать вышестоящим нормам.

Таким образом, суд еще раз подчеркнул, что решения по делам о восстановлении на работе подлежат немедленному исполнению независимо от квалификационных характеристик работ и должностей.

¹⁾Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за 2003 год (по гражданским делам) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 4. С. 10.

²⁾Об исполнительном производстве: федер. закон от 2 октября 2007г. № 229-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 30. Ст. 3591.

Кроме того, помимо обязательных оснований немедленного исполнения, суд, руководствуясь ст. 212 ГПК РФ, вправе обратиться к немедленному исполнению полностью или частично, если судья сочтет, что вследствие особых обстоятельств замедление в исполнении решения может привести к значительному ущербу для взыскателя либо что само исполнение может оказаться невозможным.

Под немедленным исполнением решения следует понимать восстановление нарушенных прав работника до вступления решения в законную силу.

В соответствии со ст.5 Федерального закона от 2 октября 2007г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», органом принудительного исполнения является исключительно Федеральная служба судебных приставов и её территориальные органы.

Принудительное исполнение решения, например, о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, производится на основании исполнительного документа, принятого к исполнению Федеральной службой судебных приставов.

Исполнение судебных актов по трудовым делам начинается с предъявления к принудительному исполнению различных групп исполнительных документов: по делам неимущественного характера и по делам имущественного характера.

Следовательно, если при исполнении решений по спорам имущественного характера одной из основных задач судебного пристава-исполнителя является поиск денежных средств и иного имущества должника и обращение на него взыскания, то при исполнении исполнительных документов другой группы, задача заключается в обеспечении выполнения исполнительного документа самим должником.

Отсюда понятно, что по делам о восстановлении на работе следует обеспечить восстановление работодателем незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника.

Особенностью всех исполнительных документов по трудовым делам, по нашему мнению, является указание в них конкретных действий, обязанность выполнения которых лежит на должнике, а также сроков их конкретного

выполнения. Например, работодатель обязан исполнить решение суда о восстановлении на работе посредством издания соответствующего приказа и его неукоснительного выполнения. На следующий день после вынесения решения о восстановлении на работе работодатель обязан предоставить работнику соответствующую работу по обусловленной трудовой функции с восстановлением существенных условий труда, предусмотренных трудовым договором, действующим до его незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу¹⁾.

Как отмечает Кузнецов в своей статье «В концепции проекта Исполнительного кодекса РФ», статья 253 закона конкретизирует действия работодателя по исполнению исполнительного документа о восстановлении на работе. Исполнительный документ о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника считается фактически исполненным, если после издания приказа администрации об отмене своего незаконного приказа (распоряжение) об увольнении или о переводе работника взыскатель допущен к выполнению прежних трудовых обязанностей».

Для выполнения постановления о возбуждении исполнительного производства необходимы следующие юридические факты, несоблюдение которых лишает предъявляемый исполнительный документ исполнительной силы и исключает возможность возбуждения исполнительного производства:

- предъявление исполнительного листа в соответствии с правилами территориальной компетенции Федеральной службы судебных приставов;
- наличие у предъявленного исполнительного документа исполнительной силы и возможности принудительного исполнения;
- предъявление исполнительного документа в сроки, установленные законодательством;

¹⁾Кузнецов, О.Ю. Казуальные проблемы исполнения решений суда по трудовым спорам о восстановлении на работе // Практика исполнительного производства. 2006. № 4. С. 43.

- соответствие исполнительного документа требованиям, предъявляемым ст. 8 Закона «Об исполнительном производстве»¹⁾.

Пункт 8 ст. 30 Закона «Об исполнительном производстве» предусматривает вынесение постановления о возбуждении исполнительного производства в течение трех дней после поступления исполнительного документа судебному приставу-исполнителю²⁾.

В случае неисполнения в срок требований исполнительного документа на работодателя могут налагаться штрафные и иные санкции. Штрафные санкции могут налагаться неоднократно до полного исполнения исполнительного документа, уплата штрафа не освобождает от обязанности исполнения (ч.2 ст. 106 ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Уважительность причин невыполнения судебный пристав-исполнитель определяет самостоятельно. Под задержкой исполнения решения о восстановлении на работе можно, например, понимать следующее: непредоставление работнику работы в соответствии с его трудовой функцией, предусмотренной трудовым договором, действовавшим до увольнения работника или перевода его на другую работу, признанного судом незаконным; неиздание работодателем приказа о восстановлении работника на прежней работе с сохранением всех существенных условий труда, обусловленных трудовым договором или локальными нормативными актами.

На основании вышеизложенного хотелось бы отметить, что в законодательстве не все понятно и определенно изложены положения законодательства о юридических последствиях неисполнения или несвоевременного исполнения судебного решения о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу сотрудника. Так, ст. 120 Закона об исполнительном производстве вслед за ст. 396 ТК РФ устанавливает, что в случае неисполнения работодателем соответствующего решения суда судебный пристав-исполнитель обращается в суд с заявлением, утвержденным старшим судебным

¹⁾ Фархтдинов, Я.Ф. Исполнительное производство: учебное пособие. - 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. С. 124.

²⁾ Ярков, В.В. Комментарий к Федеральному закону «Об исполнительном производстве» и к Федеральному закону «О судебных приставах». – М., Юристъ, 2004. С. 152.

приставом, о вынесении определения о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула, а также применяет к работодателю или иному должностному лицу, наделенному его полномочиями, меры административного принуждения в порядке ст.113 Закона об исполнительном производстве (если, конечно, в его действиях содержится состав умышленного неисполнения судебного решения).

При этом, не достаточно ясно и определена позиция, с какого момента определяется начало отсчета времени неисполнения решения суда. Проиллюстрируем наши сомнения примером из судебной практики.

Суд постановил решение о восстановлении работника в прежней должности в пятницу вечером, но выписку из судебного решения выдал на руки истцу только в понедельник, а истец предоставил выписку работодателю во вторник¹⁾.

С какого момента в данном случае должен начаться отсчет времени, если учесть, что решение должно быть исполнено «немедленно»: с момента вынесения судебного решения или со дня уведомления о нем работодателя? И будет ли в данном случае выписка из решения суда являться исполнительным документом, или в этом процессуальном качестве может выступать исключительно надлежащим образом подготовленное судебное решение либо исполнительный лист, выданный на его основании, как того требует ст.12 Закона об исполнительном производстве? Все эти вопросы, на сегодняшний день остаются без ответов.

Нечетко в отечественном законодательстве урегулирован вопрос о принудительном исполнении решения суда о восстановлении в трудовых правах незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника. По общему правилу, установленному ст.12 Закона об исполнительном производстве, основанием принудительного исполнения судебного решения является исполнительный лист, выдаваемый судом общей юрисдикции. Этот документ является основанием для возбуждения исполнительного производства в том случае, если работодатель добровольно не исполняет решение суда, будучи о нем извещен в

¹⁾Кузнецов, О.Ю. Казуальные проблемы исполнения решений суда по трудовым спорам о восстановлении на работе // Практика исполнительного производства. 2006. № 4. С. 49.

надлежащем порядке. И здесь мы усматриваем источник возникновения коллизии между нормами трудового и гражданско-процессуального права.

Так, в соответствии со ст. 428 ГПК РФ в случаях, когда судебное постановление подлежит немедленному исполнению, исполнительный лист выдается немедленно, после принятия судебного постановления, т.е. фактически до изготовления судебного решения и протокола судебного заседания, что входит в противоречие со ст. 12 Закона об исполнительном производстве, согласно которой этот лист выдается на основании непосредственно «судебного акта», под которым понимается документальное выражение и закрепленное в материальной форме решение суда по трудовому спору. Поэтому исполнительный лист не может быть выдан ранее изготовления судебного решения, что опять же не согласуется с императивом «немедленно», которым оперирует отраслевой закон о труде.

Таким образом, получается, что отсчет срока, обозначенного понятием «немедленно» объективно не может быть начат ранее дня выдачи на руки истцу, восстановленному на работе, решения суда или дня получения работодателем исполнительного листа, на что должно потребоваться определенное время.

Следовательно, мы приходим к выводу о том, что необходимы доработки и изменения редакции разрабатываемого Исполнительного кодекса РФ, где хотелось бы обратить внимание разработчиков законопроекта на необходимость урегулирования вопросов, связанных с исполнением судебных решений по спорам неимущественного характера, к числу которых в первую очередь относятся индивидуальные трудовые споры о восстановлении на работе или в должности незаконно уволенных или переведенных на другую работу сотрудников, а также споров о взыскании заработной платы, по которым также может быть установлено немедленное исполнение судебного решения.

Особенно внимательного подхода, по нашему мнению, требует следующие вопросы:

- как трактовать понятие ст. 396 ТК РФ «о немедленном исполнении» судебного решения о восстановлении на работе или в должности незаконно

уволенного или переведенного на другую работу работника применительно к нормам Закона об исполнительном производстве?

- как соотносится с понятием «немедленное исполнение» объективная потребность суда во времени на изготовление протокола судебного заседания, судебного решения, а затем исполнительного листа, выдаваемого на их основе?

Хотелось бы, чтобы данные вопросы были урегулированы в дальнейшем на законодательном уровне.

3 Некоторые особенности рассмотрения споров, связанных с прохождением государственной гражданской службы, военной службы

3.1 Служебные споры на государственной гражданской службе

В настоящее время в России закладывается фундамент правового государства, которое должно представлять собой систему органов и институтов, обеспечивающих нормальное функционирование гражданского общества. В основе лежит право на защиту прав и свобод граждан, подъем экономики и культурно-правового уровня населения. Вышеназванные задачи государства осуществляются через государственную гражданскую службу в целом и государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации в частности.

Государственную гражданскую службу субъектов Российской Федерации можно представить как систему общественных отношений, которые складываются между государством, как работодателем, в лице государственных органов субъектов Российской Федерации, и государственными гражданскими служащими, как работниками.

В ст. 37 Конституции Российской Федерации¹⁾ закреплено право на труд, которое может быть реализовано гражданами в самых разнообразных формах.

¹⁾Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря. № 237. С.3.

Одной из них является возможность реализовать свои способности к труду посредством занятия государственной должности. Принцип равного доступа к государственной гражданской службе, установленный ч. 4 ст. 32 Конституции Российской Федерации, означает равное право граждан на занятие любой государственной гражданской должности в соответствии со своими способностями и профессиональной подготовкой, без какой-либо дискриминации.

Безусловно, доступность государственной гражданской службы не исключает необходимости соблюдения условий и требований, достаточных для занятия должностей государственной гражданской службы. Многие из которых диктуются служебной потребностью, как и любой другой профессиональной деятельностью. Наиболее общие требования к лицам, претендующим на занятие государственных гражданских должностей, заключаются в уровне профессиональной подготовки, состоянии здоровья, отсутствии запрета состоять на службе и т. д.

Государство играет роль не только работодателя, но и регулятора служебных отношений с государственными гражданскими служащими субъектов Российской Федерации. Российская правовая система всегда основывалась на определяющей роли государства в регулировании общественных отношений. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина в соответствии со ст. 12 Конституции РФ является обязанностью государства, соблюдение которой зависит от обеспечения защиты прав самого государственного гражданского служащего. Причем, защита должна носить дополнительный, по сравнению с защитой прав работников, характер, поскольку в отношении государственных гражданских служащих устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹⁾ (ст. 15, 16 Закона) особые, по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, обязанности и ограничения.

¹⁾О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ// Собрание законодательства РФ. 2004. №31. Ст. 3215.

Государство осуществляет роль регулятора государственной гражданской службы, как системы общественных отношений, в рамках законотворческой функции путем издания соответствующих нормативных правовых актов. Поэтому рассматриваемые отношения имеют правовую форму и являются разновидностью правовых отношений, существующих в обществе. Они обладают основными признаками, характерными для данного вида отношений: определяются экономическим базисом общества; носят волевой индивидуальный характер; возникают на основе норм права; связь между участниками правоотношений осуществляется через субъективные юридические права и обязанности; они гарантируются государством и охраняются им от нарушений.

Они являются также разновидностью отношений в сфере применения труда, поскольку имеют единую трудовую природу, но регулируются непосредственно нормами Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Так, Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ст. 3) определяет государственную гражданскую службу как профессиональную служебную деятельность. Иными словами, она является разновидностью применения труда работников - государственных гражданских служащих, выполнением ими своих обязанностей в государственных органах.

Как разновидность отношений в сфере применения труда, государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации обладает характерными для них особенностями: эти отношения складываются на рынке труда между государственным гражданским служащим и работодателем (государством в лице государственного органа субъектов РФ); они опосредуют включение граждан в трудовой коллектив, в результате чего те становятся работниками(служащими) конкретного государственного органа; их объектом является выполнение государственным гражданским служащим определенного рода работы, характеризуемой определенной специальностью, квалификацией, должностью; поведение их субъектов регламентируется внутренним распорядком государственного органа, которому они должны подчиняться; правоотношения

строятся на возмездных началах, им присущ длящийся характер и т.д.

Вместе с тем, несмотря на то, что они походят на трудовые отношения, служебные отношения государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации имеют свою специфику¹⁾.

Они носят публичный характер, так как государственная гражданская служба субъектов Российской Федерации - это служба в органах публичной власти субъектов Российской Федерации. Они непосредственно связаны с реализацией задач и функций государства в государственных органах.

Далее, служебные отношения не регулируются нормами трудового права, они возникают при реализации гражданами своего конституционного права на равный доступ к гражданской службе (ст. 32 п. 4 Конституции РФ).

Другие особенности служебных отношений проявляются в их элементах: субъектах, объектах, содержании отношений, а также в юридических фактах. Служебные отношения государственных гражданских служащих в субъектах Российской Федерации имеют общие черты, характерные для всех служебных отношений, и особенные, которые отражают специфику правового регулирования государственной гражданской службы в конкретном субъекте Российской Федерации и специфику направления государственной гражданской службы. Так, например, общими для всех служебных отношений в сфере применения труда являются основания их возникновения, изменения и прекращения; основные обязанности и ограничения государственных гражданских служащих; основания привлечения к дисциплинарной ответственности; виды и порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий и т.д.²⁾

Специальными могут быть государственные органы субъекта Российской Федерации, льготы и гарантии для государственных служащих и т.д.

Все служебные отношения государственных гражданских служащих субъектов Российской Федерации объединяются в единую систему.

¹⁾Чиканов, Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики //Российское право. 2005. №4. С.23.

²⁾Гафаров, З.С. Правовое регулирование труда и социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации. - Екатеринбург: УрАГС,1998. С.21.

Что касается субъектов служебных отношений, то следует отметить, что необходимость исследования заключается, прежде всего, в том, что независимо от того, в каком значении мы рассматриваем государственную гражданскую службу, ее попросту невозможно рассмотреть, не обращаясь к субъектам служебных трудовых правоотношений.

Под субъектами служебных трудовых правоотношений понимаются участники правоотношений, которые в соответствии с действующим законодательством о государственной гражданской службе обладают правовым статусом, дающим им возможность реализовать себя в конкретных правоотношениях, быть носителями субъективных прав и обязанностей.

Все субъекты могут быть дифференцированы на: основных и вспомогательных. К числу основных субъектов относятся работодатель (в нашем случае государственные органы) и гражданский служащий. Сущность вспомогательных субъектов (аттестационная и конкурсная комиссия, комиссии по служебным спорам и т.д.) заключается в том, что их правосубъектность направлена на обслуживание функционирования основных субъектов правоотношений, вытекает и определяется их правосубъектностью. Если рассматривать государственные органы Оренбургской области, они, чаще всего, являются основными субъектами вышеназванных правоотношений - работодателем (нанимателем) по отношению к гражданину, который может реализовать свое конституционное право на реализацию своих способностей к труду путем поступления на государственную гражданскую службу. Специфика основного участия состоит в том, что через государственный орган, государство в соответствии с Конституцией РФ (ст. 3. п. 2, ст. 11 п.2) реализует публичную функцию и осуществляет государственную власть. Государство также регулирует и сами служебные правоотношения, осуществляя законотворческую, административную, юрисдикционную формы деятельности по отношению к государственному органу и в этом смысле является вспомогательным субъектом рассматриваемых отношений.

В соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. II) «государственную власть в

субъектах Российской Федерации осуществляют образуемые ими органы государственной власти». Система органов государственной власти образуется субъектами Российской Федерации самостоятельно в соответствии с основами конституционного строя Российской Федерации и общими принципами организации представительных и исполнительных органов государственной власти, установленными федеральным законом (ч. 1 ст. 77 Конституции РФ).

Государственные органы Оренбургской области могут быть классифицированы по различным основаниям. Так, согласно Уставу Оренбургской области, государственная власть в Оренбургской области осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную¹⁾.

Для того, чтобы государственный орган был участником служебных отношений, он должен обладать правовым статусом. Содержание статуса включает в себя следующие основные элементы: служебно-трудовую право- и дееспособность субъекта (правосубъектность); закрепленные за ним законодательством права и обязанности; гарантии этих прав и обязанностей; ответственность за надлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей.

Способность государственного органа быть работодателем является важнейшим условием и предпосылкой существования его в качестве субъекта для выполнения функций и решения задач, которые на него возлагает общество, государство. Отсюда вытекает актуальность и практическая важность проблемы определения содержания работодательской правосубъектности государственного органа в отношении своих служащих, поскольку от успешности решения этой проблемы зависит эффективность функционирования государства в целом²⁾.

Правоспособность означает возможность для субъекта иметь права и обязанности, необходимые для осуществления деятельности. Правоспособность

¹⁾Устав Оренбургской области: закон Оренбургской области № 724/213-03 от 20 ноября 2000 года. – Оренбург, 2005. С.8.

²⁾Лазарев, Б.М. Государственная служба.- М.:РАН,1998. С.96.

государственного органа носит специальный, целевой характер. Она вытекает из функций публичной власти, которую в интересах всего общества выполняет государство. В соответствии с Конституцией РФ обязанностью государства является признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина. Правоспособность возникает в момент регистрации государственного органа и прекращается в момент его исключения из единого государственного реестра юридических лиц¹⁾.

Государственный орган субъекта РФ как учреждение может устанавливать за счет собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством служебные и социально-бытовые льготы для гражданских служащих. Между тем, в отличие от других некоммерческих организаций, которым разрешается заниматься предпринимательской деятельностью, если это служит достижению целей, ради которых они созданы, и соответствует этим целям (ч. 2 п. 3 ст. 50 Гражданского кодекса Российской Федерации), государственному органу субъекта РФ, как и федеральным государственным органам и органам местного самоуправления, в соответствии с Федеральным законом «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках»²⁾ запрещается совмещение их деятельности с функциями хозяйствующих субъектов, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации вопрос о правоспособности государственных органов решается аналогичным образом.

Дееспособность государственного органа субъекта Российской Федерации означает, что своими действиями он может приобретать, создавать, осуществлять и исполнять права и обязанности. В отличие от гражданских служащих у государственного органа как юридического лица право и дееспособность возникают и прекращаются одновременно. Государственный орган

¹⁾Садикова, О.Н. Комментарий к гражданскому кодексу Российской Федерации: учебник. -М: Норма,2005. С 37

²⁾ О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках: федер. закон РСФСР № 948-1 от 22 марта 1991г. в ред. от 2 февраля 2006г. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

субъекта Российской Федерации в соответствии со статьей 125 ГК РФ действует от имени субъекта РФ и одновременно от своего имени, как юридическое лицо (статья 48 ГК РФ). Это является особенностью дееспособности данного субъекта служебных правоотношений.

Для возникновения правосубъектности государственного органа как работодателя (нанимателя) необходимы определенные условия. Их можно разделить на материальные и формальные. Многие теоретики выделяют оперативный и имущественный критерии¹⁾.

У правосубъектности государственного органа принято выделять и материальные критерии. Государственный орган субъекта РФ имеет свою самостоятельную сферу деятельности - гражданскую службу.

К сожалению, в Федеральном законе «О государственной гражданской службе РФ» отсутствует определение государственного органа. В Трудовом кодексе РФ государственный орган также выделен отдельно в качестве работодателя (нанимателя). Таким образом, в настоящее время при определении организационно-правовой формы государственного органа, выступающего в качестве работодателя (нанимателя) с целью выработки судебной практики, мы будем руководствоваться ГК РФ.

В соответствии со ст. 120 и 126 ГК РФ государственный орган это учреждение. Оно создается в соответствии с Конституцией РФ (ст. 10) для осуществления законодательных, исполнительных и судебных функций. Государственный орган является некоммерческой организацией (ст. 50 п. 3 ГК РФ) с правами юридического лица (ст. 48 ГК РФ). Как правило, структурные подразделения государственного органа не обладают функциями работодателя. Для достижения поставленных целей государственный орган имеет имущество на праве оперативного управления.

Финансирование государственных органов осуществляется из бюджета субъекта РФ в пределах сметы расходов, утвержденных на их содержание. Средства, получаемые от оказания государственными органами платных услуг в

¹⁾Смирнов, О.В. Трудовое право: учебное пособие. - М.: Статус ЛТД, 2000. С.63-64.

соответствии с п. 3 ст. 50 ГК РФ в полном объеме зачисляются в бюджет, если иное не установлено законом субъекта РФ. Учитывая сложившийся порядок, государственный орган не может улучшать юридический статус государственных служащих за счет бюджетных средств без соответствующего централизованного разрешения.

Формальные условия правосубъектности государственного органа. Их назначение заключается в том, чтобы юридически оформить, удостоверить существование государственного органа как субъекта служебных правоотношений. Для этого необходимо принятие во-первых, соответствующих нормативных правовых актов, определяющих общие основания для признания правосубъектности государственного органа в качестве работодателя, и, во-вторых, административного акта государства, констатирующего наличие трудовой правосубъектности государственного органа - акта государственной регистрации.

Трудовая правосубъектность государственного органа как работодателя реализуется в служебных правоотношениях и трансформируется в субъективные права и обязанности, соответствующие правам и обязанностям контрагента - гражданского служащего (работника). Круг и содержание этих прав и обязанностей определяется как в договорном, так и во внедоговорном порядке.

Система прав и обязанностей государственного органа как работодателя сводится к обязанности предоставить гражданскому служащему соответствующий объем полномочий, в соответствии с оговоренной в трудовом договоре трудовой функцией, в течение срока действия трудового договора.

Для обеспечения защиты личности работника, гражданского служащего, государственный орган обязан: создать условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности и гигиены; обеспечить надлежащий режим труда и отдыха; обеспечить возможность развития личности гражданского служащего, его право на переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации; возместить ущерб, причиненный гражданскому служащему повреждением его здоровья в связи с гражданской службой. Из всех несоответствий и нарушений возможно

возникновение служебных споров.

Государственный орган субъекта РФ обязан создать условия для реализации прав гражданского служащего, предусмотренных соответствующими федеральными нормативными правовыми актами и актами субъектов РФ, локальными актами государственного органа, например, коллективным договором.

Обязанность оплатить труд гражданского служащего. Эта обязанность возникает как в силу контракта, так и во вне договорном порядке.

Государственный орган через заключение контракта получает право не просто использовать способность гражданина к труду, но и получить от гражданского служащего труд обусловленного количества и качества. В противном случае у государственного органа есть право привлечь гражданского служащего к дисциплинарной и материальной ответственности.

Государственный орган имеет право потребовать подчинения гражданского служащего правилам внутреннего служебного распорядка. Это право вытекает из природы служебных правоотношений. При заключении контракта гражданский служащий берет на себя обязанность их соблюдать.

За ненадлежащее исполнение обязанностей, государственный орган как субъект служебных трудовых правоотношений несет ответственность.

При несоблюдении условий, включенных в содержание служебного контракта, при нарушении законодательства, ущемлении прав и законных интересов государственных гражданских служащих возможно возникновение правовых конфликтов (служебных споров).

К индивидуальным служебным спорам в соответствии с федеральным законодательством, относятся разногласия, не урегулированные сторонами самостоятельно, о которых было заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров. Таким образом, юридически индивидуальный служебный спор возникает лишь с момента обращения заинтересованного лица в соответствующий орган. Согласно ст. 70 Федерального закона «О государственной гражданской службе», индивидуальные служебные

споры рассматриваются комиссией государственного органа по служебным спорам и судом.

Сторонами индивидуального служебного спора, как правило, являются представитель нанимателя и гражданский служащий, между тем, служебный спор в некоторых случаях может возникать у граждан, служебные отношения с которыми еще не возникли, а так же уже прекратились. В частности, к служебному относится спор об отказе в приеме на государственную гражданскую службу¹. Статья 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе», закрепляет право лица, которому отказано в допуске к участию в конкурсе на замещение вакантной должности гражданской службы, обжаловать это решение. Кроме того, согласно этой же статье претендент на замещение должности гражданской службы вправе обжаловать и решение конкурсной комиссии. С другой стороны, по прямому указанию закона, к служебным относятся споры об увольнении с гражданской службы, т.е. с лицами, служебные отношения с которыми уже прекратились. Нужно заметить, что данные споры неподведомственны комиссии государственного органа по служебным спорам и рассматриваются непосредственно судом.

Рассматривать индивидуальные служебные споры компетентны следующие органы: комиссия государственного органа по служебным спорам; суд.

По общему правилу лицо, считающее, что его права нарушены, может обратиться в любой из обозначенных органов.

Норма, предусматривающая образование в государственных органах комиссий по служебным спорам, является новеллой законодательства о государственной гражданской службе. Ранее закон прямо не предусматривал создание специальных органов по разрешению трудовых споров в государственном органе, и на практике такие органы не создавались.

Комиссия по служебным спорам создается решением представителя нанимателя, образуется данная комиссия на паритетных началах из равного числа

¹Куракин, А.В. Процедуры, обусловленные прохождением государственной гражданской службы РФ // Право и политика. 2004. № 8. С. 6.

представителей профсоюза и представителя нанимателя. Несмотря на это, организационно-техническое обеспечение ее деятельности Закон возлагает на представителя нанимателя.

Рассмотрение служебного спора входит в компетенцию комиссии по служебным спорам, если гражданский служащий самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с представителем нанимателя. Другими словами, прежде чем обратиться в комиссию, гражданский служащий, полагаящий, что его права нарушены, должен провести переговоры (лично или через своего представителя) с представителем нанимателя. Считаем, что данное положение не вполне законно и нарушает право государственных гражданских служащих на свободу выбора формы защиты нарушенного права.

Обратиться в комиссию по служебным спорам гражданский служащий может в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по искам о восстановлении на работе—1 месяц.

Необходимо отметить, что пропуск сроков не влечет отказ в принятии соответствующего заявления. Так, например, гражданский служащий может сослаться на пропуск указанного срока по уважительной причине. В таком случае комиссия может восстановить пропущенный срок и рассмотреть спор по существу. Если же при решении вопроса о пропуске срока обращения за защитой своих прав комиссия по служебным спорам придет к выводу, что данный срок пропущен без уважительных причин, то она выносит решение об отказе в удовлетворении заявленных требований. Закон не содержит перечня причин, которые могут считаться уважительными в данном случае, оставляя решение этого вопроса на усмотрение комиссии по служебным спорам.

Поступившее в комиссию заявление должно быть рассмотрено по существу в течение 10 дней с даты его подачи. Если спор не был разрешен по существу в указанный срок, то гражданский служащий может обратиться в суд. Анализируя данный вопрос, следует заметить, что прослеживается тенденция к ущемлению прав государственных гражданских служащих по сравнению с общими

нормами Трудового кодекса. При возникновении необходимости выбора юрисдикционного органа, полномочного рассматривать и разрешать по существу трудовой спор, любому работнику представлено право выбора (используя правило альтернативной подведомственности) юрисдикционного органа, полномочного рассматривать и разрешать по существу трудовые разногласия. При анализе особенностей регулирования отношений по государственной гражданской службе выявляется обязанность обращения в ведомственную (служебную) комиссию. По нашему мнению, следует пересмотреть данную коллизию, могущую привести к ущемлению и нарушению конституционных прав гражданина России, которые выражаются в том, что нельзя гражданину запрещать право выбора того юрисдикционного органа, которому он доверяет защиту нарушенных прав и охраняемых законом интересов. Сказанное означает, что служащие могут обращаться за защитой нарушенных прав как в комиссию по служебным спорам, так и в судебные органы. Предполагаем, что у государственных гражданских служащих должно присутствовать право реализации данной гарантии.

В настоящее время отдельный закон, которым бы регламентировался порядок работы комиссии по служебным спорам, отсутствует. Возможно принятие на федеральном уровне типового Положения. В настоящих же условиях представляется, что порядок рассмотрения служебного спора, а также порядок принятия решения комиссией по служебным спорам и его исполнения, должен устанавливаться по аналогии с правилами рассмотрения трудового спора комиссией по трудовым спорам.

Законом установлен десятидневный срок обжалования решения комиссии по служебным спорам. Решение может быть обжаловано не только заявителем, но и представителем нанимателя. Поскольку законодательство настроено таким образом, чтобы была возможность использовать принцип равенства сторон всецело. Так же, по собственному усмотрению, возможно использовать принцип диспозитивности.

Часть 13 статьи 70 Федерального закона от 27.07.04г.¹⁾ устанавливает, какие служебные споры могут рассматриваться в судах.

Во-первых, в суд может обратиться любая из сторон служебного спора в порядке обжалования решения комиссии по служебным спорам.

Во-вторых, согласно действующему законодательству как гражданский служащий, так и представитель нанимателя могут обратиться в суд без рассмотрения служебного спора комиссией по служебным спорам. Данное положение означает возможность выбора того юрисдикционного органа, которому государственный гражданский служащий доверяет защиту нарушенного права, то есть речь идет об альтернативной подведомственности применительно к спорам о труде государственных гражданских служащих.

Наконец, служебный спор может стать предметом судебного разбирательства на основании заявления прокурора, если решение комиссии по служебным спорам не соответствует федеральным законам или иным нормативным правовым актам РФ.

К служебным спорам, не входящим в сферу компетенции комиссии по служебным спорам, относятся те, что связаны с заявлением о восстановлении в ранее замещаемой должности гражданской службы независимо от оснований прекращения или расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы, увольнения с гражданской службы. К ним относятся и споры об изменении даты освобождения от замещаемой должности гражданской службы и формулировки причины указанного освобождения, поскольку предметом судебного разбирательства является законность увольнения.

Также в судах рассматриваются споры о переводе на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в денежном содержании за время исполнения должностных обязанностей по нижеоплачиваемой должности.

¹⁾О государственной гражданской службе РФ: федер. закон от 27 июля 2004г. № 79 -ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст.3215

По заявлению представителя нанимателя в судах рассматриваются споры о возмещении гражданским служащим вреда, причиненного государственному органу, если иное не предусмотрено федеральным законодательством. Другими словами, привлечение гражданского служащего к материальной ответственности осуществляется непосредственно судом. Теоретически принято выделять еще два случая рассмотрения служебного спора непосредственно судом: прежде всего это споры по заявлениям лиц, поступающих на государственную службу, о неправомерном отказе в приеме. Кроме того, непосредственно судом рассматриваются споры по заявлению лиц, считающих, что они подверглись дискриминации. Закон «О государственной гражданской службе» в ст. 4 закрепляет право на равный доступ граждан, владеющих государственным языком РФ, к гражданской службе и равные условия ее прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего. При нарушении указанного права соответствующий гражданский служащий или гражданин может обратиться за защитой своих прав в суд.

Вместе с тем, не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничений прав, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Этому вопросу посвящены постулаты судебной практики о том, что работнику и работодателю представлены одинаковые права в сфере трудовых правоотношений. По аналогии данное Постановление, на наш взгляд, следует распространять и на служебные отношения. Работнику право свободного распоряжения своими способностями к труду, а работодателю право отбора кадров, соответствующих по уровню подготовки, деловым качеством и т.д.

Коснувшись вопросов регулирования данного вида отношений на уровне федерального законодательства, интересным было бы сравнение основных положений по урегулированию правовых конфликтов, закрепленных нормами регионального законодательства.

Коснемся некоторых вопросов регулирования данного вида отношений в Оренбуржье. В соответствии с законом Оренбургской области, под индивидуальным служебным спором понимаются неурегулированные между представителем нанимателя и гражданским служащим либо гражданином, поступающим на гражданскую службу или ранее состоявшим на гражданской службе, разногласия по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о гражданской службе и служебного контракта, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных служебных споров¹⁾.

К органам по рассмотрению служебных споров относятся комиссии государственного органа по служебным спорам, суды. Срок обращения государственного гражданского служащего за разрешением служебного спора составляет 3 месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В суд может быть обжаловано решение комиссии по служебным спорам в 10 дневный срок со дня вручения ей копии решения комиссии.

Непосредственно в судах рассматриваются служебные споры по письменным заявлениям гражданского служащего, либо гражданина, поступающего на государственную службу или ранее состоявшего на государственной гражданской службе, представителя нанимателя или представителя выборного профсоюзного органа данного государственного органа, если хотя бы один из них не согласен с решением комиссии по служебным спорам, либо если гражданский служащий или представитель нанимателя обращается в суд без обращения в комиссию по служебным спорам, а так же по заявлению прокурора, если решение комиссии по

¹⁾ О государственной гражданской службе Оренбургской области: закон Оренбургской области от 30 декабря 2005г. № 2893/518-III-ОЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

служебным спорам не соответствует федеральным законам или иным нормативным правовым актам РФ.

Данные положения ст. 63 закона не противоречат действующим нормам материального права. Так же как и по нормам федерального законодательства непосредственно в судах рассматриваются служебные споры по письменным заявлениям:

1) гражданского служащего или гражданина, ранее состоявшего на гражданской службе, - о восстановлении в ранее замещаемой должности гражданской службы независимо от оснований прекращения или расторжения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы, увольнения с гражданской службы, об изменении даты освобождения от замещаемой должности гражданской службы и формулировки причины указанного освобождения, о переводе на иную должность гражданской службы без согласия гражданского служащего, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в денежном содержании за время исполнения должностных обязанностей по нижеоплачиваемой должности гражданской службы;

2) представителя нанимателя - о возмещении гражданским служащим вреда, причиненного государственному органу, если иное не предусмотрено федеральными законами. Исследованные вопросы касаются разграничения подведомственности служебных споров, в большей степени. В ГПК РФ не содержится указаний на специфику (особенности) рассмотрения трудовых споров с участием государственных гражданских служащих. Рассматриваться данные споры должны по общим правилам гражданского судопроизводства, если не учитывать то обстоятельство, что категория «государственный гражданский служащий» - категория многогранная. К государственным служащим по современному законодательству относятся: судьи, прокуроры, и другие категории работающих граждан. При рассмотрении конкретного спора будет очень много особенностей, связанных с реализацией норм материального права. При реализации отношений в сфере применения труда, а так же в гражданском процессуальном законодательстве содержится большая масса различных фактов

дифференциации. Исследовать все особенности в рамках данной работы не представляется возможным.

3.2 Особенности рассмотрения споров, связанных с прохождением военной службы

Рассмотрим некоторые особенности рассмотрения споров, связанных с прохождением военной службы.

Прохождение военной службы регулируется федеральным законодательством¹⁾ и является особым видом федеральной государственной службы, представляющей собой деятельность граждан, которым присваиваются воинские звания, на воинских должностях, входящих в состав военной организации государства.

Особенность военной службы заключается в том, что заранее не всегда возможно определить порядок действий военнослужащих. Особенно затруднительно сделать это при ведении боевых действий.

Заметим, что служба в армии не относится к категории трудовых отношений, но споры в процессе применения труда военнослужащих не единичны. Однако, исследуя категорию «индивидуальные трудовые споры» мы не должны касаться военнослужащих, поскольку их служебная деятельность не относится к трудовым отношениям, но судебные споры все же связаны со служебной деятельностью в сфере применения труда.

Прохождение военной службы регулируется специальными законодательными актами. Служба в армии, прием на службу, основания увольнения существенно разнятся, по сравнению с действующими нормами ТК РФ. Регулирование отношений осуществляется на основании специальных нормативных актов. Например, при поступлении на военную службу по контракту

¹⁾О воинской обязанности и военной службе: федер. закон от 28.03.1998г. №53-ФЗ. Доступ из справ.- правовой системы «Гарант».

заключается письменный договор (контракт) по типовой форме в порядке, определяемом Положением о порядке прохождения военной службы.

Увольнение из армии носит императивный характер и осуществляется в запас, в отставку с военной службы и далее. При увольнении все вопросы регулирования служебных отношений военнослужащих рассматриваются специальным судебным органом - военными судами.

Компетенция военных судов несколько отличается от компетенции районных судов общей юрисдикции, хотя и те и другие суды являются судами, входящими в судебную систему России. Разницы между трудовыми спорами и служебными спорами военнослужащих по подведомственности дел, на наш взгляд, провести невозможно, а что касается подсудности, то, следует выделять разницу в рассмотрении споров родовой (предметной) подсудности, поскольку к компетенции военных судов относятся гражданские дела о защите нарушенных и (или) оспариваемых прав, свобод и охраняемых законом интересов военнослужащих Вооруженных сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, граждан, проходящих военные сборы, от действий (бездействий) органов военного управления, воинских должностных лиц и принятых ими решений. Что же касается увольнения с военной службы, то граждане, прошедшие военные сборы, вправе обжаловать в военный суд действия (бездействия) органов военного управления, воинских должностных лиц и принятые ими решения, нарушившие права, свободы и охраняемые законом интересы указанных граждан в период прохождения ими военной службы, военных сборов.

Военным судам на территории РФ не подсудны гражданские дела по искам и жалобам на действия (бездействия) иных государственных или муниципальных органов, юридических или физических лиц, а так же дела по искам и жалобам граждан, не имеющих статуса военнослужащих, за исключением граждан, уволенных с военной службы (прошедших военные сборы), если они обжалуют или оспаривают действия (бездействия) органов военного управления, воинских должностных лиц и принятые им решения, нарушившие их права, свободы и охраняемые законом интересы в период прохождения ими военной службы,

военных сборов (например, дела по искам и жалобам граждан, уволенных с военной службы, о восстановлении на военной службе, о взыскании не выданного денежного и иных видов довольствия, поскольку их права нарушены в период прохождения ими военной службы)¹⁾.

Исключение из общего правила разграничения компетенции между военными и другими судами общей юрисдикции предусмотрено ч.4 ст. 7 ФКЗ «О военных судах РФ», согласно которой военным судам, дислоцирующимся за пределами территории РФ, подсудны все гражданские дела, подлежащие рассмотрению федеральными судами общей юрисдикции, если иное не установлено международным договором РФ.

Общие правила распределения гражданских дел между военными судами по родовому признаку изложены в статьях 9, 14 и 22 ФКЗ «О военных судах РФ», определяющих подсудность гражданских дел соответственно Военной коллегией, окружным (флотским) и гарнизонным военным судам.

Особенность подсудности заключается в том, что военным судам подсудны гражданские дела лишь отдельных категорий граждан (военнослужащих, уволенных с военной службы, граждан, проходящих военные сборы). Кроме того, данные дела отличаются специфическим объектом судебного рассмотрения или обжалования органов военного управления, военных должностных лиц и принятые ими решения, нарушившие права, свободы и охраняемые законом интересы указанных граждан в период прохождения ими военной службы. Имело бы смысл в ГПК РФ выделить отдельную главу «Особенности рассмотрения споров, связанных с участием в деле военнослужащих». Поскольку до сих пор существует сложность в разграничении компетенции по рассмотрению споров с участием военнослужащих заключается в том, что действующий ГПК РФ не дает четкого определения понятию «вид гражданского судопроизводства». Кроме того, в ГПК РФ отсутствует и четкое перечисление видов гражданского судопроизводства.

¹⁾О некоторых вопросах применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих: постановление Пленума Верховного суда РФ от 14 февраля 2000г. №9 // Российская газета. 2000. 24 февраля 2000 г. № 39.

В современной научной литературе по гражданскому процессу отсутствует единый подход к определению количества видов гражданского судопроизводства. Как правило, авторы в своих научных трудах выделяют от 3 и более видов судопроизводств.

Г.Л. Осокина выделяет 4 вида судопроизводства: исковое производство; производство по делам, вытекающим из публичных правоотношений; особое производство; приказное производство. В качестве критерия для деления судопроизводства на виды Г.Л. Осокина использует материально-правовой характер дел, который, по ее мнению, вызывает необходимость установления особенностей рассмотрения той или иной категории дел¹⁾.

Н.А. Громошина выделяет 3 вида гражданского судопроизводства: исковое производство; особое производство; производство по делам, вытекающим из публичных правоотношений. При этом в качестве критерия деления судопроизводства на виды она использует цели и задачи правосудия²⁾. При этом следует отметить, что приказное производство Н.А. Громошина определяет как упрощенную процедуру, некую альтернативу гражданскому судопроизводству.

М.К.Треушников в гражданском процессе выделяет две основных группы судопроизводства: исковое судопроизводство; неисковые виды судопроизводства³⁾.

Во вторую группу М.К.Треушников включает следующие виды судопроизводства: по делам, вытекающим из публичных правоотношений (подразд. III разд. II ГПК РФ); особое производство (подразд. IV разд. II ГПК РФ); приказное производство (подразд. I разд. II ГПК РФ); производство по делам об оспаривании решений третейских судов и о выдаче исполнительных листов на принудительное исполнение решений третейских судов (разд. VI ГПК РФ); производство по делам о признании и приведении в исполнение решений иностранных судов и иностранных третейских судов (арбитражей) (гл.45 ГПК РФ).

¹⁾Осокина, Г.Л. Гражданский процесс. Общая часть: учебник. –М.:Юристъ, 2003. С. 83-89

²⁾ Громошина, Н.А. К вопросу о видах гражданского судопроизводства// Защита прав и законных интересов граждан и организаций: Материалы Международной научно-практической конференции. – Сочи,2002. С. 26-27.

³⁾ Треушников, М.К. Гражданский процесс: учебник для вузов. - М.: Городец, 2003. С. 31-32.

Анализ норм ГПК РФ позволяет определить понятие «вид гражданского судопроизводства»:

Вид гражданского судопроизводства – это процессуальный порядок возбуждения, рассмотрения, разрешения определенных категорий гражданских дел, который зависит от материально-правовой природы поступившего на рассмотрение суда дела¹⁾.

Все классификации не отражают специфики рассмотрения споров о труде с участием военнослужащих.

Как уже было отмечено ранее согласно п. 1 ч.1 ст. 7 ФКЗ от 23 июня 1999г. № 1-ФКЗ «О военных судах РФ», военным судам подсудны гражданские дела о защите нарушенных и (или) оспариваемых прав, свобод и охраняемых законом интересов военнослужащих Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, граждан, проходящих военные сборы, от действий (бездействий) органов военного управления, воинских должностных лиц и принятых ими решений.

Следовательно, в самом общем виде можно определить, что военные суды на территории РФ осуществляют гражданское судопроизводство в двух видах: исковое производство; производство по делам, вытекающим из публичных правоотношений.

Другие виды гражданского судопроизводства в военном суде не применяются. Исключение составляют военные суды, дислоцирующиеся за пределами территории РФ, которым согласно ч.4 ст.7 ФКЗ «О военных судах РФ», подсудны все гражданские дела, подлежащие рассмотрению федеральными судами общей юрисдикции, если иное не установлено международным договором РФ.

Так, в Оренбургский гарнизонный военный суд поступило заявление военнослужащего войсковой части 27777 подполковника о выдаче судебного приказа, о взыскании в его пользу с войсковой части 27777 начисленных, но не

¹⁾Тараненко, В.В. Как военнослужащему защитить свои права (судебный и несудебные способы защиты). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

выплаченных денежных средств в размере xxxxx рублей xx копеек. Определением судьи в принятии заявления ему было отказано по тому основанию что, в соответствии с ч. 2 ч. 7 ФКЗ от 23 июня 1999 г. № 1-ФКЗ «О военных судах РФ», определяющей подсудность дел военными судами, военнослужащие вправе обжаловать в военный суд действия (бездействие) органов управления, воинских должностных лиц и принятые ими решения, нарушившие права, свободы и охраняемые законом интересы указанных граждан в период прохождения ими военной службы, военных сборов.

Таким образом, в гарнизонном военном суде военнослужащий может лишь обжаловать (оспорить) действия воинского должностного лица и принятые им решения.

Кроме того, в силу ст. 122 ГПК РФ, судебный приказ выдается, если заявлено требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. Как видно из приложенной к заявлению справки части 27777, является военнослужащим, а не работником по трудовому договору и обеспечивается денежным довольствием, а не заработной платой.

Помимо этого, по смыслу ст. 122 ГПК РФ взысканию подлежит начисленная, но не выплаченная работнику заработная плата, а не иные виды дополнительного вознаграждения, как в данном конкретном случае.

Из представленных в суд справок войсковой части 27777 усматривается, что во-первых, произведены расчеты задолженности, а не начисление, как это прямо указано в законе, и, во-вторых, не заработной платы, а денежного вознаграждения за участие в контртеррористической операции и выплаты полевых (суточных) денег, что может быть предложено истцом (а не взыскателем) в качестве способа возмещения понесенных убытков и лишь при условии удовлетворения исковых требований.

Поэтому, рассматривая вопрос о подаче заявления о выдаче судебного приказа, следовало исходить из требований ч.1 ст. 123 ГПК РФ, в силу которой эти заявления подаются в суд по общим правилам подсудности, установленным в Гражданском Процессуальном Кодексе.

Отсюда следует, что дела о выдаче судебного приказа относятся к исключительной подсудности мировых судей и это требование закона содержится в п. 1 ст. 23 ГПК РФ.

Перечисленные выше основания исключают возможность рассмотрения и разрешения данного заявления военными судами, в связи с чем, заявителю определением судьи было отказано в принятии решения.

Становится очевидным, что недостатки законодательного закрепления находят практический выход в регулировании отношений. Однако было бы лучше, если нормы права давали конкретные ответы на конкретные вопросы.

Некоторые дела, возникающие из публичных правоотношений, рассматриваемые и разрешаемые военными судами, так или иначе затрагивают субъективные частные права военнослужащих, например, право на жилище, право на получение денежного довольствия и иные права¹⁾.

В этих спорах, возникающих из публичных правоотношений, имеется тесная связь с «цивилистическими» правоотношениями (например, жилищные, трудовые и др.). В этих делах разрешить публично-правовой спор по существу практически невозможно не вникая в существо «цивилистических» правоотношений²⁾. Отсюда много ошибок при рассмотрении практических вопросов.

После вступления в законную силу нового процессуального законодательства судебная практика по разграничению дел в военных судах, которые относятся к категории дел, возникающих из публичных правоотношений, имеющих в себе «цивилистические начала», еще не сформировались. Данному вопросу большое внимание уделено в судебной практике.

Военная коллегия Верховного суда РФ выработала рекомендации, согласно которым к делам публично-правового характера относится: незаконное снижение или лишение воинского звания в дисциплинарном порядке; необоснованная задержка присвоения очередного воинского звания; применение различного рода дисциплинарных взысканий; отказ о переводе по службе в другую местность по

¹⁾ Шевчук, Л.И. Порядок обращения в суд по гражданским делам // Право в вооруженных силах. 2005. №4. С. 27.

²⁾ Шакарян, М.С. Гражданское процессуальное право: учебник. - М., 2004. С. 311

состоянию здоровья военнослужащего и его членов семьи, по семейным обстоятельствам; необоснованное понижение в должности; необоснованное и незаконное увольнение с военной службы; отказ в увольнении с военной службы при наличии оснований, предусмотренных законодательством; незаконное возложение материальной ответственности и др.

Процессуальные особенности рассмотрения данной категории споров обобщаются практикой Верховного Суда РФ, которая применяется в части, не противоречащей ГПК РФ.

Поскольку основным предметом исследования выступают отношения в сфере применения труда, которые у военнослужащих трудовыми не являются, заметим, что в соответствии с законодательством¹⁾ право на свободное распоряжение своими способностями к труду реализуется военнослужащими посредством прохождения ими военной службы. Вопросы заключения контракта, назначение на должности, увольнения с нее, дисциплинарная, материальная ответственность в условиях военной службы носят специфический характер, как мы уже говорили, не являются трудовыми, не регулируются Трудовым кодексом, а как следствие, все споры, связанные с реализацией отношений и спорами, вытекающими из них нельзя отнести к категории индивидуальных трудовых. Недоразумения, разногласия, конфликты все равно возникают.

Однако при рассмотрении судебных споров военными судами следует внимательно относиться к категории отношений, связанных с реализацией труда.

С учетом специфики возникающие споры, связанные с осуществлением права на труд, должны рассматриваться и разрешаться военными судами в порядке главы 25 ГПК РФ (производство по делам, возникающим из публичных правоотношений), несмотря на то, что трудовые споры по ГПК РФ рассматриваются в порядке искового производства. Судьям, при рассмотрении споров следует учесть, что нормы трудового законодательства могут применяться

¹⁾ О некоторых вопросах применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 февраля 2000 № 9 // Российская газета. 2000. 24 февраля. № 39.

к правоотношениям, связанным с прохождением военной службы лишь в случаях, когда об этом имеется прямое указание в законе.

Примером тому могут служить военнослужащие женщины и военнослужащие, воспитывающие детей без отца (матери), пользующиеся льготами, гарантиями и компенсациями в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативно правовыми актами об охране семьи, материнства и детства. Как только речь заходит о возможности применения трудового законодательства, суду необходимо изменить вид судопроизводства с неискового на исковое производство, так как такие споры носят частноправовой характер¹⁾.

Кроме обозначенной категории споров, по отношениям, связанным с реализацией права граждан на труд, по любому поводу, связанному с применением труда, в порядке искового производства должны рассматриваться и разрешаться споры, хотя вытекающие из публичных правоотношений, но предмет спора и потенциальное решение может затронуть и разрешить право других лиц.

Приведенные основания разграничения видов гражданского судопроизводства на современном этапе признаются многими учеными и, по их мнению, должны быть использованы в практической деятельности военных судов. Вместе с тем, существует мнение, что не стоит разграничивать эти два вида гражданского судопроизводства. Так, А.Т. Боннер считает что и «логика развития так называемого производства по делам, возникающим из административно-правовых (публично-правовых) отношений, в конце концов, должна привести к полной его ликвидации»²⁾.

Л.И. Шевчук так же считает, что дела, возникающие из публичных правоотношений, можно и нужно рассматривать в порядке искового производства, законодательно в ГПК РФ установив только особенности их рассмотрения. В результате таких изменений гражданского процессуального законодательства, если они будут иметь место, порядок обращения в суды общей юрисдикции будет

¹⁾ Шевчук, Л.И. Порядок обращения в военный суд по гражданским делам // Право в вооруженных силах. 2005. №4. С.26.

²⁾Алехина, С.А., Гражданское процессуально право: учебник. - М.: Из-во Проспект,2004. С. 318.

простым и понятным, а количество допускаемых ошибок участниками гражданского процесса в этой части будет сведено к минимуму¹⁾.

В последнее время нередко встречается мнение о возможности упразднения военного судопроизводства. Хорошо это или плохо?

Сложно однозначно ответить. Однако следует иметь ввиду что единоначалие и воинская дисциплина – основы построения любых вооруженных сил. Там, где службу проходят люди с оружием в руках, демократия ограничивается не только законом, но и осознанием каждым военнослужащим воинского долга и личной ответственности за защиту своей страны. Вооруженные силы любого государства действуют успешно лишь в том случае, когда в них поддерживается основанный на принципах законности строгий воинский порядок, когда личность и законные интересы военнослужащих защищены правовыми средствами. И военные суды – необходимая и востребованная часть судебной системы России. К этому выводу приводят не только история и национальные традиции нашего государства, но и опыт зарубежных стран, имеющих на сегодняшний день более развитую, чем у нас, демократию.

В своих выступлениях о необходимости совершенствования судебной власти В.В. Путин неоднократно подчеркивал, что единственно верным путем при реформировании судебной системы станет сохранение военных судов, как органа государственной власти. Значение военных судов подчеркивалось и политиками других государств, например, Маргарет Тэтчер, будучи премьер-министром Великобритании в своей книге «Искусство управления государством» писала «Военная служба существенно отличается от гражданской ... по этой причине я против всяческих попыток применить либеральные отношения и институты, сформировавшиеся в гражданском секторе, к нашим вооруженным силам. Программы, направленные на внедрение гражданской судебной системы ... как

¹⁾Шевчук, Л.И. Порядок обращения в военный суд по гражданским делам // Право в вооруженных силах. 2005. №4. С.27.

минимум не совместимы с функциями армии. В худшем же варианте они ведут к чрезвычайно опасному снижению боеспособности»¹.

Будем верить, что в ближайшем будущем не будет изменений, касающихся военных судов России.

¹) Плипчук, А. Военные суды – востребованная часть судебной системы России // Судья. 2006. № 5. С. 11.

Заключение

Нарушения трудового законодательства встречаются очень часто. Зачастую они возникают ещё до момента заключения трудовых договоров, когда соискателю на вакантную должность выставляются заранее противозаконные условия заключения трудового договора, служебного контракта. Нередко работодатель требует от работника отказа от отпуска, выходных, требует работать сверх норм рабочего времени. Кроме того, у государственных гражданских служащих ненормированный рабочий день становится просто бесконечным.

Действенным инструментом защиты прав работников призван служить установленный законом порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Руководители организаций не хотят правильно применять нормы трудового законодательства или не признают его. Ослаблен и мало эффективен государственный и профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде, особенно в частных предприятиях и организациях. Все это способствует возникновению трудовых и служебных споров.

Правильное установление подведомственности того или иного спора имеет большое практическое значение, так как решение спора некомпетентным органом не имеет юридического значения (юридической силы) и не может быть исполнено в принудительном порядке. Очевидно, что применительно к спорам о труде еще есть над чем работать.

Как видно из содержания работы, нам удалось детально исследовать процедуру разрешения индивидуальных трудовых споров и выявить некоторые проблемы их разрешения.

При исследовании темы мы столкнулись с проблемой правовой безграмотности населения в области трудового законодательства. Нередко работники терпят ущемления и произвол работодателей по причине незнания своих материальных прав и неумения их защитить. Для устранения выявленных проблем предлагаем повышать правовую культуру гражданского населения посредством

проведения правовых лекториев на предприятиях различных форм собственности, трансляцией телерадио передач по темам трудового законодательства.

Изучая порядок возбуждения искового производства по трудовым спорам, мы обращаем внимание на то, что недостаточное внимание в ГПК РФ уделяется комиссии по трудовым спорам, поэтому предлагаем изменить содержание п.5 ч.1 ст. 135 ГПК РФ и изложить норму в следующем содержании: «В производстве этого или другого суда, (включая третейский суд), равно как и любого другого юрисдикционного органа, полномочного рассматривать и разрешать по существу данную категорию спора, имеется дело по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям» Предполагаем, что данное изменение положительно скажется на рассмотрении трудовых споров.

Положительная судебная практика по искам работников о восстановлении на работе и преодолении правовой безграмотности, несомненно, будут способствовать тому, что незаконно уволенные работники станут чаще обращаться в суд, а это, в свою очередь, заставит работодателя соблюдать права работников. В связи с этим, целесообразно проводить регулярные обобщения практики по контролю за соблюдением служебных, трудовых прав граждан.

Необходимо отметить при рассмотрении индивидуального трудового спора субъекты трудовых отношений находятся в неравных позициях. Работодатель, обладая административной властью на предприятии, может сознательно затягивать выдачу справок, выписок и т.п.

В практике имеют место случаи, когда работодатель использует в судах приказы несколько иного содержания, чем те, что послужили фактическим поводом возникновения трудового спора. Предлагаем до подачи искового заявления в суд, обращение в государственную инспекцию по труду. Инспекторы проведут проверку и выявят фактическое содержание документов, что сделает невозможным корректировку их содержания.

Это позволит сократить сроки рассмотрения дел и восстановления нарушенных прав, устранить множественность юрисдикционных органов по разрешению трудовых споров, усовершенствовать правовой механизм реального и

быстрого исполнения судебных решений. Это лишь небольшая часть вопросов, которых нам удалось коснуться при разработке темы исследования.

Необходимо помнить, что эффективный процесс развития отношений в сфере применения труда возможен только в условиях правопорядка и организованной дисциплины на производстве, уважения к закону, призванному регулировать общественные отношения. Он нацеливает на правовое воспитание и непримиримость к любым нарушениям законности и правопорядка, на предупреждение любых правонарушений и устранение порождающих их причин. Активное проведение этого в жизнь способствует сокращению и ликвидации причин и условий споров в сфере применения труда.

Список использованных источников

1 Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации : офиц. текст. – М. : Маркетинг, 2001. – 39 с. – ISBN 5-94462-025-0.

2 Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966г.// Система ГАРАНТ. Энциклопедия Российского законодательства / президент компании Д. В. Першеев ; Центр информац. технологий Моск. гос. ун-та. – М. : ГАРАНТ-СЕРВИС, 2011. – Спец. вып. для студентов, аспирантов и преподавателей : Весенний семестр 2011. – 1электрон. опт. диск (CD-ROM).

3 Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950г // Система ГАРАНТ. Энциклопедия Российского законодательства / президент компании Д. В. Першеев ; Центр информац. технологий Моск. гос. ун-та. – М. : ГАРАНТ-СЕРВИС, 2011. – Спец. вып. для студентов, аспирантов и преподавателей : Весенний семестр 2011. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

4 Конвенция ООН о правах ребенка от 20 ноября 1989г // Система ГАРАНТ. Энциклопедия Российского законодательства / президент компании Д. В. Першеев ; Центр информац. технологий Моск. гос. ун-та. – М. : ГАРАНТ-СЕРВИС, 2011. –

Спец. вып. для студентов, аспирантов и преподавателей : Весенний семестр 2011. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

5 Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда от 17 июня 1999 г. № 182 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. - № 20. – Ст. 1924.

6 Гражданский кодекс РФ: офиц. текст: по состоянию на 1 октября 2009г. - Новосибирск: Сиб.унив.изд-во, 2008. – 528 с. - ISBN 978-5-379-01390-5.

7 Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: офиц. текст: по состоянию на 15 декабря 2002г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. -2002. -№7. - Ст. 28.

8 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: офиц. текст: по состоянию на 15 сентября 2011г.- М.: ООО «Проспект», 2011.- 141 с. – ISBN 975-5-4374-0009-8.

9 Семейный кодекс РФ: офиц. текст: по состоянию на 15 сентября 2008г.- Новосибирск: Сиб.унив.изд-во, 2008. – 75с. – ISBN 978-5-379-01941-9.

10 Трудовой кодекс РФ: офиц. текст: по состоянию на 15 октября 2011г. - М.: КНОРУС, 2011.-208 с. – ISBN 978-5-392-00901-5.

11 О судебной системе Российской Федерации: федер. конституционный закон от 31 декабря 1996г №1-ФКЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. - № 1. – Ст. 1.

12 О военных судах РФ: федер. конституционный закон от 23.06.1999г №1-ФКЗ // Собрание законодательства Российской Федерации.-1999.-№ 26.- Ст. 3170.

13 О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: федер. закон от 30.06.06 № 90-ФЗ // СЗ РФ.-2006.-№27. - Ст.457.

14 Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): федер. закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ // Российская газета – 2010. - 30 июля. - №5247.

15 О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // СЗ РФ. – 1996. - № 3. – Ст. 148.

16 О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Российская газета. -2004.-31 июля(№3539) .

17 Об акционерных обществах: федер. закон от 26 декабря 1995г №208-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. - № 1. – Ст. 1.

18 Об исполнительном производстве: федер. закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1997.- № 30. - ст. 3591.

19 О воинской обязанности и военной службе: федер. закон от 28.03.1998г. №53-ФЗ. // Система ГАРАНТ. Энциклопедия Российского законодательства / президент компании Д. В. Першеев ; Центр информац. технологий Моск. гос. ун-та. – М. : ГАРАНТ-СЕРВИС, 2011. – Спец. вып. для студентов, аспирантов и преподавателей : Весенний семестр 2011. – 1электрон. опт. диск (CD-ROM).

20 О статусе военнослужащих: федер. закн от 27.05. 1998г. № 76-ФЗ. // Система ГАРАНТ. Энциклопедия Российского законодательства / президент компании Д. В. Першеев ; Центр информац. технологий Моск. гос. ун-та. – М. : ГАРАНТ-СЕРВИС, 2011. – Спец. вып. для студентов, аспирантов и преподавателей : Весенний семестр 2011. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

21 О прокуратуре Российской Федерации: федер. закон от 17 января 1992г №2202-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. - № 47. – Ст. 4472.

22 О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках: федер. закон РСФСР № 948-1 от 22 марта 1991г. в ред. от 2 февраля 2006г.// Система ГАРАНТ. Энциклопедия Российского законодательства / президент компании Д. В. Першеев ; Центр информац. технологий Моск. гос. ун-та. – М. : ГАРАНТ-СЕРВИС, 2011. – Спец. вып. для студентов, аспирантов и преподавателей : Весенний семестр 2011. – 1электрон. опт. диск (CD-ROM).

23 О применении судами РФ Трудового кодекса РФ: постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004г. // Система ГАРАНТ. Энциклопедия

Российского законодательства / президент компании Д. В. Першеев ; Центр информац. технологий Моск. гос. ун-та. – М. : ГАРАНТ-СЕРВИС, 2011. – Спец. вып. для студентов, аспирантов и преподавателей : Весенний семестр 2011. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

24 Постановления президиума, решения и определения судебных коллегий Верховного Суда Российской Федерации (по гражданским делам) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации.-2002. - №6. - С. 10. - ISSN 0321-0170.

25 Постановления президиума, решения и определения судебных коллегий Верховного Суда Российской Федерации (по гражданским делам) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. -2002 .- №9. - С. 2. – ISSN 0321-0170.

26 Постановления президиума, решения и определения судебных коллегий Верховного Суда Российской Федерации (по гражданским делам) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2002. - №7 – С. 12. - ISSN 0321-0170.

27 О некоторых вопросах применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих: постановление Пленума Верховного суда РФ от 14 февраля 2000г. №9 // Российская газета. – 2000. - 24 февраля. - № 39.

28 Устав Оренбургской области: закон Оренбургской области № 724/213-03 от 20 ноября 2000 года.- Оренбург,2005. – 38 с.

29 О порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда: положение, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета то 18 мая 1981г. // Система ГАРАНТ. Энциклопедия Российского законодательства / президент компании Д. В. Першеев ; Центр информац. технологий Моск. гос. ун-та. – М. : ГАРАНТ-СЕРВИС, 2011. – Спец. вып. для студентов, аспирантов и преподавателей : Весенний семестр 2011. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

30 Примерные методические рекомендации о порядке рассмотрения жалоб военнослужащих в соответствии с законом РФ «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан». – М.: Военная коллегия Верховного Суда РФ, 1995. -115с. – ISBN 5- 98502-012-7.

31 Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за 2003 год (по гражданским делам) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2004. - № 4. – 49 с. - ISSN 0321-0170.

32 Алехина, С. А. Гражданское процессуально право: учебник / С. А. Алехина, В. В. Блатеев, А.Т. Боннер. - М.: Из-во Проспект,2004.- 318 с. – ISBN 5-98032-367-89.

33 Воеводин, Л. Д. Юридический статус личности в России: учебник / Л. Д. Воеводин. – М.: Изд-во Московского университета,1997. – 249 с. - ISBN 5-211-03636-0, 5-89123-073-9.

34 Волин, А. А. Разрешение хозяйственных споров третейским судом / А. А. Волин. - М., 1962. – 103 с.

35 Гафаров, З. С. Правовое регулирование труда и социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации / З. С. Гафаров, С. А. Иванова, В. Ш. Шайхатдинов. - Екатеринбург: УрАГС,1998. – 210 с. – ISBN 5-86225-386-6.

36 Гришаев, С. П. Гражданское право: учебник / С. П. Гришаев. - М.: Юристь,1999. – 128 с. – ISBN 978-5-7975-0957-8.

37 Гуев, А. Н. Комментарий г гражданскому процессуальному кодексу РФ/ А. Н. Гуев. - М.: Норма, 2003. – 84 с. – ISBN 5-472-02141-3.

38 Добровольский, А. А. Представительство в суде. /А. А. Добровольский.- М.: Норма, 1979. – 86 с. - ISBN 5-89123-598-6.

39 Елисейкин, П. Ф. Право советских граждан на судебную защиту как право конституционное и субъективное / П. Ф. Елисейкин.- Ярославль, 1979. – 122 с.

40 Жуйков, В. М. Судебная защита прав граждан и юридических лиц/В. М.Жуйков. М.: Городец, 1997. – 320 с. – ISBN 5-89391-012-5.

41 Зайцев, И. М. Гражданский процесс России: учебник / И. М.Зайцев — М.: Юристь, 2001. - 226 с. - ISBN 5-7975-0238-0.

42 Козлов, А. Ф. Гражданский процесс: учебник для вузов/А. Ф. Козлов. - М.: Юристь,1995. – 196 с. - ISBN 5-89123-598-6.

43 Красавчиков, О. А. Юридические факты в Советском гражданском праве/О. А. Красавчиков. - М.: Юридическая литература, 1995. – 140 с. – ISBN 5-7654-0232-1.

44 Лазарев, Б. М. Государственная служба / Б. М. Лазарев.- М.: РАН, 1998. – 210 с. - ISBN 5-12-000812-7.

45 Лившиц, Р.З. Трудовое право России: учебник для вузов / Р.З. Лившиц. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА,1999. – 291 с. – ISBN 5-89123-175-1; ISBN 5-86225-672-5.

46 Нечаева, А.М. Судебная защита прав ребенка: учебно-практическое пособие / А. М. Нечаева. – М.: ЭКЗАМЕН, 2003. – 126 с. - ISBN 5-94692-459-1.

47 Маслов, В. Д. Советское гражданское право / В. Д. Маслов, А. А.Пушкин.- Киев. Высшая школа,1997. – 200 с. – ISBN 978-5-91550-093-7.

48 Мельников, А. А. Курс советского процессуального права / А. А. Мельников. – М.: Наука, 1981. – 305 с. – ISBN 5-86014-073-8.

49 Осипов, Ю. К. Подведомственность юридических дел / Ю. К. Осипов.- Свердловск, 1973.- 78 с. - ISBN 5-89123-598-6.

50 Осипов, Ю. К. Советское гражданское процессуальное право: учебник / Ю.К. Осипов, В. П. Воложанин. - М.: Юрид. лит.,1965. - 370 с. - ISBN 5-98032-367-8.

51 Осокина, Г.Л. Гражданский процесс. Общая часть: учебник / Г. Л. Осокина. - М., 2003. – 298 с. - ISBN 5-7975-0636-X.

52 Побирченко, И. Г. Подведомственность хозяйственных споров / И. Г. Побирченко.- Киев: РИО МВД УССР, 1969. – 218 с.

53 Рясенцев, В. А. Понятие и юридическая природа полномочия представительства в гражданском праве: методические материалы ВЮЗИ. Вып. 2/В. А. Рясенцев.- М,1948. – 89 с.

54 Садикова, О. Н. Комментарий к гражданскому кодексу Российской Федерации: учебник / О. Н. Садикова. – М.: Норма, 2005. - 704 с. – ISBN 978-5-16-002404-2.

55 Смирнов, О. В. Трудовое право: учебное пособие / О. В. Смирнов.- М.: Статус ЛТД, 2000. – 560 с. - ISBN 5-392-00363-X, 5-392-00505-5.

- 56 Стешенко, Л. А. Адвокатура в Российской Федерации: учебник для вузов / Л. А. Стешенко. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2001. – 275 с. - ISBN 5-89123-539-0.
- 57 Треушников, М. К. Комментарий к ГПК РСФСР / М. К.Треушников.- М.: Спарк, 1997. – 287 с. – ISBN 5-7975-0399-9.
- 58 Треушников, М. К. Гражданский процесс: учебник / М. К.Треушников.- М.: ОАО «Издательский Дом «Городец», 2000. – 816 с. - ISBN 978-5-9584-0240-3.
- 59 Треушников, М. К. Научно - практический комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации / М. К.Треушников.– М.: Городец, 2003. – 347 с. – ISBN 5-9258-0030-X.
- 60 Фархтдинов, Я. Ф. Исполнительное производство: учебное пособие / Я. Ф. Фархтдинов. - 2-е изд. – СПб.: Питер,2003. – 324 с. - ISBN 5-272-00133-8.
- 61 Шакарян, М. С. Гражданское процессуальное право России / М. С. Шакарян. - М.: - Проспект, 2004.- 256 с. – ISBN 978-5-466-00416-8.
- 62 Шершеневич, Г. Ф. Курс гражданского права / Г. Ф. Шершеневич. – Тула: Автограф, 2001. – 556 с. – ISBN 5-89201-0333; ISBN 5-89201-016-3.
- 63 Ярков, В. В. Реализация норм о процессуальной правоспособности / В. В. Ярков. - М.: Городец, 1988. – 80 с.- ISBN 5-89391-008-7.
- 64 Ярков, В. В. Комментарий к Федеральному закону «Об исполнительном производстве» и к Федеральному закону «О судебных приставах» / В. В. Ярков. – М., Юристъ, 2004. – 352 с. – ISBN 5-7975-0206-2.
- 65 Абрамова, О. В. Судебная защита трудовых прав / О. В. Абрамова // Трудовое право.-2005. - №1. - С.44. – ISSN 5-98172-005-0.
- 66 Афанасьева, Н. Н. Подготовка к судебному разбирательству: новеллы и проблемы / Н. Н.Афанасьева // Современное право. – 2005. - № 8. – С. 23. – ISSN 1991-6027.
- 67 Бывальцева, С. Г. Проблемы реализации правозащитной деятельности прокуратуры в гражданском процессе / С. Г. Бывальцева // Российский юридический журнал. – 2005. - № 3. – С. 14. – ISSN 2071-3797.

68 Васильев, Д. А. К вопросу о рассмотрении трудовых споров специализированными судами (историко-правовой аспект) / Д.А. Васильев // Мировой судья. - 2009. - №5. - С.27. - ISSN 2072-4152.

69 Викторov, И. С. Участие прокурора в гражданском процессе по защите трудовых прав граждан / И. С. Викторov // Трудовое право. - 2006. - № 7. - С. 44. - ISSN 5-98172-005-0.

70 Головин, С. Ю. Особенности рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений / С. Ю. Головин // Арбитражный и гражданский процесс. - 2001. - № 1. - С. 20. - ISSN 1812-383X.

71 Громошина, Н. А. К вопросу о видах гражданского судопроизводства / Н. А. Громошина // Защита прав и законных интересов граждан и организаций: материалы Международной научно-практической конференции. - Сочи, 2002. - С. 26-27.

72 Добрынина, С. Час быка / С. Добрынина // Российская газета. - 2005. - 22 июля. - № 158.

73 Жилин, Г. А. Условия реализации права на обращение за судебной защитой / Г.А.Жилин // Российская юстиция. -1999. - № 5. - С. 14 - 16. - ISSN 0131-6761.

74 Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев // Трудовое право. - 2003. - № 2. - С.49. - ISSN 5-98172-005-0.

75 Козлова, М. Ю. Некоторые проблемы определения территориальной подсудности / М. Ю.Козлова, С. В. Буркин // Мировой судья. - 2006. №6. - С.47. - ISSN 2072-4152.

76 Костян, И. Защита трудовых прав работников / И. Костян, И. Пискарев, Б. Шеломов // Человек и труд. -2003.-№8. - С. 15. - ISSN 0132-1552.

77 Костян, И. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами / И. Костян // Юристь. -2005. -№7. - С.58. - ISSN 1560-2893.

78 Кузнецов, О. Ю. Казуальные проблемы исполнения решений суда по трудовым спорам о восстановлении на работе / О. Ю. Кузнецов // Практика исполнительного производства. – 2006. - № 4. – С. 45. - ISSN 1991-6035.

79 Куракин, А. В. Процедуры, обусловленные прохождением государственной гражданской службы РФ / А. В. Куракин, А. А. Савостин // Право и политика. - 2004.-№ 8. - С. 6. - ISSN 1811 – 9018.

80 Лехтонен, Л. Сравнительный анализ: разрешение трудовых споров в Финляндии и в Российской Федерации / Л. Лехтонен // Государство и право. – 2005. -№8. - С. 42. – ISSN 0132-0769.

81 Нестерова, Т. Прокуратура и защита трудовых прав /Т.Нестерова // Законность. – 2004. - № 5. – С. 14. – ISSN 0869-4486.

82 Плипчук, А. Военные суды – востребованная часть судебной системы России / А. Плипчук // Судья. – 2006. - № 5.- С. 11. – ISSN 1812 – 3791.

83 Тараненко, В. В. Как военнослужащему защитить свои права (судебный и несудебные способы защиты) // Система ГАРАНТ. Энциклопедия Российского законодательства / президент компании Д. В. Першеев ; Центр информац. технологий Моск. гос. ун-та. – М. : ГАРАНТ-СЕРВИС, 2011. – Спец. вып. для студентов, аспирантов и преподавателей : Весенний семестр 2011. – 1электрон. опт. диск (CD-ROM).

84 Тихомиров, Ю. Административное производство в России: перспективы развития / Ю.Тихомиров // Российская юстиция. - 1998. - № 8. - С. 36. – ISSN 0131–6761.

85 Чиканов, Л.А. Правовое регулирование служебных отношений на государственной гражданской службе: вопросы теории и практики / Л.А. Чиканов // Российское право. - 2005. -.№4. - С.23. – ISSN 1605-6590.

86 Шевчук, Л. И. Порядок обращения в военный суд по гражданским делам / Л. И. Шевчук // Право в вооруженных силах. – 2005. -№4.-С.27. – ISSN 2074-1944.