

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ В СУДЕ ПЕРВОЙ ИНСТАНЦИИ

В.В. Пивоваренко, магистрант

**Крымский филиал Российского государственного университета правосудия
(Россия, г. Симферополь)**

***Аннотация.** В представленной автором статье рассмотрены специфические особенности трудовых отношений, связанных с восстановлением сотрудника на работе, а также основные особенности разрешения данной категории дел, исследованы положения законодательства Российской Федерации, а также судебная практика по данному вопросу. Автор исследует процессуальные аспекты восстановления на работе, подведомственность дел данной категории, особенности доказывания и рассмотрения указанных дел.*

***Ключевые слова:** восстановление на работе, процессуальные особенности, районный суд, трудовые споры, увольнение.*

Актуальность представленного исследования заключается в том, что на сегодняшний день значительная часть дел в судах, а именно трудовых споров, связана с восстановлением на работе. Таким образом, правильное рассмотрение судами данной категории дел содействует укреплению законности в трудовых отношениях, защите прав и охраняемых законом интересов работников и работодателей. Следует отметить, что незаконное расторжение трудового договора влечет за собой дальнейшие трудности при трудоустройстве, а также возможном снижении уровня жизни в связи с потерей стабильного дохода на неопределенное время, что подчеркивает теоретическую и практическую значимость выбранной темы.

Специфика трудовых отношений, построенная на принципе субординации между работодателем и работником, обуславливает одну из особенностей дел по трудовым спорам: практически всегда инициатором, т. е. истцом является работник, а работодатель привлекается в качестве ответчика.

В силу п.1 ч.1 ст.22 ГПК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции. Мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной [1].

Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ч.1 ст. 71 ТК РФ), подсудны районному суду [2].

Анализ судебной практики свидетельствует о том, что право выбора места рассмотрения спора суды, как правило, предоставляют работнику. Законом предусматривается возможность заключить соглашения о выборе подсудности, которое позволяет работнику направить исковое заявление в тот суд, который указан в соглашении, но не ограничивает право работника определить подсудность по своему усмотрению.

Другой причиной установления процессуальных льгот является алиментарный характер трудовых отношений. Доход от трудовой деятельности обычно расценивается как основной для работника и членов его семьи. На основании этого срок рассмотрения дел о восстановлении на работе сокращен и в соответствии с частью 2 статьи 154 ГПК РФ равен одному месяцу. Кроме этого, срок обращения в суд по данным делам является сокращенным, а решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

Отметим, что аналогичной позиции придерживается Европейский суд по правам человека, который отмечает, что по своей природе трудовые споры вынужда-

ют суд принимать решения быстро, так как лицо, незаконно уволенное с места работы, утрачивает средства к существованию. Данная правовая позиция нашла свое отражение и в 2015 г. в деле «Гордеев против Российской Федерации» [3].

Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки (часть первая ст. 392 ТК РФ, ст. 24 ГПК РФ).

Следует обратить внимание на некоторые особенности процесса доказывания при рассмотрении дел о восстановлении на работе.

Таким образом, необходимо учитывать, что большинство доказательств находятся у ответчика, поэтому истцам необходимо на ранних стадиях процесса ходатайствовать об истребовании таких доказательств, а суду, опираясь на часть 1 статьи 57 ГПК РФ необходимо оказывать содействие в сборе доказательств.

Следует учитывать, что обязанность доказывания наличия законного основания для увольнения сотрудника возлагается на работодателя [4].

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте [4].

В исковое заявление рекомендуется включать не только требования о взыска-

нии с работодателя среднего заработка, но и компенсации морального вреда, поскольку практика показывает, что суд, принимая решение в пользу истца, как правило, удовлетворяет и их. Данное положение подтверждается Апелляционным определением Московского городского суда от 02.03.2018 по делу №33-6595/2018.

Обязательный досудебный порядок разрешения спора о восстановлении на работе действующим законодательством не предусмотрен [5].

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку причины увольнения, суд в силу ч.5 ст. 394 ТК обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

Исходя из вышеизложенного, и учитывая большое количество дел о восстановлении на работе, рассматриваемых судами, видится необходимость в создании специализированных судов, рассматривающих исключительно трудовые споры. 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.

Библиографический список

1. *Гражданский процессуальный кодекс* Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 31. – Ст.4809.
2. *Трудовой кодекс Российской Федерации* от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 1. – Ст.45.
3. *Постановление ЕСПЧ от 05.02.2015* «Дело Гордеев (Gordeyev) против Российской Федерации» (жалоба N 40618/04) // СПС «КонсультантПлюс».
4. *Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2* «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ».
5. *Спор о восстановлении на работе* (на основании судебной практики Московского городского суда) Электронный журнал «Помощник адвоката», 2018.

PROCEDURAL FEATURES OF CONSIDERATION OF REASONS FOR WORK IN THE COURT OF FIRST INSTANCE

V.V. Pivovarenko, *graduate student*

Crimean (branch) Russian state university of justice
(Russia, Simferopol)

Abstract. *In the article presented by the author, the specific features of labor relations associated with the restoration of the employee at work are considered as well as the main features of the resolution of this category of cases, the provisions of the legislation of the Russian Federation, as well as judicial practice on this issue are investigated. The author investigates the procedural aspects of reinstatement, jurisdiction of the cases of this category, peculiarities of proving and consideration of the mentioned cases.*

Keywords: *restoration on work, procedural features, district court, labour dispute, dismissal.*