

Вопрос 9. Порядок разрешения трудовых споров

Конституция РФ в ст. 37 признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно их столкновение на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов (трудовых споров).

Трудовое законодательство в определенной степени решает эти вопросы, регулируя порядок рассмотрения и разрешения трудовых конфликтов. Этот порядок зависит от состава участников.

Индивидуальный трудовой спор представляет собой 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 индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В соответствии со статьей 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав:

По сути Трудовой Кодекс РФ подразумевает лишь одну форму самозащиты - отказ от выполнения работы в случаях, когда работа не предусмотрена трудовым договором или работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника. Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, рассматривается в качестве законной самозащиты в случае перевода работника без его письменного согласия на другую постоянную или временную работу у того же работодателя, что связано с изменением трудовой функции или иных условий трудового договора, а равно перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ). Трудовым кодексом РФ предусмотрены обстоятельства чрезвычайного характера, при которых работодатель вправе осуществить временный перевод работника на другую работу без его

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

согласия (ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ). В этих случаях отказ работника от работы недопустим.

Отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, может последовать как в случае, если возникновение обстоятельств, угрожающих жизни и здоровью работника, не зависит от действий или бездействия работодателя, так и в том случае, если опасность для жизни и здоровья работника возникает вследствие нарушения требований охраны труда (см. ст. 219 ТК РФ), в частности в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты по установленным нормам. Работник вправе прекратить работу на весь период до устранения опасности его жизни и здоровью.

К случаям законной самозащиты в связи с угрозой здоровью работника может быть отнесено, в частности, право беременной женщины и работника в возрасте до 18 лет отказаться от выполнения сверхурочных работ, работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также от выезда в командировку, куда их направляет работодатель в нарушение трудового законодательства (см. ст. ст. 259, 268 ТК РФ). К случаям самозащиты путем отказа от выполнения работы нужно отнести и норму ТК РФ, согласно которой при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Закон предусматривает случаи, когда такая самозащита в связи с задержкой выплаты заработной платы считается недопустимой.

В соответствии со ст. 142 ТК РФ не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Самозащитой путем отказа от работы нужно рассматривать и отказ работника от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска, поскольку законом не предусмотрено право работодателя без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК, п. 37 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"). В то же время самовольный уход в отпуск (основной или дополнительный) или самовольное использование дней отдыха рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины, так как отпуск предоставляется в соответствии с утвержденным работодателем графиком отпусков, а время использования дней отдыха устанавливается по соглашению сторон.

- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (проверки со стороны государственных инспекций труда (ГИТ), прокуратуры);

- судебная защита.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами. Указанные правила распространяются только на индивидуальные трудовые споры. Эти споры рассматриваются:

- во внесудебном (досудебном) порядке;
- в судебном порядке;
- в особом порядке.

Иной порядок рассмотрения установлен для так называемых **коллективных трудовых споров** (конфликтов), т.е. неурегулированных разногласий между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая зарплату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

Под досудебным порядком урегулирования споров принято понимать закрепление в договоре или законе условий о направлении претензии или иного письменного уведомления одной из спорящих сторон другой стороне, а также установление сроков для ответа и других условий, позволяющих разрешить спор без обращения в судебные инстанции. Особенности досудебного урегулирования связаны с характером споров. Трудовые споры - это споры между работодателем и работником.

Рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам является досудебным вариантом урегулирования спора. Указанные комиссии образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Закон не определяет, сколько членов трудового коллектива (делегатов на конференции) должно присутствовать на общем собрании, чтобы оно было правомочным избирать представителей работников в состав комиссии. Поэтому применяется общее правило проведения собраний, т.е. оно правомочно решать вопросы, когда присутствуют не менее половины членов трудового коллектива (делегатов конференции).

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации. По решению общего собрания работников комиссии могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Комиссия организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется работодателем. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Работник вправе обратиться в комиссию в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. Спор в обязательном порядке должен рассматриваться в присутствии работника,

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно. Комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии. Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии должны быть указаны:

- наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

Надлежащим образом заверенные копии решения комиссии вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения, которое подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения в установленный срок работнику комиссией выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией в десятидневный срок, то работник вправе перенести его рассмотрение в суд. Решение комиссии может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Разрешение трудовых споров в судебном порядке - один из наиболее распространенных способов защиты трудовых прав работников. Споры между работодателем и работником, связанные с трудовыми отношениями, рассматриваются по правилам гражданского судопроизводства. Это означает, что суд при разрешении дела будет руководствоваться Гражданским процессуальным кодексом РФ. Согласно статье 48 ГПК РФ, организацию в суде может представлять как ее руководитель, так и любой гражданин на основании доверенности, выданной руководителем (или иным уполномоченным лицом). Представители могут быть и у истца - чаще всего работники также поручают ведение дела юристам. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам (статья 391 ТК РФ).

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;

- работодателя - о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 ТК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции. Учитывая это, при принятии искового заявления судьи прежде всего определяют, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Исходя из содержания пункта 6 части 1 статьи 23 ГПК РФ, 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, независимо от цены иска. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (часть вторая статьи 381, часть третья статьи 391 ТК РФ), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях.

Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются.

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 (часть первая статьи 71 ТК РФ), подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (часть четвертая статьи 413 ТК РФ).

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и ТК РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ).

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, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - мировому судье в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК России, пункт 6 части 1 статьи 23, статья 24 ГПК РФ).

По смыслу статьи 89 ГПК РФ и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от оплаты судебных расходов. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как ТК РФ не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление. Исходя из содержания абзаца первой части 6 статьи 152 ГПК РФ, а также части 1 статьи 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

Дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд, а другие трудовые дела, подсудные мировому судье, должны быть рассмотрены мировым судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (глава 14 ГПК РФ). Вместе с

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

тем в силу части 3 статьи 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

Нормы ТК РФ распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. ТК РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном ТК РФ порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (часть шестая статьи 11 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части третьей статьи 11 ТК РФ должны применяться положения ТК РФ.

Любое решение работодателя, затрагивающее права работника, может таить в себе возможность конфликтной ситуации, за разрешением которой работник обратится в суд. Любой работник может подать на организацию в суд, если посчитает, что его права нарушены.

По общему правилу, принятому в гражданском процессе, доказательства предъявляют обе стороны спора - и истец, и ответчик. Каждая сторона должна подтвердить в суде те обстоятельства, на которые она ссылается как на обоснование своих требований и возражений. Однако в отношении трудового спора, связанного с увольнением работника по инициативе организации, именно последней в лице своих представителей придется убеждать судью в правомерности действий. Это обусловлено тем, что работодатель по закону обязан документально оформить трудовые отношения и практически все документы должны храниться в организации, тогда как у самого работника доказательств не так уж много - экземпляр трудового договора да трудовая книжка (если, конечно, работник уже уволился и книжка находится у него). Кроме того, на работодателя возложено больше обязанностей по соблюдению трудового законодательства, чем на работника, и у него нарушения возникают чаще.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

Однако если работник, например, утверждает, что заявление об увольнении по собственному желанию он написал не по собственной воле, а под давлением работодателя, то в суде именно работник должен подтвердить это соответствующими доказательствами (например, свидетельскими показаниями).

Факты, которые необходимо доказать в суде, зависят от сути спора. Например, если работник был уволен в связи с несоответствием занимаемой должности по состоянию здоровья (подп. "а" п. 3 ст. 81 ТК РФ), то в суде нужно будет доказать, что:

- работник предъявлял медицинское заключение - справку бюро медико-санитарной экспертизы об установлении инвалидности и карту индивидуальной реабилитации инвалида;
- именно состояние здоровья работника стало причиной ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей;
- работнику было предложено перейти на другую работу, но он отказался от перевода или что не было возможности перевести его на другую работу.

Если прекращены трудовые отношения с работником из-за того, что он не исполнял свои трудовые обязанности по своей вине и уже имел дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ), необходимо представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

- нарушение, которое послужило поводом к увольнению, действительно произошло (об этом могут свидетельствовать отчеты сотрудника о проделанной работе, объяснительные, акты, жалобы и т.п.);
- правильно проведена процедура наложения дисциплинарного взыскания и оформлена вся необходимая документация;
- соблюдены сроки, которые предусмотрены в статье 193 ТК РФ для дисциплинарного взыскания;
- прежде чем выбрать такую строгую меру наказания, как увольнение, необходимо оценить тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Хотя работник, обращаясь в суд, должен представить доказательства, на которых основано его требование, именно работодатель обязан доказать в суде правомерность своих действий. Если причиной спора послужило увольнение, то работодатель должен подтвердить не только то, что для этого решения были законные основания, но и то, что вся процедура увольнения была выполнена и оформлена соответствующими документами безошибочно.

Суд при отсутствии должных документальных доказательств может отказаться поддерживать позицию организации. Например, суд может признать увольнение за прогул незаконным, если в ходе судебного разбирательства выяснится, что перед увольнением у работника не были

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

истребованы письменные объяснения по поводу его отсутствия на работе - причем решение может быть принято в пользу работника даже в том случае, если впоследствии будет доказано, что он действительно виновен. Для суда важно, что формальная сторона дела была нарушена работодателем.

Согласно статье 67 ГПК РФ:

- суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств;

- никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы;

- суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности;

- результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими;

- при оценке документов или иных письменных доказательств суд обязан с учетом других доказательств убедиться в том, что такие документ или иное письменное доказательство исходят от органа, уполномоченного представлять данный вид доказательств, подписаны лицом, имеющим право скреплять документ подписью, содержат все другие неотъемлемые реквизиты данного вида доказательств;

- при оценке копии документа или иного письменного доказательства суд проверяет, не произошло ли при копировании изменение содержания копии документа по сравнению с его оригиналом, с помощью какого технического приема выполнено копирование, гарантирует ли копирование тождественность копии документа и его оригинала, каким образом сохранялась копия документа;

- суд не может считать доказанными обстоятельства, подтверждаемые только копией документа или иного письменного доказательства, если утрачен и не передан суду оригинал документа, и представленные каждой из спорящих сторон копии этого документа не тождественны между собой, и невозможно установить подлинное содержание оригинала документа с помощью других доказательств.

Как правило, большая часть доказательств, которые могут пригодиться в суде, формируется в самом начале трудовых отношений - важно изначально ничего не упустить.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

Если, например, руководитель фирмы решил уволить работника за разглашение коммерческой тайны (подп. "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ), не исключено, что после расторжения трудового договора работник обратится в суд. Разумеется, потребуются доказательства, поскольку их придется предъявить судье, чтобы работника не восстановили на работе. Нужно доказать, что те сведения, которые работник разгласил, действительно являются в данной организации коммерческой тайной. Кроме того, необходимо доказать, что эти сведения стали известны работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей. Но самое главное - надо доказать, что он не должен был никому их сообщать.

В качестве доказательств будут необходимы:

- должностная инструкция или трудовой договор, в которых устанавливается, что работник посвящен в коммерческую тайну в связи с его трудовыми обязанностями. Либо расписка сотрудника о том, что он согласен получить доступ к секретным сведениям;
- перечень сведений, отнесенных в вашей организации к коммерческой тайне, с распиской работника о том, что он ознакомлен с этим документом;
- документ, определяющий режим коммерческой тайны и меры ответственности за его нарушение (например, положение о коммерческой тайне), с распиской работника о том, что он ознакомлен с этим документом;
- доказательства, подтверждающие факт и обстоятельства разглашения тайны, а также то, что разгласил ее именно этот работник по своей вине (показания свидетелей, аудио- и видеозаписи и т.п.);
- доказательства, подтверждающие размер убытков (расчеты, сметы, результаты экспертиз и т.п.).

Большинство из необходимых доказательств должны были появиться в тот момент, когда работник и работодатель только решали вопрос о соблюдении режима коммерческой тайны. Если соответствующие документы не были оформлены своевременно, вряд ли представится возможность подготовить их для суда задним числом. Если работник служебную тайну разгласил и ему грозит увольнение либо он уже уволен, то от него расписку о неразглашении коммерческой тайны задним числом получить не получится в любом случае. Ссылка же на устную договоренность судом принята не будет, поскольку ему нужны только письменные доказательства. Согласно статье 11 Федерального закона "О коммерческой тайне" от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ в целях охраны конфиденциальности информации работодатель обязан:

- ознакомить под расписку работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты;

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

- ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;
- создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

Причем, согласно той же статье, доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями.

Некоторые работодатели считают, что если возникнет спор с работником, то нужно просто собрать все имеющиеся бумаги, так или иначе связанные с этим работником, и просто отнести их в суд. Такая позиция заведомо проигрышная, поскольку доказательствами могут служить только те документы, которые отвечают определенным требованиям, лишние же документы судья сразу же исключает из дела, но при этом у него может сложиться мнение о нежелании работодателя или представляющего его интересы лица хотя бы немного позаботиться о своих собственных интересах.

Важно помнить, что в соответствии со статьей 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению. Это убеждение основано на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Каждое доказательство должно отвечать следующим требованиям: иметь отношение к делу (относимость, как говорят юристы), быть допустимым и достоверным. Относимость означает, что доказательства, которые предоставляются в суд, должны иметь значение для рассмотрения и разрешения дела (ст. 59 ГПК РФ). Если документ к делу не относится, судья не будет его исследовать. Например, чтобы доказать правомерность перевода, надо предъявить суду письменное согласие работника на перевод, приказ о переводе, штатное расписание, однако производственная характеристика на работника для решения этого вопроса не нужна и потому нет смысла представлять ее суду.

Правило допустимости доказательств основано на том, что есть такие факты, которые по закону должны подтверждаться только определенными видами доказательств - например, факт выдачи трудовой книжки при увольнении можно доказать подписью работника в книге учета движения трудовых книжек и нельзя свидетельскими показаниями (ст. 60 ГПК РФ). Если работник не расписался в этой книге и утверждает в суде, что трудовую книжку ему не выдали, то администрация организации не сможет доказать обратное, даже если привлечет очевидцев.

Как известно, документы, предъявляемые в суд в качестве доказательств, должны быть достоверными. Это означает, что каждый документ имеет определенную правовую форму (имеет наименование, реквизиты и т.п.) и должен быть подписан уполномоченным лицом. Если документ составлен с

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

нарушением установленных правил, он будет юридически недействительным - ничтожным. Любой документ считается ничтожным при отсутствии на нем даты. Такие документы, а также документы, которые не подписаны или подписаны неуполномоченным лицом, считаются недостоверными, не могут быть использованы в качестве письменных доказательств, в связи с чем они сразу же устраняются из материалов дела.

Доказательства должны быть качественными по отдельности и достаточными в совокупности, т.е. представленных доказательств должно быть достаточно для подтверждения позиции стороны. Суд исследует взаимную связь доказательств - проверяет, не противоречат ли доказательства друг другу, и исключает те, которые не связаны с другими доказательствами по делу.

Любой документ, которым работодатель оформляет трудовые отношения с работником, может впоследствии стать доказательством в суде. Поэтому заранее надо позаботиться о том, чтобы все необходимые документы были в наличии. Доказательства должны соответствовать требованиям процессуального законодательства - в частности, иметь непосредственное отношение к предмету спора, быть допустимыми и достоверными, а их совокупность - быть достаточной для подтверждения позиции организации.

Если не удалось провести медицинское освидетельствование работника на предмет подтверждения факта появления на работе в нетрезвом состоянии, то факт алкогольного (наркотического, токсического) опьянения можно подтвердить другими доказательствами - актом о появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, показаниями свидетелей. Пленум Верховного Суда РФ Постановлением от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснил, что состояние опьянения подтверждается медицинским заключением, однако вполне допустимы и другие виды доказательств, которые суд должен всесторонне оценить. Конечно, они будут иметь меньшую доказательную силу по сравнению с заключением врача, но тем не менее судья примет их во внимание и будет исследовать в совокупности с другими доказательствами.

Если вдруг возникнет спор с работником в связи с увольнением по сокращению штатов, нужно быть готовым доказать в суде следующие обстоятельства:

- в организации действительно произошло сокращение штата или численности работников. Доказательством сокращения может служить, например, уменьшение объема работ и фонда заработной платы, то есть нерентабельность данной штатной единицы. Сокращение штата может быть отражено в приказе руководителя организации о внесении изменений в штатное расписание, к которому прилагается утвержденный и подписанный оригинал штатного расписания организации;

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

- работник был предупрежден не позднее чем за два месяца о предстоящем увольнении (под расписку);
- у работодателя не было возможности трудоустроить работника в рамках организации;
- в случае массового увольнения работников работодатель сообщил в службу занятости за три месяца до проведения увольнения сведения об увольняемых работниках;
- не было никаких препятствий для проведения увольнения. Необходимо помнить, что не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом);
- было учтено мнение профсоюза, если в организации он имеется. Сразу стоит оговорить, что в большинстве коммерческих организаций отсутствует профсоюз, а также редко встречается коллективный договор. Таким образом, для организации, в которой нет профсоюза, отпадают требования обязательного уведомления профсоюзной организации, указанные в Трудовом кодексе РФ.

Важно помнить, что, если не будут доказаны эти обстоятельства, суд может восстановить уволенного работника на прежнем месте.

Для обеспечения доказательств нужно правильно провести процедуру увольнения. И начинать ее следует с предупреждения работника. Прежде всего специалисту кадровой службы необходимо подготовить уведомление или предупреждение о предстоящем высвобождении сотрудника и передать его работнику не менее чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения (ст. 180 ТК РФ). Такое уведомление или предупреждение передается работнику персонально под расписку, подтверждающую факт его уведомления. Если работник отказывается от подписания предупреждения, необходимо составить акт об отказе за подписью не менее трех сотрудников организации, пользующихся доверием у работодателя и коллектива. По просьбе работника возможно сокращение срока предупреждения. Согласие расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении является правом, а не обязанностью работодателя. Чтобы впоследствии не было недоразумений и необоснованных претензий со стороны работника, рекомендуется в приказе об увольнении отразить то обстоятельство, что срок увольнения по пункту 2 статьи 81 ТК РФ определен по просьбе самого работника. Следует также сохранить письменное заявление работника с соответствующей просьбой.

В соответствии со статьей 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Это не выходное пособие, поскольку данная сумма компенсирует тот заработок, который работник получал бы, продолжая работать еще два месяца после дня предупреждения о предстоящем увольнении. Помимо этой компенсации работник должен получить выходное пособие в размере среднемесячного заработка в соответствии с частью 1 статьи 178 ТК РФ.

Когда возникает вопрос о выплате среднего заработка за два месяца, важно не путать эти варианты расторжения трудового договора без соблюдения двухмесячного срока предупреждения - денежную компенсацию работодатель обязан выплатить только во втором случае, когда он заинтересован в быстром освобождении работником должности (места работы) и на это есть согласие высвобождаемого лица. Об увольнении работник может быть предупрежден и более чем за два месяца - это не ущемляет его права, а дает ему больше времени для подбора нового места работы. В течение срока предупреждения работник должен выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, он может использовать очередной отпуск, если таковой ему полагается. Работодатель в этот период обязан не ущемлять права работника в оплате труда, с чем часто приходится встречаться на практике. При несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении, если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменит дату его увольнения, засчитав срок предупреждения, в течение которого он работал.

Работодателю нужно учитывать и условия, указанные в статье 179 ТК РФ, определяющие преимущественное право на оставление на работе некоторых категорий работников. Как известно, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую его квалификации. Высвобождаемому работнику подбирается новое место работы, прежде всего непосредственно в его организации. Ему предлагается работа по его профессии, специальности, а при отсутствии таковой (с его согласия) - другая работа в данной организации. Под другой работой в сложившейся судебной практике понимается предоставление работнику:

- вакантной должности (работы), соответствующей той, которую он занимал до увольнения;
- вакантной нижестоящей должности (нижеоплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Особое внимание должно уделяться трудоустройству женщин, имеющих детей, молодежи, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, лиц с ограниченной трудоспособностью.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

Работодатель обязан использовать все возможности для организации работы женщин, имеющих детей, и лиц с ограниченной трудоспособностью (по их желанию) на условиях неполного рабочего дня (недели), по гибкому графику или на дому. Соккрытие вакансии или вывод на время должности из штатного расписания, разумеется, может повлечь за собой негативные последствия - может подтолкнуть уволенного работника на подачу искового заявления в суд о нарушении процедуры увольнения по сокращению.

Статьей 197 ТК РФ предусмотрено право работника на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям - это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. Однако, как следует из статьи 196 ТК РФ, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет сам работодатель. Работодатель может решать вопросы по замещению таких вакантных должностей по своему усмотрению. Он не обязан предлагать вакантную должность человеку, не владеющему профессией. В противном случае будут существенно ограничены основанные на законе права работодателя по подбору и расстановке кадров, комплектованию предприятия квалифицированными специалистами.

Как показывает практика, основными ошибками, за которые работодателю приходится расплачиваться в суде, являются:

- однократное предложение нового места работы;
- устный разговор с работником на эту тему в отсутствие свидетелей;
- предложение вакантных мест только в том структурном подразделении,

где трудился работник;

- неполучение от работника письменного отказа от вакантной должности.

Поэтому целесообразно:

- предлагать работу в письменной форме;
- называть все подходящие вакансии, имеющиеся на предприятии;
- предлагать новое место не менее трех раз (если оно, конечно, остается свободным) - в первый раз предложение о новой работе должно поступить в день предупреждения о предстоящем увольнении, поскольку работник имеет право быть переведенным на вакантное рабочее место, во второй раз - по истечении первого месяца с даты получения предупреждения работником о предстоящем высвобождении, в третий раз - в день увольнения, так как впоследствии в случае конфликтной ситуации суд будет проверять законность расторжения трудового договора на день увольнения.

К моменту увольнения мнение работника о той или иной работе может измениться, а в организации могут открыться новые вакансии. Суды при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------

сокращению численности или штата работников, требуют доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что не было возможности перевести работника с его согласия на другую работу на том же предприятии. Поэтому отказ от предложенной работы всех видов надо получить от работника в письменной форме, а если это не представляется возможным, составить акт за подписью коллег увольняемого. В акте надо указать, что подлежащий увольнению работник ознакомлен с предложениями перейти на другую работу, но не выразил желания воспользоваться ни одним из предложений. Важно отметить - работодатель обязан сам подыскивать высвобождаемому работнику вакантное место, а не заставлять его искать работу в пределах организации.

Сайт Академии http://rosakademy.ru/	Курс обучения «Техносферная безопасность: охрана труда»	Вопрос 9
--	---	----------