

ПРИНЦИП РАВЕНСТВА СТОРОН В СУДОПРОИЗВОДСТВЕ ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ И ПРОБЛЕМЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

Смирнова Юлия Олеговна

магистрант кафедры гражданского процесса и организации службы судебных приставов 2019 года набора Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России), РФ, г. Москва

Кутарова М.А.

научный руководитель,

THE PRINCIPLE OF EQUALITY OF THE PARTIES IN INDIVIDUAL LABOR PROCEEDINGS AND THE PROBLEMS OF ITS IMPLEMENTATION

Yulia Smirnova

Master's student of the Department of Civil Procedure and Organization of the Bailiff Service 2019 recruitment year All-Russian State University of Justice (RPA of the Ministry of Justice of Russia), Russia, Moscow

Аннотация. Статья посвящена исследованию принципа равенства сторон при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

Особое место отведено проблематике его реализации, а также анализу судебной практики по данному вопросу.

Abstract. The article is devoted to the study of the principle of equality of parties when considering individual labor disputes. A special place is given to the problems of its implementation, as well as to the analysis of judicial practice on this issue.

Ключевые слова: принцип равенства сторон, трудовой спор, письменные доказательства, процессуальный срок.

Keywords: principle of equality of the parties, labor dispute, written evidence, procedural term.

В настоящее время право на судебную защиту является наиболее эффективной гарантией защиты трудовых прав как для работников, так и для работодателей. Изучение особенностей судопроизводства по трудовым спорам, является базовым направлением исследования.

Как правило, ключевые вопросы процессуального рассмотрения трудовых споров определяются по правилам гражданского процессуального законодательства, одним из основополагающих принципов которого выступает - равенство сторон. Барышников П.С. по

этому поводу выражает следующие мнение: "принцип равенства сторон не является универсальным и может полноценно использоваться только при возникновении спора между формально равными субъектами, например, при расторжении брака, разделе совместно нажитого имущества супругов и так далее.

В трудовых делах равенство сторон практически отсутствует, так как работник является наиболее слабой стороной трудового правоотношения". [4]

Автор Буянова М., следуя точки зрения Барышников П.С., отмечает, что "отсутствие формального равенства неизбежно влечет за собой процессуальное неравенство, которое выражается в неравном положении работника и работодателя при решении вопроса о сборе доказательств". [5]

Полагаю, с мнением вышеназванных авторов согласиться, так как, изучив данную тему и судебную практику по трудовым спорам, необходимо подчеркнуть неравенство сторон в судебном процессе, особенно Истцов-работников перед работодателями.

Так, учитывая ограниченный объем статьи, считаю важным разобрать данный принцип на примере конкретных дел.

Пунктом 2 статьи 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации закреплено, что письменные доказательства представляются в подлиннике или в форме надлежащим образом заверенной копии. [1]

Данная норма логична и обоснована, однако на практике случается так, что работник не имеет подлинников каких-либо документов, а располагает лишь, как правило, копиями (бывают случаи, когда работник не имеет даже копий документа).

При этом заверить самостоятельно работник не имеет право, нотариус без предоставления подлинника документа также не вправе заверить документ. Напротив, работодатель, который может представить в суд любой документ, заверив его соответствующей печатью и подписью. [6]

Таким образом, оценивая, в каких случаях работники обращаются в суды, можно сделать вывод, что обращения происходят в тех случаях, когда существует конфликтная ситуация, не позволяющая сторонам провести переговоры и договориться.

В то же время на основании анализа судебной статистики можно сделать вывод, что крайне распространены обращения и в случаях, когда имеется очевидное нарушение закона, однако работодатель не хочет (не может) действовать в соответствии с законом. [8]

На сегодняшний день участились случаи, когда работодатель «исчезает»: по документам организация действующая, а по факту ее нет.

И сотрудники, например, находящиеся в декретном отпуске, не имеют возможности получить трудовую книжку и иные документы.

В связи, с чем работники подают заявления в суд: об обязанности предоставить трудовую книжку; об установлении факта трудовых отношений и тому подобное.

В качестве примера можно привести гражданское дело № 2-7709/2020, рассматриваемое Мещанским районным судом города Москвы.

Истец обратился с исковым заявлением к работодателю о взыскании пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, а также обязать работодателя предоставить документы для оформления детских пособий.

Истец многократно пыталась дозвониться до руководства, письмом с уведомлением запросила у организации документы: справку по форме 2-НДФЛ и заверенную копию трудовой книжки.

Ответ от работодателя не поступил, следовательно, истец вынужден обращаться в суд.

И уже суд, как правило, для подтверждения трудового стажа, расчета пособия и так далее привлекает в качестве третьего лица соответствующие органы.

Данный пример подтверждает уязвимость работников от противоправных действий со стороны работодателя.

Наиболее обширная проблема состоит со сроками обращения в суд.

В статье 392 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены сроки обращения в суд, согласно, которым работник имеет право обратиться в суд за разрешением трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Между тем та же 392 статья Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. [2]

Обратим внимание, что установленные сроки противоречат, закреплённому гражданским процессуальным законодательством, принципу равноправия сторон.

В данном случае, важно отметить, что работодатель располагает большей информацией о положениях законодательства в силу наличия у него, как правило, юридического отдела.

С другой стороны, работники, которые вынуждены обращаться за помощью к юристам о разъяснении соответствующих норм закона к сложившейся ситуации, и способы ее разрешения.

Как видно, сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленные в статье 392 Трудового кодекса Российской Федерации, [2] значительно короче сроков исковой давности, установленных в статье 181 Гражданского кодекса Российской Федерации [3].

Проанализировав судебную практику по данному вопросу, можно заметить, что довольно часто истцу-работнику отказывают в иске именно по причине пропуска срока обращения в суд.

Соответственно, материальный интерес работника значительно менее защищен, нежели интерес работодателя.

При этом следует рассмотреть ситуации, когда, наоборот, законодательством закреплены особенности преобладания прав работника.

Прежде остановимся на анализе статьи 393 Трудового кодекса Российской Федерации, которая освобождает истца-работника при подаче искового заявления в суд от оплаты государственной пошлины, чем не обладают истцы-работодатели, они, в свою очередь, в любом случае должны ее оплатить. [2] Рассмотрим гражданское дело №2-3278/2020, находящееся в производстве Тушинского районного суда.

Истец подал исковое заявление на работодателя о признании увольнения незаконным, изменении записи в трудовой книжке на увольнение по собственному желанию, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В данном случае истец освобожден от уплаты государственной пошлины, следовательно, по итогам разбирательства, решением суда от 30.09.2020, государственная пошлина возложена на работодателя-ответчика.

Обратим внимание на следующее преимущество, которое напрямую касается дохода от трудовой деятельности и обычно расценивается как основной для работника и членов его семьи, ввиду чего частью 2 статьи 154 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации срок рассмотрения дел о восстановлении на работе сокращен и составляет один месяц. [1]

Данное правило является логичным продолжением правового подхода, согласно которому срок обращения в суд за разрешением спора о восстановлении на работе является сокращенным, а решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению. [4]

Следует рассмотреть позицию О.В. Исаенковой, которая ставит под сомнение обоснованность привилегированного положения работников в исполнительном производстве, отмечая: во-первых, право на труд закрепляется в Конституции Российской Федерации наравне с правом на осуществление иной экономической деятельности; во-вторых, современное правосознание, в отличие от советского, не характеризуется негативным отношением к так называемым нетрудовым доходам. [7]

Нельзя принять вышеизложенное мнение автора О.В. Исаенковой, потому что заработная плата является главным источником материального существования работника.

По своей природе трудовые споры требуют тщательных, но быстрых решений, именно, учитывая значимость вопроса для истца-работника, законодательством Российской Федерации предусмотрены вышеназванные меры.

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно утверждать, что в законодательстве Российской Федерации предусмотрены особенности судопроизводства по трудовым спорам, которые в первую очередь направлены на защиту слабой стороны в трудовом споре.

Однако имеющиеся процессуальные «преимущества» влекут за собой проблему неравенства работника и работодателя, а, следовательно, и нарушению принципа равенства сторон.

Наконец, в последнюю очередь, необходимо выделить пути совершенствования данного неравенства:

- 1) установить общий срок исковой давности как для работника, так и для работодателя;
- 2) реализовать контроль за соблюдением сроков рассмотрения трудовых споров, а также исполнения решения суда;
- 3) увеличить возможность получения бесплатной юридической помощи для работников (например, при трудовой инспекции или профсоюзе);
- 4) установить ответственность работодателя, в случае непредоставления работнику соответствующих документов.

Список литературы:

1. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации от 18 ноября 2002 г. № 46 ст. 4532;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3;
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ//Собрание законодательства Российской Федерации, 05.12.1994, № 32, ст. 3301.

4. Барышников П.С. Некоторые процессуальные особенности судопроизводства по трудовым спорам // Арбитражный и гражданский процесс. 2017. № 6. С. 17;
5. Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 3. С. 61;
6. Буянова М.О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал высшей школы экономики. 2014. № 2. С. 51.
7. Исаенкова О.В. Зарубежный опыт в исполнительном праве Российской Федерации // Вопросы экономики и права. 2009. № 1. С. 46 – 47;
8. Колесникова Е.А. О некоторых спорных вопросах процессуального разрешения индивидуальных трудовых споров // Арбитражный и гражданский процесс. 2019. № 11. С. 30 - 34.