

**Заместитель Председателя Верховного Суда Республики
Татарстан
М.М. Хайруллин**

**Выступление на заседании Координационного совета
уполномоченных по правам человека
по теме «ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВА ГРАЖДАН»
(16 мая 2019 г., Казань)**

**«Судебная защита трудовых прав граждан.
Тенденции развития правоприменительной практики».**

2019

Уважаемые Фарид Хайруллович, Татьяна Николаевна,
Сария Харисовна, участники координационного Совета!

Позвольте Вас приветствовать от имени судейского сообщества Республики Татарстан, одного из крупнейших в судебной системе России, – это почти семисот судей различного звена – мировые, районные, судьи Верховного Суда республики, обладающие единым правовым статусом и рассматривающие в год более 850 тысяч дел и материалов различного характера.

В структуре рассматриваемых дел имеются все категории гражданских споров: начиная от установления юридических фактов и заканчивая семейными спорами и взысканием долгов по кредитам и займам. При этом одной из наиболее серьезных категорий споров являются дела о защите и восстановлении трудовых прав граждан.

Право на труд – конституционное право, закрепленное в статье 37 Конституции Российской Федерации, и одно из важнейших гражданских прав, реализация и осуществление которого служит основой обеспечения жизнедеятельности человека.

В качестве одной из гарантий защиты государством трудовых прав выступает возможность их защиты в суде с использованием установленных федеральным законом способов, то есть судебная защита.

Судебная статистика подтверждает, что граждане и работодатели активно и успешно используют данный способ защиты своих прав.

Так, в 2018 году судами общей юрисдикции республики с вынесением решения рассмотрено 2 102 дела по трудовым спорам, из них большую часть составляют дела об оплате труда

(1337 дел, или 64 %). По 75 % дел заявленные исковые требования были удовлетворены.

В 2017 году разрешено 1722 трудовых спора, по 66 % дел иски удовлетворены. Количество споров об оплате труда составило 52 % от общего количества рассмотренных трудовых споров.

В 2016 году рассмотрено 2215 дел указанной категории, в 71 % случаев иски были удовлетворены, споры об оплате труда составили 60 % от общего количества рассмотренных трудовых споров.

Примечательно, что десять лет назад, в 2009 году, общее количество трудовых споров составило 4396 дел, из них только дел об оплате труда было 3070, или 70 %. Общее количество удовлетворенных исков составило 3604, или 82 %.

Значительны и суммы денежных средств, взысканные судами республики по трудовым спорам.

Так, в 2009 году всего взыскано 232 344 818 рублей (из них оплата труда 169 278 025 руб., или 73 %),

в 2016 году – 204 414 285 рублей (оплата труда 113 357 934 руб., или 55 %),

в 2017 году – 165 790 273 рубля (оплата труда 93 847 419 руб., или 57 %),

в 2018 году – 228 062 408 рублей (оплата труда 154 979 486 руб., или 68 %).

Следует отметить, что трудовое законодательство в последнее время не претерпело каких-либо существенных или радикальных изменений и является стабильной отраслью права, дополняемой и конкретизируемой, в основном, в части

регулирования труда отдельных категорий работников и у отдельных работодателей.

Так, с 19 апреля 2013 года в Трудовой кодекс Российской Федерации введена глава 49.1 «ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ»;

С 13 декабря 2014 г. введена глава 50.1 «ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДДАНАМИ ИЛИ ЛИЦАМИ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА»;

С 1 января 2016 года вступила в силу глава 53.1 «ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО РАБОТОДАТЕЛЕМ К ДРУГИМ ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ИЛИ ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ ПО ДОГОВОРУ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА)»;

С 1 января 2017 г. Трудовой кодекс дополнен главой 48.1 «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

В то же время в области правоприменения и разрешения трудовых споров судами наблюдаются определенные сдвиги, причем вектор развития судебной практики направлен в сторону большей защиты трудовых прав граждан как в материально-правовой, так и в процессуально-правовой плоскостях.

1. В качестве яркого примера можно привести последнее постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации по трудовым спорам от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов

малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям".

Так, в пункте 17 постановления Пленума указано, что в целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними.

При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора.

К характерным признакам трудовых отношений относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

При этом Пленум ВС РФ сослался на Рекомендацию N 198 о трудовом правоотношении, принятую Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 года.

Принципиальным для судебной практики является и указание Верховным Судом России на способ распределения бремени доказывания по спорам об установлении факта трудовых отношений. При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, **если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.**

При этом законодатель учитывает не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от работодателя (в распоряжении которого находится основные доказательства по делу), в силу чего устанавливает

процессуальные гарантии защиты трудовых прав работников при рассмотрении трудовых споров в суде.

На данное особое положение работников неоднократно указывал Верховный Суд Российской Федерации в своих постановлениях (например, определение Верховного Суда Российской Федерации от 16.03.2015 N 20-КГ14-17 и более ранние определения).

2. Еще один шаг навстречу работникам сделала судебная практика. Это касается вопроса срока обращения в суд.

Напомним, что сроки обращения в суд по индивидуальным трудовым спорам закреплены в статье 392 Трудового кодекса и по спорам об увольнении данный срок составляет один месяц, по спорам о взыскании заработной платы и других причитающихся работнику выплат – один год, по иным индивидуальным трудовым спорам – три месяца.

В качестве общих оснований для признания причин пропуска срока для обращения в суд уважительными расцениваются обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

Вместе с тем, Верховный Суд России закрепил еще одно фактически существовавшее в судебной практике, но не нашедшее ранее отражение в разъяснениях Пленума, основание - обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в установленный статьей 392 Трудового кодекса срок.

Следует отметить, что ранее судебная практика в своем подавляющем большинстве не рассматривала обращение работника в прокуратуру, Государственную трудовую инспекцию как уважительную причину для пропуска срока обращения в суд.

Верховный Суд России в своем постановлении N 15 ввел в этом отношении новеллу и разъяснил судам, что об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать **своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда**, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, **вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.**

3. Трудно переоценить значение для правоприменительной практики и защиты прав работников правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации.

Конституционное правосудие является важнейшим институтом правового государства, посредством реализации которого предотвращается неконституционное правоприменение и, в конечном счете, обеспечивается верховенство права и гарантия прав и свобод человека и гражданина.

В этом смысле актуальным и наиболее значимым из последних актов Конституционного Суда можно назвать Постановление от 25 октября 2018 года, в котором дана оценка конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса.

Оспоренные положения являлись предметом рассмотрения постольку, поскольку они служат основанием для решения

вопроса о размере взыскиваемой в судебном порядке причитающейся работнику при увольнении денежной компенсации за неиспользованные отпуска.

Ранее судебная практика складывалась таким образом, что компенсация за отпуск взыскивалась лишь за два последних года до обращения работника в суд.

Конституционный Суд признал оспоренные положения не противоречащими Конституции, поскольку они не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации **за все неиспользованные отпуска и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работника права на ее взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск**, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора.

Конституционный Суд указал, что суд при рассмотрении конкретного дела должен оценить всю совокупность обстоятельств конкретного дела, включая причины, по которым работник своевременно не воспользовался своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, наличие либо отсутствие нарушения данного права со стороны работодателя, специфику правового статуса работника, его место и роль в механизме управления трудом у конкретного работодателя, возможность как злоупотребления влиянием на документальное оформление решений о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, так и фактического использования отпусков, формально ему не предоставленных в установленном порядке, и т.д.

4. Особую значимость для работников имеют споры о взыскании с них причиненного работодателям при исполнении трудовых обязанностей ущерба.

Согласно данным судебной статистики в 2018 году таких дел было рассмотрено всего 190 (9% от общего количества трудовых споров), однако сумма взысканных денежных средств значительна и составила 26 763 925 рублей (12 % от общей суммы, взысканной по трудовым спорам).

По вопросу материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, Пленумом Верховного Суда Российской Федерации принято постановление от 16 ноября 2006 г. № 52, а также в связи с необходимостью обеспечения единообразия судебной практики в условиях развивающейся экономики проведено изучение и Президиумом Верховного Суда 5 декабря 2018 г. утвержден Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника.

Лейтмотивом и основным посылом Верховного Суда России в вышеприведенном Обзоре вновь является защита прав работников, **предоставление работнику адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в случае злоупотребления со стороны работодателя при его привлечении к материальной ответственности, реализация функции охраны заработной платы работника от чрезмерных и незаконных удержаний.**

При этом Верховный Суд в своем постановлении от 29.05.2018 N 15, также сослался на базовые международные принципы в рассматриваемой сфере правоотношений, приведя положения Рекомендации N 85 Международной организации труда «Об охране заработной платы» (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ), данные положения Рекомендации МОТ нашли отражение в главах 37 и 39 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. При рассмотрении трудовых споров всегда следует помнить и прилагать все усилия для реализации общего и общепризнанного во всех отраслях права принципа добросовестности и непричинения вреда при реализации своих прав, будь это работник или работодатель. Суды должны обеспечивать необходимый баланс интересов как частного, так и публичного характера.

Данная мысль высказана в связи рассмотрением некоторых гражданских дел, в которых было установлено злоупотребление организациями - работодателями своих прав при начислении работникам заработной платы.

Это выражалось в том, что при наличии у работодателя задолженности перед другими юридическими лицами – контрагентами либо государством, которая вела к банкротству и принудительному обращению взыскания на имущество в целях удовлетворения требований кредиторов, такой работодатель незаконно начислял либо формировал несуществующую задолженность по заработной плате (причем в значительном размере, исчисляемом миллионами рублей) перед своими работниками, в основном руководящего звена.

Затем работники обращались в суд с исками о взыскании заработной платы, и в случае принятия судом положительного для работников решения такие требования могли быть включены в реестр требований кредиторов в деле о банкротстве работодателя, что привело бы к уменьшению конкурсной массы и неполучению кредиторами причитающегося им имущества.

Такие споры находятся на контроле Верховного Суда Республики Татарстан, поступившие иски таких лжепотерпевших работников были оставлены без удовлетворения, имелся даже случай отказа истца от иска в стадии апелляционного рассмотрения дела после возбуждения уголовного дела.

Подводя итог сказанному и оценивая приведенные примеры судебной практики, можно сказать, что споры о восстановлении трудовых прав граждан представляют собой одну из сложнейших категорий гражданских дел, требующих значительных временных затрат и интеллектуальных усилий с целью как выявления действительной воли законодателя при регулировании правоотношений в рамках рассматриваемой проблематики, так и в целях установления фактических обстоятельств дела на основании полной и беспристрастной оценки всех собранных доказательств.

В этой связи в Верховном Суде Республики Татарстан сформирован отдельный судебный состав по рассмотрению трудовых споров, что позволяет более эффективно, специализированно и на высоком профессиональном уровне разрешать указанную категорию судебных дел.

Правильное и своевременное рассмотрение и разрешение трудовых споров способствует укреплению законности и правопорядка в России как социальном и правовом государстве, в котором согласно Конституции Российской Федерации человек, его права и свободы являются высшей ценностью и определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.