

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кулинченко Виктор Вазильевич
Должность: Директор
Дата подписания: 16.03.2023 09:25:33
Уникальный программный ключ:
735d42842dd216f40de62a96e22a5064769e33a8

**КУБАНСКИЙ ИНСТИТУТ СОЦИОЭКОНОМИКИ И ПРАВА
(ФИЛИАЛ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»



Н. Ю. Шендрик

**ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ПРОБЛЕМЫ
ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ**

**ЭЛЕКТРОННОЕ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ -
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**

Краснодар

2018

УДК 349.227

ББК 67.405.1

Ш47

–
*Утверждено на заседании Ученого совета
КубИСЭП (филиал) ОУП ВО «АТиСО»*

02 ноября 2018 г., протокол № 3

Рецензенты:

Е.И. Толстых – адвокат Адвокатской Палаты Краснодарского края

*Т.В. Мартынова – заведующая кафедрой государственно-правовых и
общеобразовательных дисциплин, кандидат юридических наук, доцент*

Шендрик Н.Ю.

Трудовые споры: проблемы теории и практики. Электронное учебно-методическое пособие - аналитический обзор судебной практики. - Краснодар: КубИСЭП (филиал) ОУП ВО «АТиСО». 2018. - 34 с.

Аналитический обзор судебной практики предназначен для студентов КубИСЭП (филиал) ОУП ВО «АТиСО» всех форм обучения направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция, 38.03.04, Государственное и муниципальное управление, 38.03.01. Экономика.

Рекомендуется так же для магистрантов, студентов, аспирантов, преподавателей образовательных учреждений высшего образования, юридических факультетов. Пособие будет интересно и полезно руководителям организаций, практикующим юристам, сотрудникам государственной инспекции труда, менеджерам по персоналу, профсоюзным работникам.

© Н.Ю. Шендрик, 2018

© КубИСЭП (филиал) ОУП ВО «АТиСО», 2018

Введение

В Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 г. предусмотрено, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал.

Большое значение для рассмотрения трудовых споров имеет судебная практика. Статья 126 Конституции РФ¹ сохранила право Верховного Суда РФ давать разъяснения по вопросам практики судов общей юрисдикции. Постановления Верховного Суда РФ разъясняющего характера имеют большое значение для единообразного применения норм трудового законодательства, поскольку разъясняют судам, как надо применять конкретные нормы права. Тем самым разъяснения восполняют имеющиеся в трудовом законодательстве пробелы.

Целью данного обобщения является выявление проблемных вопросов, законности соблюдения конституционного права граждан на труд, своевременности судебной защиты и правильности применения норм трудового законодательства при разрешении споров о расторжении трудового договора, совершенствование практики рассмотрения дел данной категории.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)//Российская газета. 1993. 25 декабря; СЗ РФ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

1. Понятие, значение и классификация трудовых споров

Конфликты в области труда случаются достаточно часто, но не каждый из них можно назвать трудовым спором. Трудовой кодекс разделяет коллективные и индивидуальные трудовые споры.

Индивидуальный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, 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 признаются разногласия не только с трудящимся работником, но и с лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем. Если работодатель откажет в приеме на работу лицу, изъявившему желание заключить трудовой договор, это также может стать индивидуальным трудовым спором.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

На основании ст. 391 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- о восстановлении на работе - независимо от оснований прекращения трудового договора;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- о переводе на другую работу;
- об оплате вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- об отказе в приеме на работу;
- о дискриминации.

Не только работник может обратиться в суд с иском о разрешении трудового спора. Работодатель также имеет на это право, но круг вопросов, по которым он может обратиться в суд, сужен до минимума: судебному рассмотрению подлежит лишь возмещение работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

В остальных случаях в судах рассматриваются трудовые споры, когда стороны трудовых отношений не согласны с решением Комиссии по трудовым спорам либо, когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Весной 2018 года в связи с возрастающим количеством субъектов малого предпринимательства, и, соответственно, количеством трудовых споров вышло Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

2. Анализ судебной практики по делам об увольнении

Право на восстановление на работе имеет каждый уволенный человек, считающий, что с ним обошлись несправедливо. Знать свои права очень важно, и за них нужно бороться, пусть даже и в суде. Ознакомиться с правилами увольнения и с тем, какие основания для этого существуют, можно в главе 13 ТК РФ. При этом, не стоит думать о том, что если работник обратился за защитой своих прав в суд, то непременно данный работник прав и права его нарушены.

Порядок увольнения работников, установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и не может быть изменен никем из субъектов нормотворчества в сфере трудовых отношений, кроме федерального законодателя.

Первомайский районный суд города Краснодара рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску К.А. В. к Восточному трамвайному депо МУП «КТТУ» МО г. Краснодар о восстановлении на работе и о взыскании денежных средств за вынужденный прогул, решил, что требования истца являются необоснованными, противоречащими материалам дела и направлены на иное толкование действующего законодательства.

К.А.В. обратился в суд с иском к Восточному трамвайному депо МУП «Краснодарское трамвайно-троллейбусное управление» о восстановлении на работе, взыскании суммы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в размере 20 000 руб., а также взыскать незаконно удержанные денежные средства в размере 24 122 руб.

В обоснование исковых требований указано, что он работала в Восточном трамвайном депо МУП «Краснодарское трамвайно-троллейбусное управление» в должности кондуктора. На основании приказа №-л от 22.08.2017 г. истец был уволен на основании п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Считает, что на протяжении 7 месяцев к нему применялась дискриминация,

выраженная в неоднократном объявлении выговоров и иных дисциплинарных взысканий, применяемых на основании должностной инструкции контролера, утвержденной работодателем, которая не соответствует «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий», принятому и введенному в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014г. № 2020-ст. На основании необоснованных дисциплинарных взысканий у него незаконно удержали 24 122 рубля. Считает, что увольнение является необоснованным и незаконным, нарушающим ее трудовые права и законные интересы. Указанные обстоятельства явились основанием для обращения в суд с настоящим исковым заявлением.

В судебном заседании представитель истца Н.А.М., допущенный судом в качестве представителя истца, в судебном заседании поддержал иски требования, пояснил суду, что к истцу необоснованно применялись дисциплинарные взыскания в связи с его критикой в адрес руководства депо, его опоздания на работу не привели к какому-либо ущербу работодателя, приказы о дисциплинарных взысканиях, в том числе об увольнении незаконные, так как приняты в связи с нарушениями истца должностной инструкции, которая не соответствует «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий». Просил иски требования удовлетворить в полном объеме.

Истец К.А.В., в судебном заседании также поддержал иски требования, просил суд удовлетворить их в полном объеме.

Представитель МУП «Краснодарское трамвайно-троллейбусное управление», действующая по доверенности Ж.Е.А. в судебном заседании против удовлетворения иски требований возражала. Считает, что порядок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ к ФИОб не нарушен. Процедура увольнения ответчиком так же не нарушена. Просила в удовлетворении иски требований отказать.

Прокурор Тарабрина А.Е. полагала, что заявленные требования удовлетворению не подлежат, так как для принятия решения об увольнении имелись основания, процедура увольнения ответчиком не нарушена, в связи с чем полагает, что в иске К.А.В. следует отказать.

Суд, выслушав стороны, заключение прокурора, исследовав материалы дела, пришел к следующему.

Статьей 7 Конституции РФ предусмотрено, что Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

В силу ст.37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В соответствии со ст.15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статьей 16 ТК РФ предусмотрено, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Судом установлено, что согласно приказу №-Л от ДД.ММ.ГГГГ К.А.В. принят на работу в Восточное трамвайное депо МУП «Краснодарское трамвайно-троллейбусное управление» муниципального образования город Краснодар на должность кондуктора.

Между Восточное трамвайное депо МУП «Краснодарское трамвайно-троллейбусное управление» муниципального образования город Краснодар и К.А.В. заключен трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ.

Из материалов дела следует, что к К.А.В. неоднократно применялись дисциплинарные взыскания за нарушения трудовой и финансовой дисциплины.

06.09.2016 г. приказом №-К привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за неисполнение пункта 6.3.19 должностной инструкции 13.08.2016 г. в связи с отсутствием записи последнего проданного билета в путевом листе при уходе на перерыв.

27.09.2016 г. приказом №-К привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за неисполнение пункта 6.3.11 должностной инструкции 07.09.2016г., в связи с отказом от подписи в акте, пункта 6.3.18 должностной инструкции 07.09.2016г., в связи с некачественным заполнением путевого листа, пункта 4.6 должностной инструкции 07.09.2016г., в связи с проявлением невежливости при общении с проверяющими.

02.02.2017г. приказом №-К привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за неисполнение пункта 4.6 должностной инструкции - 22.01.2017г. был невежлив в обращении с проверяющими.

07.03.2017г. приказом №-К привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение правил внутреннего трудового распорядка - 09.02.2017г. опоздание на работу.

07.03.2017г. приказом №-К привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за неисполнение пункта 3.39 должностной инструкции-. не посещение 21.02.2017г инструктивного мероприятия.

24.03.2017г. приказом №-К привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение правил внутреннего трудового распорядка - 18.03.2017г. опоздание на работу.

25.05.2017г. приказом №-К привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за неисполнение пункта 3.25 должностной инструкции - 02.05.2017г. не предоставил работникам контролерам-ревизорам сумму размена для проверки, пункта 3.28 должностной инструкции - 02.05.2017г. несдержанное поведение с привлечение внимания пассажиров к происходящему, пункта 4.4 должностной инструкции - 02.05.2017г. отсутствие в боковом кармане кондукторской сумки фамильной вставки.

25.05.2017г. приказом №-К привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за неисполнение пункта 6.3.7 должностной инструкции - 03.05.2017г. отказ от ревизии, пункта 3.28 должностной инструкции - 03.05.2017г. несдержанное поведение с привлечение внимания пассажиров к происходящему.

29.06.2017г. приказом №-К привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за неисполнение пункта 6.3.7 должностной инструкции - 06.06.2017г. отказ предъявить размен при проверке, пункта 6.3.10 должностной инструкции - 06.06.2017 г. проявленная грубость к проверяющим.

31.07.2017г. приказом №-К привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за неисполнение пункта 6.3.18 должностной инструкции 18.07.2017г. некачественное заполнение путевого

листа, пункта 6.3.10 должностной инструкции -18.07.2017 г. не выполнение требований проверяющих и проявленную к ним грубость.

Судом установлено и сторонами не оспаривается, что указанные приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности К.А.В. не оспорены в установленном законом порядке.

Приказом от ДД.ММ.ГГГГ №-Л К.А.В. уволен с 22.08.2017г. по п. 5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Основанием увольнение истца К.А.В. явились служебная записка начальника эксплуатации и пассажирских перевозок ФИО8 от ДД.ММ.ГГГГ, акт № от 27.07.2017г., служебная записка начальника смены контролеров - ревизоров службы сбора выручки ФИО9 от ДД.ММ.ГГГГ, объяснительная К.А.В., а также приказы о дисциплинарных взысканиях, применяемых к К.А.В. с 06.09.2016 г. по 30.07.2017 г., мотивированное мнение первичной профсоюзной организации работников жизнеобеспечения МУП «КТТУ» МО г.Краснодара комитета от 15.08.2017г.

Согласно должностной инструкции кондуктора, утвержденной директором МУП «КТТУ» МО г. Краснодар 07.05.2015 г. кондуктор обязан предоставлять работника контролирующих служб путевой лист, билетно-учётный лист, терминал, билетную продукцию и выручку, которая находится в руках и кондукторской сумке, для проверки, контроля и ревизии (пункт 3.25); во время проведения ревизии соблюдать сдержанность, не привлекая внимание водителя и пассажиров к происходящему (пункт 3.28).

Кондуктор К.А.В. был ознакомлен с должностной инструкцией 15.06.2015 г.

14.08.2017 года в ППО МУП «КТТУ» было направлено письмо о даче мотивированного мнения и направлен проект приказа об увольнении кондуктора К.А.В., в связи с увольнением работника по основанию, предусмотренном п.5 части первой статьи 81 ТК РФ.

Профкомом МУП КТТУ произведена проверка соблюдения работодателем норм трудового законодательства, коллективного договора при подготовке данного приказа и было дано мотивированное мнение первичной профсоюзной организации работников жизнеобеспечения МУП «КТТУ» по проекту приказа о прекращении действия трудового договора с Косилко А.В. - считает, правомерным принятие работодателем решения об издании приказа о расторжении трудового договора с К.А.В.

Приказом от ДД.ММ.ГГГГ №-Л трудовой договор с К.А.В. расторгнут работодателем с 22.08.2017 года на основании п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Также, 22 августа 2017 года работодателем составлен акт об отказе работника К.А.В. от ознакомления с приказом об увольнении №-Л от 22.08.2017 года. На приказе работодателем оформлена соответствующая запись.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ установлены права и обязанности работника, в том числе работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Согласно ст.22 ТК РФ, работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 189 Трудового кодекса РФ, дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными

законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Согласно п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Исходя из буквального толкования действующего законодательства, возможность увольнения по пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ обусловлена лишь наличием дисциплинарного взыскания.

Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей предполагает их неисполнение более одного раза, то есть уже повторное неисполнение работником трудовых обязанностей дает работодателю право уволить его на основании пункта 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

Суд посчитал, что трудовые обязанности работника - это те его обязанности, которые предусмотрены Кодексом, Федеральными законами иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, а так же трудовым договором, коллективным договором, соглашением.

Суд также посчитал, что применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 статьи 81 ТК РФ допустимо так же если неисполнение или ненадлежащее неисполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Согласно ч.1 ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить такие дисциплинарные взыскания, как замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ).

В соответствии со ст.193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Согласно ч.7 ст.193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии со статьёй 192 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, установленному пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса является дисциплинарным взысканием.

Одним из существенных условий для применения такой меры дисциплинарной ответственности, как увольнение, является факт неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из разъяснений п. 33 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» следует, что при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч.1 первой ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых

обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

В соответствии с п. 34. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

В пункте 35 вышеуказанного постановления указано, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка,

должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

При таких обстоятельствах, принимая во внимание позицию сторон, оценив в совокупности доказательства по делу, суд пришел к выводу, что исковые требования К.А.В. являются необоснованными и удовлетворению не подлежат, поскольку из материалов дела следует, что процедура увольнения К.А.В. произведена в соответствии с требованиями ТК РФ.

Ответчиком установлен факт дисциплинарного проступка, работником предоставлены письменные объяснения. При этом нарушений положений ст.192, ответчиком при увольнении допущено не было.

Доказательств иного, истцом не предоставлено, в ходе судебного разбирательства судом не установлено.

Доводы истца о том, что наложенные ранее приказы о дисциплинарных взысканиях незаконны, так как приняты за нарушение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией, которая не действует, так как противоречит «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» суд во внимание не принимает, так как наложенные ранее приказы о дисциплинарных взысканиях истцом оспорены не были и в настоящем иске также не оспариваются.

Кроме того, суд учитывает, что согласно абз. 3 и 4 Введения «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий», принятому и введенному в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014г. № 2020-ст. Общероссийский классификатор предназначен для проведения статистических обследований распределения населения по видам занятий, организации статистического учета в целях осуществления эффективной политики занятости, выполнения аналитических исследований и сопоставлений, в том числе международных. Общероссийский классификатор используется при решении следующих задач: проведение переписей населения; оценка состояния и динамика изменений структуры занятости населения; анализ и прогноз показателей в сфере занятости и

профессионального образования; регулирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Таким образом, суд посчитал, что «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» не может рассматриваться как нормативный акт, регулирующий трудовые правоотношения.

Суд также посчитал несостоятельными доводы истца, о том, что ранее изданные приказы о привлечении его к дисциплинарной ответственности незаконные, так как из пояснений истца, его представителя и материалов дела следует, что указанные приказы оспорены им не были, в настоящем исковом заявлении также не содержатся требования о признании их неказенными либо их отмене.

Требования о взыскании задолженности за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, и взыскании удержанных сумм, являются производными от первоначального требования о восстановлении на работе, удовлетворении которого судом отказано.

Таким образом, и требования о взыскании задолженности по заработной плате за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и взыскании удержанных сумм удовлетворению не подлежат.

В соответствии со ст. 123 Конституции РФ, ст. 56 Гражданско-процессуального кодекса РФ гражданское судопроизводство осуществляется на основе равенства и состязательности сторон. Каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

При таких обстоятельствах, суд посчитал необходимым в удовлетворении исковых требований К.А.В. отказать, так как такие требования являются необоснованными, противоречащими материалам дела и направлены на иное толкование действующего законодательства¹.

¹ Решение Первомайского районного суда от 13.02.2018 года по делу № 2-470/2018//[Электронный ресурс] URL: <https://pervomaisky--krd.sudrf.ru>.

Другой пример прямо противоположен. Суд первой инстанции установил нарушения норм действующего трудового законодательства и, апелляционным определением Краснодарского краевого суда изменил решение первой инстанции о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и взыскании долгов по заработной плате в части. Апелляционная инстанция в удовлетворении исковых требований суммы депремирования отказала и изменила решение суда в части взыскания с работодателя в пользу работника компенсации морального вреда, снизив размер взыскиваемой компенсации морального вреда до 3000 рублей.

Кюрдян А.А. обратилась в суд с иском к ОАО «Центр «Омега» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и взыскании долгов по заработной плате.

В обоснование требований указала, что 16 сентября 2013 года она была принята на работу к ответчику на должность начальника отдела продаж, с ней заключен срочный трудовой договор о материальной ответственности, установлен испытательный срок три месяца. Должностные обязанности в трудовом договоре конкретизированы не были, работа руководителя проекта торгово-развлекательного центра была устно озвучена Кюрдян А.А. заместителем генерального директора. 25 декабря 2013 года истцу было передано уведомление о расторжении трудового договора с 31 декабря 2013 года, в связи с неудовлетворительным результатом испытания на основании статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации. К уведомлению был приложен отчет руководителя дирекции коммерческой эксплуатации об итогах работы, который содержал недостоверные сведения, поскольку некоторые поручения из отчета истцу не давались, другие были выполнены. 31 декабря 2013 года истца ознакомили с приказом о прекращении трудового договора от 23 декабря 2013 года.

Считает, что ее увольнение было произведено с нарушением норм трудового законодательства, а неправомерными действиями ответчика ей был причинен моральный вред.

Согласно уточненным требованиям, просила суд признать незаконными приказ ОАО «Центр «Омега» №267 от 23.12.2013г. о расторжении трудового договора и запись об увольнении в трудовой книжке, восстановить ее в должности начальника отдела продаж ОАО «Центр «Омега», а также взыскать с ответчика в ее пользу сумму депремирования в размере <...> руб., сумму среднего заработка за время вынужденного прогула в размере <...> руб., компенсацию морального вреда в размере 25000 руб.

В судебном заседании суда первой инстанции истец и ее представитель по доверенности Варич Е.Б. настаивали на удовлетворении исковых требований.

Представитель ответчика ОАО «Центр «Омега» по доверенности Хейлик А.В. в судебное заседание не явился, ранее в представленных суду письменных возражениях просил в удовлетворении исковых требований отказать.

Решением Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 14 марта 2014 года исковые требования Кюрдян А.А. удовлетворены в полном объеме.

В апелляционной жалобе представитель ОАО «Центр «Омега» по доверенности Хейлик А.В. ставит вопрос об отмене решения суда и об отказе в удовлетворении исковых требований Кюрдян А.А. в полном объеме. Считает, что судом неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела, выводы, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела, судом нарушены нормы материального и процессуального права.

Исследовав материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, возражений на нее, заслушав объяснения представителей ОАО «Центр «Омега», поддержавших доводы апелляционной жалобы, мнение прокурора,

полагавшего решение суда отменить в части, судебная коллегия пришла к следующим выводам.

В соответствии с ч.1 ст.70 ТК РФ при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 70 ТК РФ).

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (абзац 13 ст. 70 ТК РФ).

Согласно ч.1 ст.71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник вправе обжаловать в судебном порядке.

Из анализа указанной нормы следует, что трудовой договор с работником может быть расторгнут в любое время в течение испытательного срока, как только работодателем будут обнаружены факты неисполнения или ненадлежащего выполнения работником своих трудовых обязанностей. При увольнении работника по указанным в данной норме основаниям обязательна процедура увольнения признания этого работника, не выдержавшим испытание.

Суд установил, что 16.09.2013г. Кюрдян А.А. была принята на работу на должность начальника отдела продаж ОАО «Центр «Омега». Пунктом 2.4

трудового договора №283 от 16.09.2013г. истце установлен испытательный срок продолжительностью три месяца.

Приказом ОАО «Центр «Омега» от 23.12.2013г. №267 Кюрдян А.А. была уволена в соответствии со ст. 71 ТК РФ, как не прошедшая испытательный срок.

Вынося решение о восстановлении Кюрдян А.А. на работе, суд первой инстанции исходил из того, что ответчик не представил убедительных и достаточных доказательств, обосновывающих увольнение истца как не прошедшую испытание в связи с невыполнением поручений работодателя, поскольку по делам о восстановлении на работе обязанность доказывания обоснованности и законности увольнения работника возложена на работодателя, а следовательно, наличие оснований для признания истца не выдержавшим испытание не нашло своего подтверждения в ходе рассмотрения дела.

Указанный вывод районного суда является правильным, постановлен при верном применении норм трудового законодательства к рассматриваемым правоотношениям.

В соответствии с п. 1.1 трудового договора №283 от 16.09.2013г. работник обязуется выполнять обязанности по профессии (должности) начальник отдела продаж дирекции коммерческой эксплуатации с подчинением трудовому распорядку организации.

Положениями раздела 3 трудового договора установлено, что работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, выполнять должностную инструкцию и установленные нормы труда.

Из уведомления о расторжении трудового договора от 24.12.2013г. <...> следует, что результат испытания истца признан неудовлетворительным, поскольку она не выполнила порученные ей задания. К уведомлению приложен отчет об итогах работы начальника отдела продаж дирекции коммерческой эксплуатации Курдян А.А.

Однако, из представленного отчета не следует, чем устанавливались поручения об обязанности выполнения которых утверждает ответчик. Истец свое ознакомление с таковыми поручениями отрицает, доказательства, свидетельствующие о том, что истец при приеме на работу был ознакомлен с поручениями и сроками их выполнения, в материалы дела не представлены.

Судебная коллегия соглашается с выводом суда, что Курдюн А.А. при заключении трудового договора с должностной инструкцией не ознакомлена под роспись, следовательно, до нее не доведены должностные обязанности, в связи с чем, ответчик не мог объективно проверить готовность истца к выполнению поручаемой ей трудовой функции, поскольку доказательств, подтверждающих, что истец при приеме на работу была ознакомлена с должностной инструкцией начальника отдела продаж дирекции коммерческой эксплуатации под роспись представлено не было. Приложенный к апелляционной жалобе акт об отказе от ознакомления истца с должностной инструкцией допустимым доказательством быть признан не может.

Согласно объяснению работника и представленным им актам, отсутствие на рабочем месте 22.11.2013г. было согласовано с работодателем, отсутствие же на рабочем месте 02.12.2013г. явилось следствием недопуска работника службой безопасности работодателя.

Вопреки доводам апелляционной жалобы, стороной ответчика суду не предоставлено достоверных сведений, доказательств того, что Курдюн А.А. совершила прогул - отсутствие на рабочем месте, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Согласно ст. 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

На основании вышеприведенной нормы закона, при допущенном работодателем нарушении трудового законодательства в виде незаконного увольнения, с него в пользу бывшего работника подлежит взысканию

средняя заработная плата за все время вынужденного прогула. При этом для выплаты неполученного заработка достаточен сам факт незаконного увольнения независимо от того, имелась или нет у бывшего работника, возможность устроиться на другую работу.

Таким образом, суд правильно произвел расчет взыскания заработной платы за период с 31 декабря 2013 года по день вынесения решения – 14 марта 2014 года и взыскал с ответчика в пользу истицы <...> рубля 11 копеек.

Вместе с тем, судебная коллегия не согласилась с выводом суда о взыскании с ответчика суммы депремирования в размере <...> рублей 81 копейку.

В соответствии с п.7.1 трудового договора, премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются в соответствии с коллективным договором и положением об оплате труда.

Согласно п. 1,2.11 Положения об оплате труда, поощрениях и социальных выплатах в ОАО «Центр «Омега», премия - поощрительная выплата стимулирующего характера, которая производится в целях материальной заинтересованности работников и результатов их деятельности и не является гарантированной выплатой, предоставляемой обществом, то есть премия представляет собой переменную часть заработной платы, выплачиваемую исключительно по усмотрению генерального директора.

В соответствии с п.5.3. Положения об оплате труда, работнику, отработавшему менее месяца, за который выплачивается премия, размер премии определяется за фактически отработанное время. В данном месяце либо не начисляется (не выплачивается).

Установлено, что истец проработала в сентябре менее месяца, за октябрь премия не выплачивалась, в связи с нахождением истца в отпуске без сохранения заработной платы, за ноябрь премия выплачена в размере 10% от должностного оклада, за декабрь не выплачена, в связи с прекращением трудовых отношений 31.12.2013г.

Учитывая изложенное у ОАО «Центр «Омега» отсутствует обязанность по выплате Кюрдян АА премии, законных оснований для взыскания с ответчика указанных сумм не имелось.

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме. Работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред, причиненный ему любыми неправомерными действиями (бездействием) во всех случаях его причинения, в том числе и при нарушении его имущественных прав - при задержке выплаты заработной платы, либо выходного пособия по сокращению штатов.

Судебная коллегия пришла к выводу о том, что в результате неправомерных действий ответчика по увольнению истца, ей причинён моральный вред, так как она испытывала нравственные страдания, в связи несвоевременной выплатой заработной платы. Однако, судебная коллегия не согласилась с суммой компенсации морального вреда взысканной в пользу истицы, поскольку считает указанный размер денежной компенсации морального вреда завышенным и, учитывая характер нравственных страданий, причинённых истице несвоевременной выплатой заработной платы, требования закона о соблюдении разумности и справедливости, полагает возможным сумму компенсации морального вреда снизила до 3000 рублей¹.

¹ Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 03.06.2014 года по делу № 33-11696/2014//[Электронный ресурс] URL: <https://kraevoi--krd.sudrf.ru>.

3. Анализ судебной практики по делам об оплате труда

Анализ трудовых споров, рассматриваемых судами, примеры некоторых из них будут приведены ниже, выявил достаточно новую категорию трудовых споров - отстаивание работниками не только невыплаты заработной платы как таковой, но и невыплат в полном объеме, сумм, положенным работнику, в том числе и премиальной части заработной платы.

В рамках данной работы мы не будем делать правовой анализ системы премирования как таковой, а также рассматривать достоинства и недостатки различных систем премирования. Мы решили показать результаты реализации работниками гарантированного законодательством права на выплату заработной платы в полном объеме, а также то, как право на вознаграждение за труд, установленное частью 3 статьи 37 Конституции РФ реализуется на практике, в частности, посредством разрешения спорных ситуаций в судах общей юрисдикции.

Частью 3 статьи 4 ТК РФ выплата заработной платы не в полном размере, приравнивается к принудительному труду, который запрещен статьей 37 частью 2 Конституции РФ, статьей 1 Конвенции № 29 о принудительном или обязательном труде¹, статьей 1 Конвенции МОТ № 105 об упразднении принудительного труда², статьями 2, 4 части 1 ТК РФ.

В соответствии с частью 2 статьи 57 ТК РФ обязательными условиями трудового договора являются условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты³. Из этого следует вывод о том, что, выплата премиального вознаграждения, является составной частью

¹ Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ)// Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279.

² Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» [рус., англ.](Заключена в г. Женеве 25.06.1957)// Собрание законодательства РФ. 10 декабря 2001 г. № 50. Ст. 4649.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.08.2018 № 304-ФЗ, № 315-ФЗ)//Парламентская газета. № 2-5. 2002, Российская газета. 2018. № 170.

трудового договора в силу прямого указания в законе, который в обязательном порядке должен соблюдаться как работником, так и работодателем, а любые изменения в обязательном порядке должны быть оформлены надлежащим образом.

Напомним, что согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В силу пункта 1 статьи 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в том числе и с локальными актами работодателя, например, Положением о премировании работников, либо положением об оплате труда. В противном случае, в соответствии с пунктом 55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹, при возможном рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику причитающееся, наступает материальная ответственность, установленная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, и суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Так, например, районный суд города Твери, рассмотрев гражданское дело группы работников к ОАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Центра» (ОАО «МРСК Центра») о взыскании квартальной премии за 1 квартал 2014 года, годовой премии за 2013 год, проценты за просрочку выплат, компенсации морального вреда суд установил, что своими действиями ответчик нарушил право истцов на своевременную и в полном

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»//Российская газета, № 72, 08.04.2004, Официальные документы в образовании, № 14, май, 2016.

объеме выплаты заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, закрепленное в статье 21 ТК РФ. Судом так же было установлено, что поскольку за время работы у ответчика истцы качественно и в сроки выполняли свои должностные обязанности в соответствии с должностными инструкциями и положениями о структурном подразделении, дисциплинарных взысканий не имели, то правовые основания для не начисления квартальной и годовой премии у ответчика отсутствовали. Истцы смогли доказать, что выплата премиального вознаграждения не должна носить произвольный характер в отношении работников при отсутствии оснований для лишения такой премии, предусмотренных действующим Положением о премировании, и суд правомерно удовлетворил иски ответчиков¹.

Однако, не все решения однозначны и результат рассмотрения не всегда в пользу работников. Так, например, судья Краснодарского краевого суда Зеленский Д.В., рассмотрев поступившую в суд 25 марта 2014 года кассационную жалобу Романченко В.И. на решение определение судебной коллегии по гражданским делам краевого суда от 07 ноября 2013 года по делу по иску Романченко В.И. к ЗАО «Транснефть-сервис» о выплате премии, объяснил в определении, что статьи 22, 191 ТК РФ устанавливают, что работодатель имеет право поощрять работников при условии, что премии, носят разовый характер и не входят в систему оплаты труда, не установлены локальным нормативным актом работодателя, регулирующим порядок выплаты и размер премии, соглашением, коллективным договором,

¹ Решение Центрального районного суда города Твери от 07.06.2014 года по Делу № 2-1640/2014// [Электронный ресурс] URL: <https://rospravosudie.com/court-centralnyj-rajonnyj-sud-g-tveri-tverskaya-oblast-s/act-541967552/>

и поэтому не могут рассматриваться как составная часть заработной платы, и их выплата является правом работодателя.¹

Другой Краснодарский суд не только удовлетворил требования работника на получение премии, но и указал, что в соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) а стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются составной частью заработной платы. Таким образом, премии работникам наряду с доплатами и надбавками стимулирующего характера и иными поощрительными выплатами входят в понятие заработная плата (оплата труда работника)².

Таким образом, работодатель через локальные акты самостоятельно определяет для себя является ли выплата премии его обязанностью или правом и в последующем должен четко соблюдать установленные правил, не допуская нарушений законодательства. Невыполнение же обязательного условия трудового договора в части уменьшения заработной платы путем лишения работника премиального вознаграждения следует квалифицировать как одностороннее изменение работодателем обязательного условия трудового договора, что может привести к таким последствиям, как обращение работника за защитой своих нарушенных прав и в последующем, выплаты не только премиальной части заработной платы, но и компенсация морального вреда, а также судебных расходов которые понес работник для восстановления своего гарантированного законом права.

¹ Определение Краснодарского краевого суда от 31.03.2014 года по делу 4г-3128/2014//[Электронный ресурс] URL: <https://rospravosudie.com/court-krasnodarskij-kraevoj-sud-krasnodarskij-kraj-s/act-452882199/>

² Решение Первомайского районного суда от 19.04.2016 года по делу №2-7998/16//[Электронный ресурс] URL: https://pervomaisky--krd.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=158119898&delo_id=1540005&new=0&text_number=1

Заключение

Деятельность судов по разрешению индивидуальных трудовых споров имеет большое значение. Решения, определения, постановления судов как правоохранительные акты, завершающие процесс разрешения индивидуальных трудовых споров, определяют правовое положение субъектов в спорном общественном отношении и законность, обоснованность ранее принятых индивидуальных актов.

В регулировании трудовых отношений обычно выделяют особую роль, которую выполняет судебная практика. Она находит свое выражение в следующих актах судебных органов: постановлениях Конституционного Суда; постановлениях Пленума Верховного Суда РФ; решениях Верховного Суда РФ по отдельным делам, носящих принципиальный характер и опубликованных в официальных изданиях; решениях нижестоящих судов, одобренных Верховным Судом РФ (при кассационном рассмотрении или составлении обзоров судебной практики) и опубликованных в официальных изданиях; решениях районных и городских судов по конкретным трудовым делам, а ныне и решениях мировых судей по конкретным трудовым делам.

В правовой науке обращается внимание на усиление значения судебной практики, что подтверждается многими положениями постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, которые содержат оригинальные и не продублированные в законе указания на то, как следует решать тот или иной вопрос, не урегулированный в нормативном порядке¹. Тем самым с помощью данных постановлений в реальной действительности происходит восполнение пробелов в законе.

Обобщение практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений, показало, что судами при

¹ Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей [Электронный ресурс]: монография/ А.Н. Малолетко [и др.]. - Электрон. текстовые данные. - М.: Русайнс, 2017. - 120 с. - 978-5-4365-1045-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>.

рассмотрении указанных дел в основном правильно и единообразно применяются общие правила, установленные нормами трудового права в отношении всех работников, а также нормы, устанавливаемые трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами.

Список использованных источников и литературы

І. Нормативные правовые акты

1. Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ)// Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279.

2. Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» [рус., англ.](Заключена в г. Женеве 25.06.1957)// Собрание законодательства РФ. 10 декабря 2001 г. № 50. Ст. 4649.

3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ)//Российская газета. 1993. 25 декабря; СЗ РФ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.08.2018 № 304-ФЗ, № 315-ФЗ)//Парламентская газета. № 2-5. 2002, Российская газета. 2018. № 170.

ІІ. Специальная юридическая литература

5. Белянинова, Ю. В. Трудовое право. Учебный курс / Ю.В. Белянинова. - М.: Приор-издат, 2017. - 222 с.

6. Певцова Е.А. Трудовое право : учебник / Е.А. Певцова. – М.: Юстиция, 2017. - 206 с.

7. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.]; под ред. В. Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 382 с.

8. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. - 3-е изд., пер. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. – 220 с.

III. Судебная и иная юридическая практика

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Российская газета, № 72, 08.04.2004, Официальные документы в образовании, № 14, май, 2016.

10. Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 03.06.2014 года по делу № 33-11696/2014//[Электронный ресурс] URL: <https://kraevoi--krd.sudrf.ru>.

11. Определение Краснодарского краевого суда от 31.03.2014 года по делу 4Г-3128/2014//[Электронный ресурс] URL: <https://rospravosudie.com/court-krasnodarskij-kraevoj-sud-krasnodarskij-kraj-s/act-452882199/>

12. Решение Первомайского районного суда от 19.04.2016 года по делу №2-7998/16//[Электронный ресурс] URL: <https://pervomaisky-krd.sudrf.ru>.

13. Решение Первомайского районного суда от 13.02.2018 года по делу № 2-470/2018//[Электронный ресурс] URL: <https://pervomaisky-krd.sudrf.ru>.

14. Решение Центрального районного суда города Твери от 07.06.2014 года по Делу № 2-1640/2014// [Электронный ресурс] URL: <https://rospravosudie.com>.

15. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей [Электронный ресурс]: монография / А.Н. Малолетко [и др.]. - Электрон. текстовые данные. - М.: Русайнс, 2017. - 120 с. - 978-5-4365-1045-3. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78873.html>.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Понятие, значение и классификация трудовых споров	4
2. Анализ судебной практики по делам об увольнении	6
3. Анализ судебной практики по делам об оплате труда	25
Заключение	29
Список использованных источников и литературы	31

Шендрик Наталья Юрьевна

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

**ЭЛЕКТРОННОЕ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ -
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**

Усл. п.л. 2.1

*Кубанский институт социэкономии и права
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов
высшего образования «Академия труда и социальных отношений»
360062, г. Краснодар, ул. Атарбекова, 42*