

Григорьева Анна Германовна

кандидат исторических наук,
доцент кафедры гражданского
и гражданско-процессуального права
Кубанского социально-экономического института
anna2523@rambler.ru

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА НАРУШЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Аннотация:

Статья посвящена вопросам судебной защиты нарушенных трудовых прав. Автором характеризуется право на труд, его конституционная и международно-правовая основа. Гарантиями указанного права, безусловно, является возможность судебной защиты нарушенного трудового права. Защита осуществляется по нормам процессуальных (гражданского и арбитражного) отраслей права. Причем ряд вопросов о подведомственности споров, возникающих, например, в связи с исполнением руководителем юридического лица своих функций, до сих пор является дискуссионным.

Ключевые слова:

трудовой договор, судебная защита, нарушенные трудовые права, Трудовой кодекс РФ.

Grigoryeva Anna Germanovna

Candidate of History,
associate professor of the chair of
civil and civil and procedural law,
Kuban Social Economic Institute
anna2523@rambler.ru

JUDICIAL PROTECTION OF VIOLATED LABOUR RIGHTS

The summary:

The article is devoted to the judicial protection of violated labour rights. The author characterizes the right to work, its constitutional and international legal framework. The guarantees of this right, of course, is the ability to redress the violations of labor law. The protection is carried out according to the norms of procedural (civil and arbitration) branches of law. Moreover, a number of questions of jurisdiction disputes, for example, in connection with the performance by the legal entity of its functions is still controversial.

Keywords:

labour contract, judicial protection, violated labour rights, Labour Code of Russian Federation.

В ч. 1 ст. 37 Конституции РФ провозглашено право свободного распоряжения способностями к труду, выбора рода деятельности и профессии [1]. Каждый имеет равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (ст. ст. 19, 37 Конституции РФ, ст. ст. 2, 3, 64 ТК РФ, ст. 1 Конвенции МОТ 1958 г. № 111 о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г. [2]).

Реализация данного права происходит путем заключения трудового договора. Статья 58 Трудового кодекса РФ по срокам действия различает два вида трудового договора: а) трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок; б) срочный трудовой договор, то есть договор на срок до пяти лет, если иной срок не установлен Кодексом и иными федеральными законами [3].

Заключение срочного трудового договора ограничивает возможности конституционного права определенным сроком. Данное ограничение допускается только по основаниям, предусмотренным в ст. 58, 59 ТК РФ для заключения срочного трудового договора. Такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности, в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), то есть если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Одним из способов защиты трудовых прав в ст. 352 ТК РФ названа судебная защита. Необходимо отметить, что судебная защита имеет свои специфические особенности. Во-первых, осуществление правосудия отличается особым объектом государственного воздействия, куда входит единая система общественных отношений, обладающих повышенной ценностью для государства и общества [4, с. 3]. Во-вторых, судебная защита осуществляется только судом в особой процессуальной форме. В-третьих, право на судебную защиту универсально. Это означает, что оно гарантируется каждому (как гражданам, так и другим лицам), и обжалуются в суд любые действия и решения органов государственной власти и местного самоуправления без каких-либо ограничений (ст. 46 Конституции РФ).

Учитывая, что Трудовой кодекс 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 имеет право 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 (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК РФ).

Вопрос о том, является ли возникший между указанными субъектами спор трудовым, должен решаться на основании ст. 381 Трудового кодекса РФ, в которой дается понятие индивидуального трудового спора. 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 трудовых споров.

Определенные вопросы вызывает определение подведомственности возникающего между сторонами спора.

В соответствии с ч. 3 ст. 22 ГПК суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают дела, предусмотренные ч. 1 и 2 данной статьи, за исключением экономических споров и других дел, отнесенных федеральным конституционным законом и федеральным законом к ведению арбитражных судов.

Ранее действовавшая редакция ст. 33 Арбитражного процессуального кодекса РФ относил к подведомственности арбитражных судов дела по спорам между акционером и акционерным обществом, участниками иных хозяйственных товариществ и обществ, вытекающим из деятельности хозяйственных товариществ и обществ, за исключением трудовых споров [5].

В соответствии с п. 4 ст. 225.1 и п. 2 ч. 1 ст. 33 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации в новой редакции (далее – АПК РФ) [6] арбитражным судам подведомственны возникающие из гражданских правоотношений споры между лицами, входящими или входившими в состав органов управления и органов контроля юридического лица, и юридическим лицом, возникающие в связи с осуществлением, прекращением или приостановлением полномочий указанных лиц.

Деятельность лица, осуществляющего функции единоличного исполнительного органа, базируется на нескольких основаниях. Основанием его деятельности при реализации корпоративного управления служит договор между единоличным исполнительным органом и юридическим лицом. Физическое же лицо в должности директора действует на основании акта назначения на должность и трудового договора. Указанный договор является фидуциарной сделкой. Это означает, что с выбором личности единоличного исполнительного органа связаны и возможные неблагоприятные риски. О.С. Иоффе даже ответственность рассматривает как видовую категорию риска.

Отношения между единоличным исполнительным органом и юридическим лицом являются преимущественно гражданско-правовыми. Хотя п. 3 ст. 69 ФЗ «Об акционерных обществах» предполагает распространения действия законодательства Российской Федерации о труде на такие отношения в части, не противоречащей положениям Закона «Об акционерных обществах».

Договор между единоличным исполнительным органом и юридическим лицом – составная и необходимая часть механизма реализации корпоративных правоотношений с использованием конструкции юридического лица, он направлен на частичное регулирование текущей деятельности юридического лица (в указанном понимании). Учитывая то, что трудовые отношения между единоличными исполнительными органами обществ (директорами, генеральными директорами),

членами коллегиальных исполнительных органов обществ (правлений, дирекций), с одной стороны, и обществами – с другой, основаны на трудовых договорах (глава 43 ТК РФ), дела по искам указанных лиц о признании недействительными решений коллегиальных органов акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ о досрочном прекращении их полномочий, о восстановлении в занимаемых должностях и оплате времени вынужденного прогула подведомственны судам общей юрисдикции, которые в силу ст. 382 и 391 ТК РФ являются по данным делам органами по разрешению трудовых споров.

Пленум Верховного суда РФ в Постановлении от 20 ноября 2003 г. № 17 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ» подчеркивал, что дела об оспаривании руководителями организаций решений об освобождении их от занимаемой должности рассматриваются судами общей юрисдикции в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе [8].

Дела же по спорам, связанным с деятельностью директора как органа корпоративного управления, не относятся к делам по трудовым спорам и рассматриваются арбитражными судами. Е. Раздъяконов, оценивая спор, возникший между участником хозяйственного общества и лицом, участвующим в его управлении, о возмещении последним убытков, причиненных хозяйственному обществу, указывал, что такой спор не будет трудовым, «поскольку между сторонами отсутствуют трудовые правоотношения, соответственно, истец не является работодателем для ответчика» [9].

Работодателем применительно к хозяйственным товариществам и обществам выступает само юридическое лицо. Высший Арбитражный суд РФ в п. 37, 38 Постановления Пленума Высшего Арбитражного суда РФ «О некоторых вопросах применения Федерального закона «Об акционерных обществах» [10] прямо указал на подведомственность таких споров арбитражному суду, независимо от того, физические или юридические лица являются сторонами в деле.

М.А. Рожкова отстаивает позицию, согласно которой досрочное прекращение полномочий единоличного органа (директора, генерального директора) или членов коллегиального органа (правления, дирекции) по решению коллегиальных органов корпорации есть ситуация, вытекающая из корпоративных отношений, которая должна регулироваться нормами корпоративного права, а трудового права. Ссылки на то, что отношения между единоличным органом корпорации или членами коллегиального органа корпорации, с одной стороны, и корпорацией – с другой, основаны на трудовых договорах, полагает необоснованными [11].

В литературе высказано справедливое, на наш взгляд, мнение, что к спорам о взыскании как обычного вознаграждения за осуществление функций члена коллегиального органа управления, так и экстраординарной компенсации («золотого парашюта») в связи с досрочным прекращением полномочий разъяснения, данные в Постановление не применимы, и такие споры должен рассматривать арбитражный суд [12].

Таким образом, защита трудовых прав отнесена к сфере деятельности судов общей юрисдикции. Судебная защита выступает основной гарантией защищенности трудовых прав и их ненарушаемости. Именно судебная защита в первую очередь направлена на защиту от любых нарушений как со стороны государственных органов, так и частных лиц.

Ссылки:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) // СПС «КонсультантПлюс». 2011.
2. Конвенция Международной организации труда № 111 о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 4 июня 1958 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст. 448.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2011) // СПС «КонсультантПлюс». 2011.
4. Ржевский В., Чепурнова Н. Судебная власть в конституционной системе разделения властей // Российская юстиция. 1997. № 7.
5. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 27.12.2005, с изм. от 02.03.2006) // СПС «КонсультантПлюс». 2011.
6. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от

References (transliterated):

1. Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii (adopted by popular vote 12/12/1993) (amended by Laws of Russian Federation on amendments to Constitution of Russian Federation of 30.12.2008 No. 6-FKZ, of 30.12.2008 No. 7-FKZ) // SPS "Konsul'tantPlyus". 2011.
2. Konventsiya Mezhdunarodnoy organizatsii truda No. 111 o diskriminatsii v oblasti truda i zanyatiy (Zheneva, 4 iyunya 1958 g.) // Vedomosti Verkhovnogo Soveta SSSR. 1961. No. 44. Art. 448.
3. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 No. 197-FZ (ed. of 01.07.2011) // SPS "Konsul'tantPlyus". 2011.
4. Rzhavskiy V., Chepurnova N. Sudebnaya vlast' v konstitutsionnoy sisteme razdeleniya vlastey // Rossiyskaya yustitsiya. 1997. No. 7.
5. Arbitrazhniy protsessual'niy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 24.07.2002 No. 95-FZ (ed. of 27.12.2005, with changes of 02.03.2006) // SPS "Konsul'tantPlyus". 2011.
6. Arbitrazhniy protsessual'niy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 24.07.2002 No. 95-FZ (ed. of 06.04.2011) //

- 06.04.2011) // СПС «КонсультантПлюс». 2011.
7. Иоффе О.С. Развитие цивилистической мысли. М., 1997.
 8. Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 1.
 9. Раздьяконов Е. К вопросу об определении исключительной подведомственности арбитражных судов: п. 4 ч. 1 ст. 33 АПК РФ // Арбитражный и гражданский процесс. 2006. № 4.
 10. Вестник ВАС РФ. 2004. № 1.
 11. Рожкова М.А. Средства и способы правовой защиты сторон коммерческого спора. СПС «КонсультантПлюс». 2011.
 12. Зайченко Е., Коткова Е. Борьба за «золотые парашюты»: правовое регулирование и обзор судебной практики // Корпоративный юрист. 2010. № 12. С. 51–57.
7. SPS "Konsul'tantPlyus". 2011.
 7. Ioffe O.S. Razvitie tsivilisticheskoy mysli. M., 1997.
 8. Byulleten' Verkhovnogo Suda RF. 2004. No. 1.
 9. Razd'yakonov E. K voprosu ob opredelenii isklyuchitel'noy podvedomstvennosti arbitrazhnykh sudov: p. 4 ch. 1 st. 33 APK RF // Arbitrazhniy i grazhdanskiy protsess. 2006. No. 4.
 10. Vestnik VAS RF. 2004. No. 1.
 11. Rozhkova M.A. Sredstva i sposoby pravovoy zashchity storon kommercheskogo spora. SPS "Konsul'tantPlyus". 2011.
 12. Zaychenko E., Kotkova E. Bor'ba za "zolyte parashyuty": pravovoe regulirovanie i obzor sudebnoy praktiki // Korporativniy yurist. 2010. No. 12. P. 51–57.