

СПРАВКА

по результатам обобщения судебной практики рассмотрения Урванским районным судом гражданских дел, возникающих из трудовых правоотношений за 2025 год.

Обобщение проведено в соответствии с планом работы Урванского районного суда КБР на первое полугодие 2025 года.

Предметом обобщения являются рассмотренные в течение 2024 года судьями Урванского районного суда КБР гражданские дела, возникающие из трудовых отношений, сроки их рассмотрения, применение и соблюдение норм процессуального права при разрешении дел указанной категории.

Судьями Урванского районного суда КБР за исследуемый период рассмотрено 3 гражданских дела, возникающих из трудовых правоотношений.

Категории дел характеризуются следующим образом:

по искам о признании недействительным ненормативного акта, порождающего правила и обязанности в сфере трудовых правоотношений по заключению служебной проверки, дисциплинарных взысканий, результатов аттестации, результатов конкурса на замещение должности государственной (муниципальной) службы – 1 дело;

по искам о взыскании невыплаченной заработной платы – 1 дело

по искам работодателя о возмещении ущерба причиненного при исполнении трудовых обязанностей -1 дело.

По итогам их рассмотрения по:

1 делу вынесено решение об удовлетворении исковых требований;

1 делу вынесено определение о прекращении производства по делу в связи с отказом от иска;

1 делу вынесено решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

За 2024 год по рассмотренным делам обобщаемой категории судебные акты не обжалованы в суд апелляционной инстанции.

В соответствии со ст. 147 ГПК РФ подготовка к судебному разбирательству является обязательной по каждому гражданскому делу и проводится судьей с участием сторон, других лиц, участвующих в деле, их представителей.

Изучение гражданских дел, оконченных производством за обобщаемый период, показало, что судьями, как правило, соблюдаются требования ст. 147 ГПК РФ.

В целом обобщение показало, что при рассмотрении этих дел судьями Урванского районного суда КБР в основном правильно разрешались исковые требования. В то же время некоторые вопросы процессуального и материального права требуют анализа и дополнительного разъяснения.

И это объяснимо, поскольку бесспорно важна социальная значимость споров названной категории, ведь в настоящее время основной формой реализации свободы труда для большинства граждан продолжает оставаться именно трудовой договор. В связи с этим важнейшими юридическими гарантиями права на труд являются наличие установленных трудовым законодательством оснований прекращения трудового договора и определенный порядок увольнения по каждому основанию.

При этом увольнение может быть признано правомерным только при одновременном наличии трех обстоятельств:

1) имеется законное основание увольнения;

2) соблюден порядок прекращения трудового договора по определенному основанию;

3) существует юридический акт прекращения трудового договора - приказ (распоряжение) об увольнении.

В тех случаях, когда работник не согласен с увольнением, реализуя свое конституционное право на судебную защиту, он возбуждает гражданский спор о незаконности увольнения и восстановлении нарушенного права на труд.

Однако признать увольнение незаконным может только соответствующий юрисдикционный (судебный) орган, установив, что прекращение трудового договора имело место при наличии нарушений самого основания, условий его правомерности, порядка, соответствующих гарантий, а также других обстоятельств.

Целью разрешения спора о восстановлении на работе является именно выяснение вопроса о том, нарушены ли трудовые права работника при прекращении трудовых отношений и имеются ли основания для защиты нарушенных прав путем восстановления его (работника) в прежней должности, взыскания в его пользу заработной платы за время вынужденного прогула и т.п. В данном случае основным обстоятельством, подлежащим установлению при рассмотрении конкретного трудового спора, является наличие трудовых отношений между сторонами спора. Установив наличие таких отношений, суду, даже в случае неправильного оформления заявления (вместо искового заявления, например, подано заявление об оспаривании решения должностного лица, подписавшего приказ об увольнении) следует исходить из того, что спор должен быть рассмотрен исключительно в рамках искового производства.

Так же необходимо учесть, что в соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением спора об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам этого срока он может быть восстановлен судом.

Из смысла указанной нормы также следует, что если работник отказался от получения копии приказа об увольнении или от получения трудовой книжки, а данное обстоятельство зафиксировано в соответствующих актах, то месячный срок надлежит исчислять с даты отказа.

Также согласно ст. 237 ТК РФ предусмотрена возможность компенсации морального вреда работнику в результате неправомерных действий работодателя.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости. При этом представляется недопустимым при определении размера компенсации такого вреда учитывать размер заработной платы работника до его увольнения, либо причитающийся выплата средний заработок за все время вынужденного прогула и взыскивать определенную часть от этих сумм.

При разрешении указанных споров судьи исходили из того, что доказательства того, что фактически установленная работнику заработная плата являлась предусмотренной трудовым договором, надлежит представлять стороне, заявляющей об этом. При отсутствии таких доказательств суды принимали во внимание размер заработной платы, согласованный сторонами в трудовом договоре.

Вместе с тем следует отметить, что оплата труда регулируется не только путем определения ее условий в договорном порядке, но и путем реализации государственных гарантий по оплате труда работников. Действие государственных гарантий по оплате труда распространяется на все организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Как усматривается из материалов указанных в справке гражданских дел истцами не нарушены сроки обращения в суд.

Решения по делам обобщаемой категории вынесены в соответствии с нормами материального и процессуального права. Были обоснованными, подтвержденными доказательствами.

В соответствии со ст. 199 ГПК РФ составление мотивированного решения суда может быть отложено на срок не более чем пять дней со дня окончания разбирательства дела, но резолютивную часть решения суд должен объявить в том же судебном заседании, в котором закончилось разбирательство дела.

Нарушений срока составления мотивированного решения суда и направления его участвующим в деле лицам по делам за изучаемый период не установлено.

Согласно ч. 3 ст. 230 ГПК РФ протокол судебного заседания должен быть составлен и подписан не позднее чем через три дня после окончания судебного заседания.

Протоколы судебных заседаний суда в целом соответствуют ст. 230 ГПК РФ, нарушений сроков составления и подписания протоколов судебных заседаний также не установлено, а замечания на протоколы не поступали.

Правильность и обоснованность решений зависит от корректной правовой квалификации, правильной правовой оценки доказательств, положенных в основу выводов суда. Как показывает практика, неукоснительное соблюдение норм процессуального права, качественная подготовка дела к судебному заседанию, эффективная организационная работа суда по данной категории дел также позволяют улучшить качество рассмотрения дел, связанных с защитой трудовых прав граждан.

Судья Урванского
районного суда КБР

О.С.Булавина