



**ТРУДОВОЕ ПРАВО  
ДЛЯ КАДРОВИКА**

стр. 9

**КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ  
(управление персоналом)**

стр. 81

**КАДРОВОЕ  
ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО**

стр. 137

**№ 1/2014**

## 47 ОПЛАТА ТРУДА

*Уракова Е.*

### Индексирование заработной платы. Откуда деньги, сколько и зачем

47

Автор рассуждает, какие акты регулируют размер индексации работников, финансируемых из федерального бюджета и бюджета субъектов РФ. Особо важен вопрос о том, как работодатели, которые не финансируются из бюджетов, обязаны индексировать заработную плату своих работников.

## 54 НОРМЫ ТРУДА И РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

*Яковлев Р., Литовченко Н.*

### Рабочее время и время, связанное с производством: правовое регулирование

54

Какие затраты времени следует относить к рабочему времени, затрачиваемому на исполнение трудовых обязанностей; надо ли включать в рабочее то время, которое работник тратит на подготовку для выполнения трудовых обязанностей, и время, связанное с их окончанием? Ответы на эти и другие вопросы читайте в статье.

## 65 ГРАЖДАНСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

*Прасолов Б.*

### Соглашение об использовании личного имущества работника в интересах работодателя

65

В теории и практике трудового права существуют проблемы определения юридической природы соглашений об использовании имущества работника. В статье рассмотрены вопросы, связанные с отграничением соглашения об использовании личного имущества работника в интересах работодателя от смежных гражданских договоров.

## 76 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

*Карпенко О.*

### По месту нахождения ответчика...

### К вопросу о подсудности индивидуальных трудовых споров

76

Статья посвящена внесению изменений в ГПК РФ о правилах альтернативной.

## 80 ВОПРОС – ОТВЕТ

*Минаева М.*

### Совместительство для главврача

80

На вопрос читателей журнала «Кадровик», посетителей сайта [www.кадровик.рф](http://www.кадровик.рф), отвечает эксперт.



### КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ (УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ)

## 82 КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

*Петрова Ю.*

### Новые лидеры в условиях инновационной экономики

82

В настоящее время, в условиях глобальной конкуренции, информационной и технологической революции, инновационной динамики экономических отношений старый тип лидерства с жестким авторитарным администрированием уже не подходит. На первый план выходит новый лидер, готовый повести за собой людей к достижению поставленной цели, вдохновлять и заряжать их энергией. Настоящий эффективный

УДК 349.22

# По месту нахождения ответчика...

## К ВОПРОСУ О ПОДСУДНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

### At the Location of the Defendant... On the Question of the Jurisdiction of Individual Labor Disputes

**Ольга  
Карпенко,**

канд. юрид. наук,  
зам. заведующего  
кафедрой трудового  
права, заместитель  
декана факультета  
права НИУ «Высшая  
школа экономики»,  
e-mail: okarpenko@  
hse.ru

**Статья посвящена внесению изменений в ГПК РФ о правилах альтернативной подсудности в отношении оснований, вытекающих из трудовых споров.**

**Ключевые слова:** заявление первичного иска в суд, территориальная подсудность, альтернативная подсудность.

**The article is devoted to amending the Code of Civil Procedure of the Russian Federation on the rules of jurisdiction in relation to the alternative grounds arising from labor disputes.**

**Key words:** application of the primary action in the court's territorial jurisdiction, alternative jurisdiction.

**Т**ерриториальная подсудность трудовых споров предполагает разграничение полномочий между судами одного уровня (по горизонтали). Нормы Гражданского процессуального кодекса РФ о территориальной подсудности определяют пространственную компетенцию судебных органов. Общим правилом распределения дел между судами одного уровня является правило территориальной подсудности, зафиксированное в ст. 28 ГПК РФ, – «иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется по месту нахождения организации».

Исходя из этого правила, практически все трудовые споры возбуждаются по месту нахождения ответчика, в роли которого выступает работода-

тель (юридическое лицо и физическое лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью). Инициаторами индивидуальных трудовых споров в подавляющем большинстве случаев выступают работники, либо лица, ранее состоявшие в трудовых отношениях с работодателем, либо лица, которым отказано в заключении трудового договора.

В силу действующего законодательства (ст. 391 ТК РФ) работодатель вправе обратиться в суд с иском к работнику только в одном случае – о возмещении ущерба, причиненного работником имуществу работодателя. При этом следует заметить, что ч. 6 ст. 29 ГПК РФ предусматривает для трудовых споров альтернативную подсудность по выбору истца. Но таким правом

возможно воспользоваться только в исключительных случаях, когда речь идет о восстановлении трудовых прав, нарушенных незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста. Такие иски рассматриваются, в том числе и с учетом ст. 1070 ГК РФ.

Данной позиции, изложенной в ч. 6 ст. 29 ГПК РФ, придерживаются и российские суды. В качестве примера можно сослаться на два апелляционных определения Московского городского суда от 16.04.2013 по делу № 11-12151 и от 10.06.2013 по делу № 11-16021.

#### ПРИМЕР

В первом случае (дело № 11-12151) гражданин Т. обратился в Измайловский районный суд г. Москвы к ООО «Диалог Энио» с требованием об установлении факта трудовых отношений. Рассмотрев исковое заявление, суд своим определением от 27.11.2012 возвратил его Т. по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 135 ГПК РФ в связи с неподсудностью спора Измайловскому районному суду г. Москвы, разъяснив, что за разрешением заявленных требований Т. следует обратиться в Симонский районный суд г. Москвы по месту нахождения ООО «Диалог Энио». Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда 16.04.2013 г. рассмотрела частную жалобу Т. и оставила определение Измайловского районного суда г. Москвы без изменения.

\*\*\*

Во втором случае (дело № 11-16021) гражданин А. обратился в Савеловский районный суд г. Москвы с иском к ООО «Дорсервис» о восстановлении на работе. Как и в первом случае, суд определением от 25.02.2013 возвратил А. исковое заявление, ссылаясь на несоблюдение им правил территориальной подсудности. Данное определение в апелляционном рассмотрении было оставлено без изменения.

\*\*\*

В обоих случаях, оставляя определения районных судов без изменения, судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда указывала, что по правовому смыслу п. 6 ст. 29 ГПК РФ использовать правило альтернативной подсудности и предъявлять иск по месту жительства истца невозможно, поскольку подобное обращение в суд в законе обусловлено наступлением конкретных событий, а именно, если трудовые права нарушены незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности и т. д. по тексту закона.

По нашему мнению, отсутствие у истца правовой возможности выбора между несколькими судами существенно ослабляет его процессуальные позиции. При этом не следует забывать, что трудовые права граждан имеют ярко выраженную социальную направленность, а государство, в свою очередь, уделяет серьезное внимание защите трудовых прав. Достаточно вспомнить ст. 7 Конституции РФ: «Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» (п. 1), «В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей...» (п. 2).

#### Альтернативная подсудность

Как полагает М. К. Треушников, смысл альтернативной подсудности состоит в том, чтобы создать дополнительные благоприятные правовые гарантии для стороны, нуждающейся в судебной защите нарушенного или оспариваемого права, в выборе суда. В правилах альтернативной подсудности учитываются особые обстоятельства, связанные с повышенной охраной прав и интересов лиц, нуждающихся в судебной защите [1].

Такой же позиции придерживается В. М. Жуйков – д-р юрид. наук, заслуженный юрист РФ, длительное время являвшийся заместителем председателя Верховного Суда РФ. По его мнению,

**В силу действующего законодательства (ст. 391 ТК РФ) работодатель вправе обратиться в суд с иском к работнику только в одном случае – о возмещении ущерба, причиненного работником имуществу работодателя.**

альтернативная подсудность установлена законом для таких категорий дел, в которых истцы объективно нуждаются в создании им наиболее благоприятных условий судопроизводства (облегчение поездок в суд, собирания доказательств и т. п.), либо по которым они лишены возможности предъявить иск по общему правилу территориальной подсудности (ч. 1 ст. 29) [2].

Практикующим юристам, которые в судах защищают интересы работников, вполне очевидно, что в последние 20 лет эта защита ослабла. Все сложнее становится добывать доказательства, отстаивать их бесспорность и допустимость. Перевес по доказательствам явно на стороне работодателя, поскольку он сам же и оформляет возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений с работником. А ведь общеизвестно – «своя рука – владыка».

Отсутствие у истца-работника законодательной возможности выбрать суд, в котором он хотел бы рассматривать свой иск, также объективно создает дополнительные сложности его эффективной защиты. Представляется целесообразным расширить правила ст. 29 ГПК РФ, дополнив ее пунктом о возможности предъявления иска, вытекающего из трудовых правоотношений, также по месту жительства истца, вне зависимости от наступления каких-либо обособленных событий, а только в силу нарушения или оспоренности прав работника. Внесение таких дополнений улучшит процессуальную свободу истца и усилит его правовую защищенность.

### Предыстория вопроса

История развития процессуального законодательства нашей страны уже имела подобный опыт. В эпоху существования Союза Советских Социалистических Республик некоторые союзные республики в своем национальном законодательстве расширяли пределы альтернативной подсудности. Так в 1950-х годах в Украинской ССР и Молдавской ССР действовала ст. 30 ГПК

Украинской ССР, предусматривавшая возможность рассмотрения трудовых исков рабочих и служащих по месту жительства истца [3]. В 1971 году это же правило транслировали ч. 1 ст. 126 ГПК Украинской ССР и ч. 4 ст. 119 ГПК Молдавской ССР [4].

Один из авторов научно-практического комментария ГПК РСФСР, д-р юрид. наук Ю. К. Осипов выражает сожаление, что ГПК других союзных республик не содержат аналогичных правил, что порой существенно усложняет защиту весьма важных субъективных прав граждан. По его мнению, если отсутствие аналогичных норм в ГПК союзных республик, имеющих сравнительно малую территорию, может быть в известной степени оправдано (Армянская ССР, Эстонская ССР, Литовская ССР, Латвийская ССР и др.), то подобный пробел в законодательстве РСФСР нуждается в быстрейшем восполнении [4].

### Современное состояние

По нашему мнению, данное предложение не утратило свою актуальность и сегодня. Россия по-прежнему остается огромным по территории государством. А с учетом современных экономических реалий и свободы передвижения граждан в пределах государства, оно приобретает еще большую актуальность.

Во многих регионах России существует напряженная обстановка с рабочими местами, а где-то работы вообще нет. Население вынуждено переезжать с места на место в самостоятельных поисках работы, соглашаться на работу вахтовым способом вдали от дома, заключать трудовые договоры на условиях срочности. Проблемы с нарушением трудовых прав работников возникают при любой ситуации – трудится ли работник в организации по своему постоянному месту жительства или в связи с работой временно проживает в другой местности. Нередко бывает так, что трудовые отношения с работодателем заканчиваются, а неразрешенные проблемы с нарушением трудовых прав работника остаются.

**Отсутствие у истца правовой возможности выбора между несколькими судами существенно ослабляет его процессуальные позиции.**

Чтобы продолжить судебную тяжбу или решиться заявить первичный иск в суд по месту нахождения ответчика-работодателя, работник решает для себя достаточно сложный вопрос: остаться в месте нахождения ответчика и потратить заработанные деньги на проведение судебного разбирательства (съем жилья, питание, расходы на адвоката и иные судебные издержки) или отказаться от защиты своих прав, вернуться домой и потратить деньги по назначению – на удовлетворение потребностей своей семьи. Чаще выбирается второй вариант. Таким образом, работодатель уходит от ответственности.

Такая ситуация может повторяться неоднократно, и в результате работодатель упрочивается в осознании правильности своего поведения, и у него вырабатывается пренебрежение к закону. А мы наблюдаем истоки правового нигилизма, укоренившегося в современном обществе. Имея правовые основания разрешить трудовой спор по своему месту жительства, работник имеет реальную возможность сократить свои и финансовые и моральные издержки, получая, в том числе и поддержку от членов своей семьи. Здесь можно говорить, что в связи с рассмотрением дела в другом регионе возрастут расходы работодателя (например, командировочные, съем гостиницы и т. п.). Выразим слабую надежду – возможно, предвидя эти незапланированные в бюджете расходы, работодатель начнет избегать нарушений трудовых прав работников.

Исследуя данную проблему, хочется обратить внимание еще на одну ситуацию, которая носит скорее субъективный характер, но не лишена «жизнеспособности».

### Неравные условия

Безусловность общего правила территориальной подсудности индивидуальных трудовых споров, по нашему мнению, создает некую законодательную «провокацию», ставя ответчика-работодателя в более «удобные» условия

ведения процесса, поскольку, как правило, подавляющее число как трудовых споров, так и иных споров он разрешает в суде общей юрисдикции по своему месту нахождения.

Мы ни в коей мере не хотим нанести оскорбление суду, но сознание, основанное на большом жизненном опыте и знании человеческой психологии, порождает одну крамольную мысль о невольном возникновении в результате частых деловых контактов межличностных отношений между представителем/представителями работодателя и судьями. Такая ситуация предположительно (теоретически) может оказать влияние на предрешение иска в пользу работодателя. Заявление отводов судье или попытка пересмотра решения суда в любой инстанции по мотивам нарушения таких принципов судопроизводства, как беспристрастность и объективность, чаще всего заканчиваются отказом. Доказать заинтересованность судьи в исходе дела очень и очень сложно. Доказательства заинтересованности должны обладать бесспорностью, допустимостью и собраны без нарушения процессуальных норм. Согласитесь, что для истца-работника такая задача едва ли по силам, в любом случае не каждый справится.

На наш взгляд, все вышеизложенное дает основание для пересмотра устоявшихся правил альтернативной подсудности в отношении индивидуальных трудовых споров.

### Библиографический список

1. Гражданский процесс: Учеб. – 3-е изд., испр. и доп. / Под ред. М. К. Треушникова. – М.: ООО «Городец-Издат», 2000.
2. Научно-практический комментарий к ГПК РФ / Под. Ред. В. М. Жуйкова, В. К. Пучинского, М. К. Треушникова. – М.: ОАО «Издательский Дом «Городец», 2003.
3. Юдельсон К. С. Советский гражданский процесс. – М.: Государственное изд-во юридической литературы, 1956.
4. Гражданское процессуальное законодательство процессуальное законодательство: Комментарий / Под ред. М. К. Юкова – М.: Юридическая литература, 1991.

**Проблемы с нарушением трудовых прав работников возникают при любой ситуации – трудится ли работник в организации по своему постоянному месту жительства или в связи с работой временно проживает в другой местности.**