

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ
УКРЕПЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ

Часть 68

Издательство Томского университета
2016

ний, цели и механизмов. Она представляет собой систему с четко структурированной иерархией, которая обеспечена ресурсами государства и проявляется в различных формах в зависимости от содержания возникших отношений.

Объектом социальной политики Российского государства служит все население страны. Основными структурными единицами социально-трудовой сферы являются: образование, здравоохранение, спорт, охрана труда, оплата труда, туризм, безработица, социальное партнерство, культура, социальная защита, социальное страхование, пенсионная система и т.д.

В качестве субъектов социальной политики выступают: органы государственной власти, органы государственной власти субъектов и органы местного самоуправления; бюджетные и внебюджетные фонды; общественные, религиозные, благотворительные, иные учреждения и фонды; коммерческие организации; профсоюзы, отдельные граждане, трудовые коллективы и т.д. Таким образом, субъектами социальной политики являются социальные группы, имеющие относительную самостоятельность и реально осуществляющие свою деятельность посредством представляющих их органов, организаций, учреждений и иных структур.

К ВОПРОСУ О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

К.А. Мухаметкалиев

Индивидуальный трудовой спор согласно действующему законодательству может быть рассмотрен как в комиссии по трудовым спорам, так и в суде. При этом большая часть индивидуальных трудовых споров рассматривается именно в судах. Как уже отмечалось в юридической литературе, при рассмотрении трудовых дел судами существенную роль в реализации права на судебную защиту играет так называемое судебское усмотрение. В процессе рассмотрения

трудовых дел суд применяет правовые нормы на основе их толкования¹.

Следовательно, можно говорить о том, что создаются правила применения норм, выработанные путем более или менее длительного многообразного их толкования, конкретизации, раскрытия смысла и содержания, а в необходимых случаях – их детализации. В этой связи обращает на себя внимание тот факт, что трудовые дела имеют свои особенности рассмотрения, не в полной мере отраженные в гражданском процессуальном законодательстве. Так, работник как одна из сторон индивидуального трудового спора не всегда имеет возможность предоставить письменные доказательства в подлиннике или в форме надлежащим образом заверенной копии, как этого предусмотрено ГПК РФ. Но именно такие доказательства в отдельных случаях имеют важнейшее значение. В качестве примера можно привести трудовые споры, возникающие при увольнении работника по собственному желанию.

Письменная форма предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника предусмотрена ч. 1 ст. 80 ТК РФ. Именно заявление работника об увольнении подтверждает его желание расторгнуть трудовой договор по соответствующему основанию ст. 77 ТК. Анализ судебной практики показывает, что если причиной спора стало увольнение работника по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при отсутствии его письменного заявления, увольнение будет признано неправомерным. Таким образом, подтверждением правомерности прекращения трудовых отношений в данном случае будет в первую очередь письменное доказательство – заявление работника. Если причиной спора является увольнение работника при наличии только копии его заявления, то его разрешение будет зависеть от оценки судом такой копии заявления как допустимого доказательства в совокупности с другими представленными доказательствами.

В отдельных случаях работником оспаривается сам факт подписания заявления об увольнении. В такой ситуации для установления подлинности подписи, подтверждающей действительное волеизъявление работника, необходимо проведение почерковедческой экспертизы. Если суд приходит к мнению, что заявление было подписано

¹ *Миронова А.Н.* Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о прекращении трудового договора // Адвокат. 2015. № 12. С. 37–43.

иным лицом, то работник подлежит восстановлению на работе. Не имеют юридического значения возможные факты подписи работником приказа об увольнении, получения трудовой книжки и пр., что подтверждается и судебной практикой¹.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОЙ ОХРАНЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Е.И. Бутенко

Заработная плата является для наемного работника основным и в большинстве случаев единственным источником средств к существованию, следовательно, нуждается в особой правовой охране со стороны государства.

Сущность охраны заработной платы базируется непосредственно на принципах регулирования оплаты труда. Перенимая конституционное положение о запрете любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, ст. 132 ТК РФ устанавливает, что никакие из вышеперечисленных ограничений не должны сказываться при установлении или изменении условий оплаты труда. Заработная плата зависит только от квалификации работника, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда и не может быть ограничена максимальным размером.

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. При этом относительно такого основания, как счетная ошибка, определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.10.2012 № 59-В11-17 по делу по иску ОАО «Амурнефтепродукт» к Павленко М.А. было установлено, что, исходя из буквального толкования норм действующего законодательства, счетной следует считать ошибку, допущенную в арифметических действиях (действиях, связанных с подсчетом), в то время как технические ошибки, в том числе технические ошибки, совер-

¹ Апелляционное определение Томского областного суда от 10.04.2012 по делу № 33–835/2012. Документ опубликован не был.