



МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

имени М.В. Ломоносова

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра гражданского процесса

КУРСОВАЯ РАБОТА

«Подсудность индивидуальных трудовых споров»

Подготовила: студент 3 курса группы
№ 301

Степанова Татьяна Максимовна

Научный руководитель:

Доктор юридических наук, профессор
Борисова Елена Александровна

Дата представления курсовой работы в учебный отдел: «__»_____ 2025 г.

Дата сдачи научному руководителю: «__»_____ 2025 г.

Дата защиты курсовой работы: «__»_____ 2025 г.

Оценка: _____

МОСКВА - 2025 год

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.....	5
1.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры: разграничение понятий.....	5
1.2. Виды индивидуальных трудовых споров.....	9
Глава 2. Подсудность индивидуальных трудовых споров	12
2.1. Подведомственность и подсудность: разграничение понятий....	12
2.2. Подсудность индивидуальных трудовых споров в приказном производстве.....	16
2.3. Подсудность индивидуальных трудовых споров в исковом производстве.....	21
Заключение.....	28
Список использованных нормативных правовых актов.....	30
Перечень судебной практики.....	31
Список использованной литературы.....	32

Введение

Специфика индивидуальных трудовых споров связана с подчиненным положением работника по отношению к работодателю и неравными возможностями сторон. Следовательно, в трудовых отношениях работник является более слабой стороной, которая нуждается в повышенной защите со стороны государства.

При этом в части 4 статьи 37 Конституции Российской Федерации закреплено право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры. То есть законодательство особым образом выделяет трудовые правоотношения, признавая их особый социальный статус. Таким образом, характер трудовых споров непосредственно влияет на процессуальные нормы их рассмотрения.

С эффективной реализацией работником права на судебную защиту непосредственно связан институт подсудности, от правил регулирования которого зависят возможности работника участвовать в судебных разбирательствах, не неся при этом значительных материальных и временных издержек.

По общему правилу, истец подает исковое заявление по месту нахождения или месту жительства ответчика. С учетом огромных размеров нашей страны, когда ответчик (работодатель) может находиться за несколько тысяч километров от истца (работника), применение общей подсудности противоречит природе социального государства, обязанного уделять внимание более слабым субъектам правоотношений.

Таким образом, выраженный социальный характер трудовых споров предопределяет необходимость закрепления для работника на законодательном уровне благоприятных условий для обращения в суд за восстановлением нарушенных прав как по месту своего жительства, так и по месту исполнения трудового договора. При этом социальный характер трудовых споров, их специфичность и особая общественная значимость обуславливают актуальность исследования подсудности индивидуальных

трудовых споров как института, существенно влияющего на эффективность защиты прав работников.

Законодательство выделяет две категории трудовых споров: индивидуальные и коллективные. В рамках настоящей работы будет исследована подсудность только индивидуальных трудовых споров как более распространенной и практически значимой категории трудовых дел.

Говоря о степени научной разработанности данного института, необходимо отметить, что вопросы подсудности индивидуальных трудовых споров рассматривались в трудах многих отечественных ученых. Имеются в виду работы следующих авторов: Осипова Ю.К., Осокиной Г.Л., Борисовой Е.А., Клейнмана А.Ф., Куренного А.М., Лушников А.М., Лушниковой М.В., и др.

Целью настоящей работы является изучение порядка определения подсудности индивидуальных трудовых споров как в исковом, так и приказном производстве, исторических особенностей формирования институтов подведомственности и подсудности.

Для достижения поставленной цели в настоящей работе поставлены следующие задачи:

1. Раскрыть понятие индивидуального трудового спора и выявить его отличительные черты;
2. Проанализировать историческое развитие институтов подведомственности и подсудности;
3. Рассмотреть особенности порядка определения подсудности индивидуальных трудовых споров в разных видах производств.

В соответствии с целью и задачами предполагается следующая структура данной работы: введение, две главы, включающие 5 параграфов, заключение, список использованной литературы, нормативных правовых актов и материалов судебной практики.

Глава 1. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров

1.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры: разграничение понятий

Институт трудовых споров получил развитие в отечественной юридической науке после революции 1917 года¹. Зарождение трудовых споров связано с развитием фабрично-заводского законодательства конца XIX – начала XX веков. Противоречия рабочего класса и буржуазии порождали стачки и забастовки. Однако разрешение трудовых споров в судебном порядке было немногочисленным, что обуславливалось длительностью гражданского процесса и сложностью правовых взаимоотношений работника с работодателем.

Уже в 1920-е годы появился первый орган по рассмотрению трудовых споров – Народный комиссариат труда. Впервые определение трудового спора сформулировал Э. Андерсон как «спор рабочих и служащих с работодателем на почве применения труда»². А.М. Лушников и М.В. Лушникова отмечают, что на позднем этапе развития советского трудового права за трудовым спором закрепилось понятие неурегулированного разногласия между администрацией учреждения (или организации) и работником (или профсоюзом) по поводу применения установленных условий труда³. Однако необходимость наличия признака «неурегулированности» разногласий вызвала дискуссию. Так, Г.А. Жилин полагал, что любое разногласие уже в момент возникновения становится индивидуальным трудовым спором⁴. И.А. Костян разделяла эту точку зрения и считала, что само разногласие порождает индивидуальный трудовой спор, являясь одним из источников его возникновения⁵. Однако верной видится иная точка зрения, согласно которой

¹ Трудовые конфликты в советской России 1918-1929 гг. / Под ред. Ю.И. Кирьянова, В. Розенберга, А.Н. Сахарова. М., 1998. С. 18.

² Андерсон Э. Трудовые конфликты. М., 1925. С. 3.

³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. М., 2009. С. 990;

⁴ Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие. Под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2011.

⁵ Костян И.А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: Дисс. канд. юрид. наук. М., 2000. С.22-23

не каждый юридический конфликт перерастает в трудовой спор. Об отсутствии связи между возникновением конфликта и обращением в юрисдикционный орган утверждал А.А. Курушин¹. Действительно, нельзя исключать возможность сторон «погасить» конфликт добровольно в ходе переговоров. Как отмечал А.М. Куренной, обращение работников за защитой в юрисдикционный орган сопряжено с определенным риском, вследствие чего стороны стремятся разрешить противоречие путем бесконфликтного урегулирования².

В основе трудового спора лежит конфликт, причем конфликт юридический. Е.А. Борисова отмечает специфику признаков юридического конфликта: «противостояние возникает, как правило, между субъектами права, обусловлено противоречиями юридически значимых интересов; влечет юридические последствия, преодолевается с помощью средств правовой защиты³». Трудовой спор – это юридический конфликт в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Суть трудовых отношений отражается в переплетающихся нитях обязанностей, крепко связывающих работника и работодателя. Одна сторона (работник) берет на себя обязанность лично выполнять трудовую функцию, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а другая сторона (работодатель) обязуется оплачивать осуществленную работу и обеспечивать соответствующие условия труда. Необходимо отметить, что трудовыми признаются лишь споры между работодателями и работниками (в том числе в лице их представителей). Повышенную сложность гражданских дел, возникающих из трудовых правоотношений, предопределяют сложный фактический состав трудового спора и его социальная значимость. Возникновение неурегулированных разногласий между другими субъектами трудового права должно

¹ Курушин А.А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность: Дисс. канд. юрид. наук. Ульяновск, 2003. С. 22.

² Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. М., 2010. С.8-9

³ Альтернативное разрешение споров: учебник / под ред. Е.А. Борисовой. М.: Городец, 2019. С.38

квалифицироваться как иной юридический конфликт в сфере правового регулирования социально-трудовых отношений¹.

Трудовые споры подразделяются на коллективные и индивидуальные. Статья 398 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) закрепляет понятие коллективного трудового спора как неурегулированного разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях. В статье 381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор определяется как неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Сторонами могут быть не только работодатель и работник, но и лицо, которое ранее состояло в трудовых отношениях с этим работодателем или лицо, которому было отказано в заключении трудового договора. Следовательно, стоит четко разделять, что индивидуальные трудовые права и обязанности реализуются работником в правоотношениях с работодателем самостоятельно, коллективные же, наоборот, не могут быть реализованы работниками непосредственно без участия представительных органов.

Таким образом, в основе трудового спора лежит неурегулированное разногласие между работником и работодателем. Предмет индивидуального трудового спора составляют личные корреспондирующие друг другу права и обязанности работника (в том числе лица, ранее состоявшего в трудовых отношениях, или лица, желающего вступить в трудовые отношения) и

¹ Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: Дисс. канд. юрид. наук. М., 2012.

работодателя. Напротив, предметом коллективного трудового спора являются коллективные права и обязанности работников и работодателя.

1.2. Виды индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры являются важной составляющей в судебной практике, так как непосредственно связаны с правом на труд – одним из важнейших конституционных прав граждан¹. Характерными чертами индивидуального трудового спора являются:

- разногласия между работодателем и конкретным работником, включая бывших работников и лиц, претендующих на заключение трудового договора, возникают по поводу трудовых отношений между ними;
- разногласия между этими сторонами связаны с применением норм трудового права, регулирующих трудовые отношения с участием данного конкретного работника;
- соответствующие разногласия не удалось урегулировать при непосредственных переговорах;
- эти разногласия переданы в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров².

Любой индивидуальный трудовой спор может быть предметом судебного разбирательства. И.К. Пискарев по критерию характера индивидуального трудового спора выделяет следующие виды таких споров:

1. Споры, связанные с применением норм, входящих в институт «трудовой договор» (о приеме на работу, о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор, о необоснованности отстранения от работы);
2. Споры о применении законодательства о рабочем времени;
3. Споры об оплате труда;
4. Споры о применении законодательства о гарантиях (о возмещении расходов, связанных со служебными командировками или переездом на работу в другую местность);
5. Споры о материальной ответственности работника и работодателя;

¹ Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. А.М. Куренного. 3-е изд., М., 2015

² Настольная книга судьи по трудовым спорам: Учебно-практическое пособие / под ред. С.П. Маврина. Проспект, 2011. С.5

6. Споры по заявлению лиц, считающих, что они подвергались дискриминации¹.

Иным критерием классификации является то, какая сторона обратилась в орган для разрешения возникшего трудового спора. Согласно этой классификации, можно выделить споры по заявлению работника (о восстановлении на работе, изменении формулировки причин увольнения) или работодателя (о возмещении работником причиненного ущерба).

Обратимся к статистическим данным рассмотренных дел судами общей юрисдикции для уяснения наиболее распространенных видов индивидуальных трудовых споров. Так, в 2022 году было рассмотрено 144 751 дел, возникающих из трудовых отношений, в 2023 году – 111 422, за I полугодие 2024 года в судебном порядке было разрешено 51 353 индивидуальных трудовых споров². Наиболее распространенными видами индивидуальных трудовых споров являются:

- дела об оплате труда, в частности, о взыскании невыплаченной заработной платы (2022 год – 97 401, 2023 год – 67 158, I полугодие 2024 года – 29 512);
- дела о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя (2022 год – 4 204, 2023 год – 3 860, I полугодие 2024 года – 1613);
- дела по искам работодателей о возмещении ущерба при неисполнении трудовых обязанностей (2022 год – 5 503, 2023 год – 5 834, I полугодие 2024 года – 2 811).

Таким образом, на стороне истца в спорах, возникающих из трудовых правоотношений, преимущественно выступает работник. Первое место по количеству поданных исковых заявлений и рассмотренных дел занимают споры о взыскании невыплаченной заработной платы, что еще раз

¹ Пискарев И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров: учебное пособие. М.: Проспект, 2014. С.7-9

² Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2022, 2023 и I полугодие 2024 гг.. <https://cdep.ru>

подчеркивает экономически уязвимое положение работника в отношениях с работодателем¹.

Особое место занимают споры об отказе в приеме на работу в силу того, что они могут быть рассмотрены в суде даже при отсутствии между сторонами заключенного трудового договора. Особая социальная значимость трудовых отношений проявляется в том, что государство обеспечивает повышенный стандарт защиты конституционного права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и равные возможности, в том числе, при заключении трудового договора. Советский ученый Ю.К. Осипов выделял две категории трудовых споров: 1) споры по поводу установления условий труда; и 2) споры, возникающие из применения уже установленных условий труда². С точки зрения такого деления, наибольшее количество дел возникает именно из первой категории.

Таким образом, в судебной практике преобладающими являются дела по искам работников о восстановлении на работе и оплате труда. Судебный порядок их разрешения должен нивелировать уязвимое положение слабой стороны трудовых правоотношений, то есть благоприятствовать работнику при подаче искового заявления. Это напрямую связано с рассмотрением особенностей института подсудности.

¹ Вавилин Е.В., Волос А.А., Суоров С.Б. Принцип защиты слабой стороны в правоотношении в гражданском праве и гражданском процессе // Вестник гражданского процесса. 2016. № 6. С. 170 - 186.

² Осипов Ю.К. Подведомственность и подсудность гражданских дел. М.: 1962. С.28

Глава 2. Подсудность индивидуальных трудовых споров

2.1. Подведомственность и подсудность: разграничение понятий

Нарушение правил разграничения полномочий судебных и иных юрисдикционных органов при разрешении спора о праве, то есть подведомственности и подсудности, может стать ошибкой, наносящей существенный ущерб правосудию¹. Защиту нарушенных прав могут осуществлять как суды, так и иные юрисдикционные органы, в связи с чем всегда существует необходимость разграничить сферу их деятельности. Стоит сразу отметить, что в современном гражданском процессуальном законодательстве с 2018 года используется лишь один термин – «подсудность», который в том числе включает в себя предметную подсудность (то есть подведомственность)². Соответственно, в рамках настоящей работы необходимо определить соотношение подсудности и подведомственности.

Долгое время в процессуальной литературе понятие подведомственности не употреблялось. К моменту принятия ГПК РСФСР 1923 года сложилась разветвленная система органов, наделенных правом разрешать юридические споры, однако четкого размежевания их компетенций не было. Вопросам подведомственности в ГПК РСФСР 1923 года были посвящены лишь две статьи из всех главы о подсудности³. Интересно, что до принятия Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик 1961 года использовался лишь один термин «подсудность» для обозначения двух понятий⁴. Ю.К. Осипов отмечал, что «...подведомственность в советском гражданском процессе понимается в смысле юрисдикции, т.е. компетенции различных органов государства, различных его ведомств на разрешение споров о праве и иных правовых

¹ Павлов А. Проблемы согласования подведомственности федеральных судов // ХиП. 1997. № 11. С. 64.

² Гражданский процесс: Учебник / Под ред. М.К. Треушникова. 6-е изд., М.: Статут, 2018.

³ Постановление ВЦИК от 10.07.1923 г. "О введении в действие Гражданского Процессуального Кодекса РСФСР." // СПС КонсультантПлюс

⁴ Осокина Г.Л. Подведомственность и подсудность дел гражданского судопроизводства: учеб. пособие. Томск. 1993. С. 6.

вопросов»¹. Автор выделял широкий и узкий смыслы понятия. В широком смысле, подведомственность – это компетенция ведомств (будь то государственный орган или общественная организация). Компетенция и подведомственность являются зеркальными понятиями, отражающими свойство субъекта власти и свойство объекта, к которому власть применяется. В узком смысле, под подведомственностью понимается компетенция различных органов государства на разрешение споров о праве. Н.А. Чечина и Д.М. Чечот под подведомственностью понимали разграничение компетенции различных органов по защите гражданских прав². Однако А.Ф. Клейнман отмечал, что разграничение круга деятельности суда и других органов составляет лишь предмет учения о подведомственности, о судебной или административной юрисдикции, но не дает полноценного определения³. В истории гражданского процесса выделялись разные критерии определения подведомственности. Наиболее верной представляется позиция М.К. Треушникова, который дает определение подведомственности через компетенцию того или иного органа по рассмотрению или разрешению дел⁴. Так, Ю.К. Осипов относил к критериям подведомственности характер органов, наделенных юрисдикционными полномочиями (судебные и административные органы), и предмет ведения (гражданские, семейные, трудовые дела). Таким образом, понятие судебной компетенции становится тождественным понятию подведомственности судебных органов.

Понятие подсудности включает рассмотрение различными судами дел, отнесенных к компетенции судебных органов. Определение компетенции конкретных судов есть ни что иное, как распределение подведомственных судебным органам дел между отдельными звеньями судебной системы. Согласно статье 4 Федерального конституционного закона «О судебной системе Российской Федерации» судебную систему составляют федеральные

¹ Осипов Ю.К. Подведомственность и подсудность гражданских дел. М.: 1962. С.6

² Гражданский процесс / под ред. В. А. Мусина, Н.А. Чечиной, Д.М. Чечота. М.: Гардарики, Проспект, 1996 С. 117

³ Клейнман А.Ф. Советский гражданский процесс. М.: 1954 С.137

⁴ Гражданский процесс: Учебник / Под ред. М.К. Треушникова. 6-е изд., М.: Статут, 2018. С. 94

суды (Верховный суд, кассационные и апелляционные суды общей юрисдикции, верховные суды республик, краевые и областные суды, районные суды) и мировые судьи субъектов¹. Г.Л. Осокина отдельно отмечала разнородность единой замкнутой системы судов, выделяя высшее, среднее и низшее звенья². При принятии искового заявления необходимо четко определить, какому суду в иерархии судебной системы надлежит рассматривать дело по вертикали (например, в приказном производстве у мирового судьи или в исковом производстве в районном суде), а также какой именно суд в пределах определенной территории должен этот спор разрешить по горизонтали. На эти вопросы отвечает институт подсудности – родовой и территориальной (местной) соответственно. Критерием родовой подсудности является вид или категория дел, а местной – административная территория.

Нарушение правил определения подсудности сопряжено с определенными процессуальными последствиями. Так, при неправильном определении подсудности судья должен возвратить исковое заявление, если же дело уже принято к производству – передать по установленной подсудности. Вынесение решения с нарушением правил подсудности является основанием его отмены, так как налицо существенное нарушение процессуальных норм. Однако судебная практика ориентирована на более мягкий подход к нарушениям правил территориальной подсудности и не признает их существенным нарушением, если это не привело к неправильному разрешению дела³. Так, в абз. 2 п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 г. № 16 указано, что решение суда может быть отменено ввиду нарушения подсудности только в следующих случаях:

– если на нарушение правил подсудности указано в апелляционных жалобе, представлении и суд апелляционной инстанции установит, что лицо,

¹ Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (ред. от 16.04.2022) "О судебной системе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023)

² Гражданский процесс. Общая часть: учебник / Г.Л. Осокина. — 3-е изд., перераб. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. С.424

³ Гражданский процесс. Общая часть: учебник / Г.Л. Осокина. — 3-е изд., перераб. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2013. С.458

подавшее жалобу, или прокурор, принесший представление, заявляли в суде первой инстанции ходатайство о неподсудности дела этому суду и о передаче его по подсудности в соответствующий суд;

– у них отсутствовала возможность заявить в суде первой инстанции такое ходатайство по причине их неизвещения о времени и месте судебного заседания или непривлечения к участию в деле;

– вследствие невозможности явиться в суд по уважительной причине, а также если нарушены правила подсудности, установленные статьями 26 и 27 ГПК РФ, либо правила об исключительной подсудности¹.

Таким образом, множество процессуальных форм защиты права предопределяет необходимость четкого законодательного закрепления предмета ведения за каждым юрисдикционным органом (предметная подсудность или подведомственность). Определение же права конкретных судов разных звеньев судебной системы на рассмотрение и разрешение гражданских дел составляет институт родовой (по вертикали) и территориальной (по горизонтали) подсудности.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 г. № 16 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции» // СПС КонсультантПлюс

2.2. Подсудность индивидуальных трудовых споров в приказном производстве

В настоящей работе, применительно к подсудности индивидуальных трудовых споров, автор остановится на делах о выдаче мировым судьей судебного приказа о взыскании невыплаченной работнику заработной платы и делах, подлежащих рассмотрению и разрешению районными судами (например, спорах о восстановлении на работе).

В исторической перспективе возможность разрешения индивидуальных трудовых споров в приказном производстве возникла относительно недавно. Свои истоки приказное производство в отечественном гражданском процессуальном праве берет еще с Устава гражданского судопроизводства 1964 года (далее – УГС). Понудительное исполнение по актам стало предшественником приказного производства¹. Правила производства о понудительном исполнении по актам основывается на бесспорности дел, для которых не требуется судебного решения на основании состязания сторон. Соответственно, суд должен был лишь установить бесспорность акта, чтобы придать ему исполнительную силу судебного решения². Например, понудительному исполнению подлежали акты о платеже денег или возврате вещей. Однако сам термин «судебный приказ» появился впервые в ГПК 1923 года. Так, согласно статье 210, судебные приказы применялись ко взысканиям денег по расчетным книжкам на заработную плату. Правовая природа судебного приказа является спорной. С одной стороны, сама деятельность судьи по вынесению и выдаче судебного приказа трудно признать отправлением правосудия, а судебный приказ – судебным актом³. С другой стороны, судебный приказ позволяет оперативно восстановить нарушенные права, оправдывая упрощение производства.

¹ Великая реформа: К 150-летию Судебных Уставов: В 2 т. Т. I: Устав гражданского судопроизводства / Под ред. Е.А. Борисовой. М.: Юстицинформ, 2014. С. 239

² Энгельман И.Е. Курс русского гражданского судопроизводства. Юрьев, 1912. С. 437.

³ Воронов А.Ф. Принципы гражданского процесса: прошлое, настоящее, будущее. М., 2009. С.486

В 1928 году система приказного производства была отменена и восстановлена уже в современной России в 1995 году. В связи с развитием рыночных элементов и серьезным экономическим кризисом работники оказались в уязвимом положении, выплата заработной платы нередко задерживалась, многие получали оплату труда в виде продуктов производства. В связи с этим востребованной оказалась возможность взыскания начисленной, но не выплаченной заработной платы, введенная поправкой к ГПК 1964 года. Обращаясь к вопросу о родовой подсудности, И.К. Пискарев отметил, что ранее мировые судьи разрешали почти все индивидуальные трудовые споры, в то время как к компетенции районных судов относились лишь дела о восстановлении на работе (пункт 6 части 1 статьи 23 ГПК РФ утратил силу в 2008 году)¹. На сегодняшний день основная нагрузка по разрешению трудовых споров легла на плечи районных судов, в связи с чем автор оценивал это как шаг к созданию трудовой юстиции.

Таким образом, исторически законодатель видел две основные цели развития приказного производства – ускорение и облегчение процесса. Возрождение приказного производства связано с возникновением большого количества бесспорных дел экономического характера в конце XX – начале XXI веков.

Дела о выдаче судебного приказа по своей сути являются делами о взыскании денежных средств по бесспорным требованиям, сумма которых не превышает 500 тыс. рублей. Особенностью приказного производства является отсутствие вызова сторон в суд, судебных заседаний и ведения протокола процессуальных действий как таковых. Для приказного производства характерен ускоренный порядок разрешения дел исключительно на основе письменных документов. Таким образом, надлежащим образом

¹ Пискарев И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров: учебное пособие. М.: Проспект, 2014. С.10

подтвержденная бесспорность требований работника является основанием для их рассмотрения судом в упрощенном порядке¹.

Согласно статье 3 Федерального Закона «О мировых судьях в Российской Федерации» мировой судья в первой инстанции рассматривает дела о выдаче судебного приказа². Глава 11 «Судебный приказ» содержится в подразделе «Приказное производство» в ГПК РФ. На основании статьи 23 и статьи 122 ГПК РФ к подсудности мировых судей относятся дела приказного производства по требованиям о начисленной, но не выплаченной работнику заработной плате, сумм оплаты отпуска и выплат при увольнении, а также связанные с вышеперечисленными требования о взыскании начисленной, но не выплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Сокращенная процедура разрешения этих категорий дел ведет к ускоренному рассмотрению дела и более эффективной защите нарушенного права работника. В случае начисления, но невыплате заработной платы презюмируется, что нет спора о праве, так как задолженность работодателя (должника) перед работником (взыскателем) была им подтверждена. Ключевым является вопрос предоставления работником документов, которые бы доказывали задолженность работодателя. К перечню достоверных доказательств можно отнести справки, выданные работодателем, с указанием наличия и размера задолженности; расчетный лист, то есть письменное извещение работника о составных частях заработной платы, удержаниях и общей суммы денежных средств, подлежащих выплате.

Согласно данным судебной статистики о деятельности судов общей юрисдикции мировыми судьями по делам об оплате труда (взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат и компенсации за задержку)

¹ Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие. Под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2011. С.24

² Федеральный закон от 17.12.1998 № 188-ФЗ (ред. от 01.07.2021) "О мировых судьях в Российской Федерации"

было вынесено множество судебных приказов: в 2022 г. – 69 732, в 2023 г. – 32 914, в I полугодии 2024 г. – 13 117¹. Одной из возможных причин снижения трудовых дел в приказном производстве является отсутствие у работника, как более слабой стороны трудового договора, властных полномочий по истребованию у должника (работодателя) расчетного листа. Тем не менее, судебная практика говорит о том, что работники продолжают реализовывать свое право на разрешение спора в судебном порядке в форме приказного производства. Соответственно, некоторая сложность получения достоверных доказательств в виде письменных документов у работодателя не умаляет значимости приказного производства как более доступной и ускоренной формы восстановления нарушенных трудовых прав. Помимо этого, снижение количества вынесенных судебных приказов можно связать со сложной внешнеполитической ситуацией и введением санкций, всплеск чего пришелся именно на 2022 год, когда многие работодатели были вынуждены сокращать трудовой персонал.

Если в требования работника включено возмещение морального вреда или из представленных документов усматриваются сведения о несогласии с размерами невыплаченной денежной суммы, то дело надлежит рассматривать в порядке искового производства.

Вопрос территориальной подсудности трудовых споров в приказном производстве также заслуживает отдельного комментария. Согласно части 1 статьи 123 ГПК РФ заявление о выдаче судебного приказа подается в суд по общим правилам подсудности, то есть истец подает заявление по месту жительства ответчика или месту нахождения организации (если ответчик является юридическим лицом). Однако в соответствии с частью 6.3 статьи 29 ГПК РФ иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться в суд по месту жительства истца. Это является альтернативным видом местной подсудности, так как право выбора принадлежит заявителю. Согласно пункту

¹ Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2022, 2023 и I полугодие 2024 гг.. <https://cdep.ru>

6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 иски работников могут быть предъявлены по выбору истца в суд по месту его жительства, по месту жительства (нахождения) работодателя или по месту исполнения трудового договора (если это содержится в его условиях)¹. Согласно пункту 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2016 № 62 при подаче заявления о выдаче судебного приказа подлежат применению правила подсудности по выбору истца в исковом производстве и договорной подсудности². Соответственно, при подаче работником в порядке приказного судопроизводства заявления о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной плате, будут действовать правила альтернативной подсудности, предусмотренные гражданским процессуальным законодательством для искового производства.

Таким образом, с точки зрения родовой и территориальной подсудности, отнесение к компетенции мировых судей по правилам альтернативной подсудности индивидуальных трудовых споров об оплате труда, отвечающих установленным требованиям гражданского процессуального законодательства о приказном производстве, является удобной правовой конструкцией, которая обеспечивает более доступный механизм реализации работником неотъемлемого права на судебную защиту.

¹ 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" // СПС «КонсультантПлюс»

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2016 № 62 (ред. от 05.04.2022) "О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации о приказном производстве"

2.3. Подсудность индивидуальных трудовых споров в исковом производстве.

В законодательстве невозможно перечислить все дела искового производства ввиду их многообразия. При определении подсудности дел искового производства традиционно выделяют два критерия: характер спорного правоотношения (гражданские, семейные, трудовые) и субъектный состав¹. Так, согласно пункту 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 к индивидуальным трудовым спорам по заявлению работников относятся споры о признании трудовыми отношений, возникших на основании фактического допущения работника к работе в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен; о восстановлении на работе; об изменении даты и формулировки основания увольнения; об оплате за время вынужденного прогула; о компенсации морального вреда в связи с нарушением трудовых прав работников и иные. С точки зрения родовой подсудности все дела, возникающие из трудовых отношений, подсудны в настоящее время районным судам.

Ю.К. Осипов писал, что если спор о праве вытекает из трудовых отношений, то он, как правило, подведомственен судебным органам. С точки зрения предметной подсудности (подведомственности) советский ученый выделял следующие виды:

- споры, подведомственные суду при условии предварительного их рассмотрения комиссии по трудовым спорам (далее – КТС);
- споры, подведомственные суду независимо от соблюдения каких-либо предварительных условий (непосредственно подведомственные суду);
- споры, неподведомственные суду².

Первый вид трудовых споров непосредственно связан с условной подведомственностью, при которой существует необходимость соблюдения

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

² Осипов Ю.К. Подведомственность и подсудность гражданских дел. М.: 1962. С.28

предварительного внесудебного порядка рассмотрения спора до непосредственного обращения в суд¹. Применительно к трудовым спорам речь чаще всего идет о рассмотрении трудового спора КТС, что будет иметь вспомогательный характер и выступать в качестве процессуального условия подведомственности суду, то есть предпосылкой права на предъявление иска. Суть условной подведомственности заключалась в освобождении суда от дополнительного бремени разрешения трудовых дел. На сегодняшний день условная подсудность к индивидуальным трудовым спорам не применяется. В пункте 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 содержится разъяснение, основанное на статье 46 Конституции РФ: «Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Трудовой Кодекс 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 вправе 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»². При этом статья 308 ТК РФ, закрепляющая возможность рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке при неурегулированности их *самостоятельно* работником и работодателем, не может толковаться как установление обязательного досудебного порядка. Верховный суд РФ однозначно высказался, что судья не вправе возвращать исковое заявление работника или

¹ Клейнман А.Ф. Советский гражданский процесс. М.: 1954. С.137

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007 № 3

оставлять заявление без рассмотрения в связи с несоблюдением досудебного порядка урегулирования спора¹.

Таким образом, для сторон трудового правоотношения действуют правила альтернативной предметной подсудности, то есть истец вправе самостоятельно выбрать как судебный, так и внесудебный порядок рассмотрения спора путем обращения в КТС. А.М. Куренной считал КТС эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров при умелом использовании их потенциала². П.Ф. Елисейкин также отмечал, что в советское время большинство трудовых споров разрешалось именно КТС и профсоюзным комитетом³. Однако, если Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. предусматривал обязательное создание КТС во всех организациях с численностью не менее 15 работников, то современный ТК РФ не предусматривает обязательного создания КТС, так как это происходит по инициативе сторон трудовых правоотношений.

Выделение Ю.К. Осиповым споров, непосредственно подведомственных суду, наталкивает на правила об исключительной подведомственности. Речь идет об индивидуальных трудовых спорах, которые не могут быть разрешены иным юрисдикционным органом, то есть выбор суда не зависит от воли истца, а прямо определяется в законе. Так, согласно пункту 5 Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 13.09.1957 №15 непосредственному рассмотрению в суде, минуя КТС, подлежали только иски администрации о взыскании материального ущерба по основаниям, указанным в КЗоТ РСФСР⁴. На сегодняшний день к исключительной

¹ Пункт 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

² Куренной А.М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007, № 4. С. 147-150

³ Елисейкин П.Ф. Понятие спора о праве в гражданском процессе // Советская юстиция. 1969. № 12.

⁴ Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. № 15 «О судебной практике по гражданским трудовым делам» («Сборник действующих постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924-1957 гг.», Госюриздат, 1958, стр. 172)

подсудности судов относятся, например, споры о восстановлении на работе¹. В соответствии со статьей 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу и о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Территориальная подсудность индивидуальных трудовых споров в исковом производстве также претерпела изменения. Статья 28 ГПК РФ закрепляет общее правило о подаче иска в суд по месту жительства ответчика или месту его нахождения (если иск предъявляется к организации). В статье 29 ГПК РФ предусматриваются случаи альтернативной подсудности, в том числе, для индивидуальных трудовых споров. До 2016 года в силу части 6.2 статьи 29 ГПК РФ работник мог подать иск о восстановлении трудовых прав и возмещении связанных с этим убытков по месту своего жительства, только если они были причинены незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, и другими, указанными в данной норме, обстоятельствами. В 2016 году статья 29 ГПК была дополнена частью 6.3, согласно которой иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца. Это является безусловным расширением альтернативной подсудности, увеличением количества трудовых споров, которые могут рассматриваться по месту жительства работника (истца). При этом правило об альтернативной подсудности исков применяется также к искам о признании трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора². Соответственно, нормы об альтернативной подсудности создают благоприятные условия судопроизводства для тех истцов, кто в этом объективно нуждается в силу социальной значимости споров.

¹ Пункт 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007 № 3

² Пункт 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

Изменения претерпела и часть 9 статьи 29 ГПК РФ, предопределяющая возможность изменения территориальной подсудности по соглашению сторон (договорной подсудности). До 2017 года приоритетное значение имело заключенное между сторонами соглашение об определении территориальной подсудности. Однако такое положение явно ухудшало положение работника, так как работодатель мог навязать достаточно удаленный от места жительства работника суд, ведение тяжб в котором было бы затруднительно и значительно увеличивало расходы. Е.В. Вавилин, рассуждая о принципе защиты слабой стороны в гражданском процессе, верно отмечал, что статус слабой стороны в правоотношении должен учитываться при законодательном регулировании гражданского судопроизводства, в том числе, при установлении правил подсудности трудовых споров, и прежде всего территориальной, поскольку место рассмотрения спора не безразлично для работника в силу ограниченности имеющихся у него ресурсов для участия в судебном процессе¹. В связи с этим Верховный суд в Определении от 14.08.2017 №75-КГ17-4 занял правовую позицию, согласно которой подобное правило договорной подсудности лишает работника дополнительного механизма, направленного на создание наиболее оптимальных условий для разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке². Это является ограничением права истца на доступ к правосудию и судебной защите (статья 47 Конституции РФ) и ухудшает положение работника по сравнению с действующим законодательством. Так, в статье 9 ТК РФ указано, что трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

¹ Вавилин Е.В., Волос А.А., Суоров С.Б. Принцип защиты слабой стороны в правоотношении в гражданском праве и гражданском процессе // Вестник гражданского процесса. 2016. № 6. С. 170 - 186.

² Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 августа 2017 г. № 75-КГ17-4

Отдельного внимания заслуживает вопрос, вправе ли работник подать исковое заявление по месту своего пребывания (то есть месту фактического проживания), а не месту жительства, по «прописке». С одной стороны, часть 6.3 статьи 29 ГПК РФ распространяет альтернативную подсудность трудовых споров только на место жительства работников. При этом по другим категориям споров, например, о защите прав потребителей, законодатель наравне с местом жительства допускает подачу искового заявления также и по месту пребывания истца (часть 7 статьи 29 ГПК РФ). В связи с этим неясно, является ли ограничение подсудности споров только местом жительства работника пробелом или целенаправленной волей законодателя.

По мнению автора, буквальное прочтение законодательства в этом случае недопустимо, поскольку следствием этого является необоснованное ограничение права работников на судебную защиту. Очевидно, что под местом жительства работника законодатель имел ввиду то место, где работник фактически проживает, и сама по себе формальная регистрация в данном случае особого значения не имеет. В современном обществе люди в принципе являются более мобильными, часто меняют место жительства (в том числе по рабочим причинам), и во многих случаях не имеют регистрацию по месту своего пребывания по объективным причинам (например, они арендуют жилье, и собственник не предоставляет согласие на постоянную регистрацию).

Например, в Определении от 02.08.2023 г. № 8Г-18219/2023 Второй кассационный суд общей юрисдикции отменил определение суда первой инстанции о возвращении искового заявления, указав, что место жительства гражданина может не совпадать с местом его регистрации, и сделав вывод, что работник вправе подать исковое заявление по месту своего фактического проживания, в котором у него отсутствует постоянная регистрация¹.

В связи с этим наиболее правильным представляется расширительное толкование части 6.3 статьи 29 ГПК РФ, согласно которому работник вправе

¹ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.08.2023 г. № 8Г-18219/2023 // СПС КонсультантПлюс

подать исковое заявление как по месту жительства, так и по месту своего пребывания. Более того, это следует зафиксировать на законодательном уровне и внести соответствующее дополнение в часть 6.3 статьи 29 ГПК РФ.

Таким образом, нормы о родовой и территориальной подсудности в исковом производстве претерпели изменения в пользу улучшения положения работника при разрешении индивидуального трудового спора в судебном порядке. Новое трудовое законодательство отказалось от условной подведомственности, в связи с чем работник не обязан соблюдать досудебный порядок урегулирования. Помимо этого, работник имеет право подать иск о восстановлении трудовых прав по месту своего жительства, причем выбор подсудности не может быть ограничен условиями трудового договора.

Заключение

Трудовой спор возникает из-за неурегулированности разногласий между работником и работодателем. При разграничении понятий индивидуального и коллективного трудового спора следует понять, касается спор личных или коллективных прав и обязанностей работника и работодателя. Индивидуальные трудовые права и обязанности работник реализует самостоятельно в трудовых правоотношениях. Коллективные права и обязанности, напротив, не могут быть осуществлены без участия представительных органов.

Из анализа статистических данных о деятельности судов можно сделать вывод, что истцом в спорах, вытекающих из трудовых правоотношений, в большинстве случаев, является работник. Наиболее распространены требования о взыскании невыплаченной заработной платы и восстановлении на работе, что подтверждает экономическую уязвимость работника в отношениях с работодателем. Следовательно, судебный порядок разрешения данных категорий споров должен быть ориентирован на благоприятствование более слабой стороне, начиная с самого начала – обращения за судебной защитой путем подачи заявления.

Объективно необходимой является множественность форм разрешения споров, так как характер регулируемых правом общественных отношений может значительно отличаться. На сегодняшний день отсутствует легальное определение подведомственности. С точки зрения гражданского процессуального законодательства подсудность выступает распределительным механизмом гражданских дел как внутри отдельных звеньев судебной системы, так и в отношении судебного и внесудебного порядка разрешения спора. Критериями для определения родовой (по вертикали) и местной (по горизонтали) подсудности являются категория дел и административная территория. Правила определения подсудности наделяют работника преимуществами в процессуальных отношениях с работодателем, преследуя цель обеспечения равенства сторон судопроизводства.

Долгое время в истории правового регулирования трудовых споров действовали правила условной предметной подсудности, однако в настоящий момент работник не связан обязательным соблюдением досудебного порядка разрешения спора в КТС.

С точки зрения родовой подсудности большинство споров остаются в компетенции районного суда. Тем не менее, к компетенции мировых судей относятся дела о выплате работником начисленной, но не выплаченной заработной платы, других выплат и компенсации за задержку, если их размер составляет не более 500 000,00 рублей. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в порядке приказного производства обеспечивает доступный и быстрый механизм для реализации работником права на судебную защиту.

С точки зрения территориальной подсудности в настоящее время работник может обратиться в суд с заявлением по месту своего жительства, месту жительства или нахождения ответчика (работодателя) или месту исполнения трудового договора. В данном случае правила альтернативной территориальной подсудности распространяются как на исковое, так и на приказное производства. Однако в законе следует закрепить, что работник также вправе подать исковое заявление по месту своего пребывания, поскольку это позволит обеспечить более эффективную реализацию права на судебную защиту.

Таким образом, правила определения подсудности индивидуальных трудовых споров претерпевают постоянные изменения, преследующие цель улучшения положения работников как более слабой и менее защищенной стороны трудовых правоотношений.

Список использованных нормативных правовых актов

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС КонсультантПлюс
2. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (ред. от 16.04.2022) "О судебной системе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023)
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 28.12.2024, с изм. от 16.01.2025) // СПС КонсультантПлюс
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // СПС КонсультантПлюс
5. Федеральный закон от 17.12.1998 № 188-ФЗ (ред. от 01.07.2021) "О мировых судьях в Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс
6. Постановление ВЦИК от 10.07.1923 г. "О введении в действие Гражданского Процессуального Кодекса Р.С.Ф.С.Р." // СПС КонсультантПлюс

Перечень судебной практики

1. 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" // СПС «КонсультантПлюс»
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2016 № 62 (ред. от 05.04.2022) "О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации о приказном производстве"
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007 № 3
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 г. № 16 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции» // СПС КонсультантПлюс
5. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. № 15 «О судебной практике по гражданским трудовым делам» («Сборник действующих постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924-1957 гг.», Госюриздат, 1958, стр. 172)
6. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 августа 2017 г. № 75-КГ17-4 // СПС КонсультантПлюс
7. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.08.2023 г. № 8Г-18219/2023 // СПС КонсультантПлюс
8. Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 2022, 2023 и I полугодие 2024 гг.. <https://cdep.ru>

Список использованной литературы

1. Альтернативное разрешение споров: учебник / под ред. Е. А. Борисовой. М.: Городец, 2019.
2. Андерсон Э. Трудовые конфликты. М., 1925.
3. Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: Дисс. канд. юрид. наук. М., 2012.
4. Вавилин Е.В., Волос А.А., Суровов С.Б. Принцип защиты слабой стороны в правоотношении в гражданском праве и гражданском процессе // Вестник гражданского процесса. 2016. № 6. С. 170 - 186.
5. Великая реформа: К 150-летию Судебных Уставов: В 2 т. Т. I: Устав гражданского судопроизводства / Под ред. Е.А. Борисовой. М.: Юстицинформ, 2014.
6. Воронов А.Ф. Принципы гражданского процесса: прошлое, настоящее, будущее. М., 2009.
7. Гражданский процесс: Учебник / Под ред. М.К. Треушникова. 6-е изд., М.: Статут, 2018.
8. Гражданский процесс / под ред. В. А. Мусина, Н.А. Чечиной, Д.М. Чечота. М.: Гардарики, Проспект, 1996
9. Гражданский процесс. Общая часть: учебник / Г.Л. Осокина. — 3-е изд., перераб. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2013.
10. Елисейкин П.Ф. Понятие спора о праве в гражданском процессе // Советская юстиция. 1969. № 12.
11. Клейнман А.Ф. Советский гражданский процесс. М.: 1954
12. Костян И.А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: Дисс. канд. юрид. наук. М., 2000.
13. Куренной А.М. Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007, № 4.
14. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. М., 2010.

15. Курушин А.А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность: Дисс. канд. юрид. наук. Ульяновск, 2003.
16. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. М., 2009.
17. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие. Под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2011.
18. Осипов Ю.К. Подведомственность и подсудность гражданских дел. М.: 1962.
19. Осокина Г.Л. Подведомственность и подсудность дел гражданского судопроизводства: учеб. пособие. Томск. 1993.
20. Павлов А. Проблемы согласования подведомственности федеральных судов // ХиП. 1997. № 11.
21. Пискарев И.К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров: учебное пособие. М.: Проспект, 2014.
22. Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. А.М. Куренного. 3-е изд., М., 2015
23. Трудовые конфликты в советской России 1918-1929 гг. / Под ред. Ю.И. Кирьянова, В. Розенберга, А.Н. Сахарова. М., 1998.
24. Энгельман И.Е. Курс русского гражданского судопроизводства. Юрьев, 1912.