Протокол судебного заседания в гражданском процессе

Оглавление

[Введение 3](#_Toc512333660)

[Глава 1. Протокол судебного заседания как процессуальный акт в гражданском судопроизводстве 5](#_Toc512333661)

[1.1 Содержание протокола судебного заседания 5](#_Toc512333662)

[1.2 Порядок его составления судебного протокола 7](#_Toc512333663)

[Глава 2. Анализ судебной практики по судам Самарской области с 2015 по 2017 гг. 10](#_Toc512333664)

[2.1 Анализ общих показателей разрешения дел судами по Самарской области 10](#_Toc512333665)

[2.2 Анализ судебных дел по гражданским делам о материальной ответственности 12](#_Toc512333666)

[Заключение 25](#_Toc512333667)

[Библиографический список 27](#_Toc512333668)

# Введение

Актуальность выбранной темы курсовой работы заключается в том, что в ежегодном послании Президента РФ Федеральному Собранию РФ, было отмечено, что «нам необходимы новые стандарты в деятельности органов гос. управления и оказании публичных услуг, высокое качество работы судебной и правоохранительной системы» и «модернизация только тогда даст ожидаемый эффект, когда в обществе будут действовать справедливые законы, функционировать независимые и уважаемые суды».

В действительности качественное справедливое судебное разбирательство не возможно без института протокола судебного заседания. Законодательство имеет существенные пробелы, и судам самостоятельно и разными путями приходится регулировать сложившиеся ситуации, в то время как подход должен быть единым для всех судов системы.

В таких случаях протокол судебного заседания становится источником недостоверных доказательств, теряет юридическую силу и не может служить основанием для решения суда. Адекватное решение проблемы возможно путем предоставления сторонами протокола судебного заседания для ознакомления непосредственно в соответствующем заседании (например, по окончании судебного следствия, но до стадии судебных прений).

В судебном же разбирательстве, отличном от рассмотрения дела по существу, протокол судебного заседания, возможно, предоставлять заинтересованным лицам после заслушивания их объяснений и оглашения документов. Хотя предлагаемый подход и несколько удлинит процесс судебного разбирательства, тем не менее, представляется, что таким образом будет достигнуто значительное снижение количества судебных ошибок и случаев должностного произвола, которые в свою очередь, несомненно, будет являться значительным шагом вперед в укреплении верховенство права в судебном процессе.

Объект исследования – судебное заседание.

Предмет исследования - протокол судебного заседания по гражданскому делу.

Целью курсовой работы является: ·изучение протокола судебного заседания по гражданскому делу.

Исходя из поставленной цели в работе рассмотрены следующие задачи:

1. рассмотреть протокол судебного заседания как процессуальный акт в гражданском судопроизводстве; ·
2. изучить процессуальные проблемы протоколирования судебного заседания; ·
3. проанализировать судебную практику по данному вопросу.

Работа состоит из введения, двух глав, нескольких подглав, заключения и списка использованных источников.

# Глава 1. Протокол судебного заседания как процессуальный акт в гражданском судопроизводстве

## 1.1 Содержание протокола судебного заседания

В ходе судебного заседания ведется **протокол**, в котором фиксируются сведения, записываются основные этапы судебного разбирательства. Документ изготавливается от руки, можно использовать технические средства, не возбраняется и стенографирование.

Протокол судебного заседания – это главный процессуальный документ, содержащий все сведения о том, что происходило во время заседания, какие стороны и в каком порядке был заслушаны, какие доказательства по делу были представлены. Протокол является обоснованием для вынесения судом решения по делу.

**Протокол** - это документ, в котором зафиксирован ход обсуждения и принятые решения на совещаниях, собраниях или конференциях. **Протокол**ы составляются на основании записей, которые ведутся в ходе протоколируемого мероприятия. Это может быть стенограмма, аудиозапись или черновые записи секретаря. Также используются повестка дня, тезисы выступлений, проекты решений и списки участников. По правилам, протокол оформляется в течение трех дней после проведения заседания[[1]](#footnote-1).

Протоколы судебных заседаний по гражданским и уголовным делам изготавливаются в течение трех дней с момента окончания самих заседаний. При этом участники процесса, стороны, имеют право ознакомиться с указанными протоколами после их изготовления, представить собственные замечания[[2]](#footnote-2).

Любое судебное заседание по [гражданскому](https://www.kakprosto.ru/kak-850841-rassmotrenie-del-v-sude-pri-podache-vstrechnogo-iska) делу сопровождается ведением протокола, в который вносятся все процессуальные действия, пояснения участников процесса, другие необходимые сведения. Но в полном объеме указанные протоколы изготавливаются в течение трех дней с момента окончания соответствующего заседания. Заинтересованные лица вправе подать судье ходатайство об ознакомлении с протоколом. В [гражданском процессе](https://www.kakprosto.ru/kak-901118-kak-podat-hodataystvo-v-sud) такое ходатайство можно подавать в любой момент, однако срок подачи замечаний на протокол ограничивается пятью днями с момента его подписания.

Если сторона гражданского процесса или участник уголовного процесса обнаруживают ошибки или неточности в протоколе после ознакомления с ним, то они могут подать замечания на данный документ. Судья рассматривает указанные замечания единолично, при необходимости внося в протокол изменения и уточнения. Если рассмотрение замечаний без участия сторон невозможно (например, требуются какие-либо пояснения), то участники процесса также могут быть вызваны для разрешения вопроса о внесении изменений в протокол. Срок подачи замечаний на протокол отсчитывается с момента ознакомления с ним, при наличии уважительных причин и ходатайства заинтересованной стороны данный срок также можно восстановить.

**Протокол** судебного заседания – главный процессуальный документ, содержащий информацию обо всем происходящем во время слушания дела. Именно он и является основанием для вынесения судом того или иного решения. Вести протокол судебного заседания необходимо в соответствии с требованиями законодательства.

Российское процессуальное законодательство предусматривает право лиц, участвующих в деле, обращаться к **суду** с ходатайствами. Ходатайством называют прошение заявителя, обращенное к **суду**.

Участвуя в судебном заседании, кроме противной стороны и судьи вы увидите ещё как минимум одного человека, который всё время что-то записывает. Это секретарь судебного заседания, а его работа состоит в ведении **протокола** судебного заседания (ПСЗ).

## 1.2 Порядок его составления судебного протокола

В соответствии со ст.71 ГПК РФ, протокол судебного заседания является письменным доказательством по делу, а поскольку в соответствии с тем же законом (ч.2 ст.67 ГПК РФ) никакие доказательства для суда не могут быть более значимыми, то из этого возможно сделать вывод, что протокол судебного заседания - это важный процессуальный документ, который может, в том числе, лечь в основу решения суда.

Теперь коснёмся немного сроков, которые законодатель нам определил, в части изготовления протокола судебного заседания, а именно, в ст. 230 ГПК РФ говорится нам о том, что протокол судебного заседания должен быть изготовлен в течении трёх дней. В соответствие с нормами ГПК РФ, отсчёт времени ведётся начиная со дня, следующего за днём судебного заседания, причём, если последний день попадает на праздничный или не рабочий день, то последним днём считается, первый рабочий день.

В свою очередь, протокол судебного заседания должен содержать необходимые сведения, предусмотренные в ст.229 ГПК РФ, он должен быть подписан лично судьёй, а так же секретарём судебного заседания.

При составлении судебного протокола, необходимо руководствоваться следующими действиями:

1. Возьмите лист бумаги и напишите в вернем углу дату и время составления документа.
2. Напишите данные, известные о подсудимом, какая [мера пресечения](https://www.kakprosto.ru/kak-879404-kak-otpuskayut-pod-zalog) избиралась в отношении него на предварительном [следствии](https://www.kakprosto.ru/kak-879653-chem-grozit-izmenenie-pokazaniy-v-sude).
3. Записывайте все [постановления](https://www.kakprosto.ru/kak-128548-kak-nayti-reshenie-suda) и определения, которые выносит суд, не удаляясь в совещательную [комнату](https://www.kakprosto.ru/kak-62590-kak-oformit-darstvennuyu-na-doch).
4. Заносите в документ показания, данные участниками процесса в ходе судебного разбирательства.
5. Фиксируйте обстоятельства, которые просят зафиксировать участники процесса.
6. Укажите в соответствии с каким законодательством стороны могут ознакомиться с содержимым протокола судебного заседания.
7. Обратитесь к председательствующему судье в течение трех [суток](https://www.kakprosto.ru/kak-75232-kak-izbezhat-administrativnogo-aresta) с момента окончания разбирательства и вынесения приговора - он должен подписать документ вместе с секретарем судебного заседания.
8. Объясните сторонам процесса об их [праве](https://www.kakprosto.ru/kak-899984-chto-takoe-otchuzhdenie-imuschestva-) заявить ходатайство об [ознакомлении](https://www.kakprosto.ru/kak-72155-kak-oznakomitsya-s-materialami-dela-v-sude) с содержимым протокола в течение трех суток с момента окончания заседания.
9. Имейте в виду, что ответственность за несвоевременное изготовление протокола несет секретарь судебного заседания наравне с председательствующим судьей[[3]](#footnote-3).

В необходимых случаях председательствующий вправе вызывать лиц, подавших замечания, для уточнения содержания замечаний. По результатам рассмотрения замечаний председательствующий судья выносит [постановление](https://www.kakprosto.ru/kak-870032-kakogo-momenta-zakony-vstupayut-v-silu-) об удостоверении их правильности либо об их отклонении. Замечания на ПСЗ и постановление председательствующего приобщаются к протоколу судебного заседания.

Как видно, и в [гражданском](https://www.kakprosto.ru/kak-861119-kakie-dokumenty-nuzhny-dlya-podachi-na-alimenty), и в арбитражном замечания на ПСЗ, принесённые участником процесса, остаются в материалах дела, поэтому даже при отклонении замечаний судьёй у вас будет [хороший](https://www.kakprosto.ru/kak-917679-kak-vybrat-horoshego-yurista) аргумент в свою пользу.

В соответствии со ст.231 ГПК РФ стороны вправе подать свои замечания на протокол, а в частности, на его неточность или неполноту. Замечания на протокол подаются в письменной форме в течение пяти дней с момента его изготовления, которые затем разрешаются судом с вызовом сторон, в судебном заседании, путем вынесения соответствующего определения.

Суд вправе либо удостоверить замечания на протокол, либо удостоверить их в части, либо отклонить замечания на протокол в полном объёме.

К слову сказать, данное определение суда отдельному обжалованию не подлежит, обжаловать его возможно, только с апелляционной жалобой.

Протокол изготавливается, как правило, уже давно за пределами процессуальных сроков, предусмотренных для подачи замечаний (ст 231 ГПК РФ) и просто, извините, тупо ставится дата его изготовления задним числом, чтобы документ стал соответствовать требованиям ст. 230 ГПК РФ[[4]](#footnote-4).

При этом, при малейшем желании судьи, любые замечания на протокол судебного заседания будут судом обоснованно отклонены, за "пропуском" процессуального срока, а оснований для восстановления "пропущенного Вами" процессуального срока у суда не имеется.

# Глава 2. Анализ судебной практики по судам Самарской области с 2015 по 2017 гг.

## 2.1 Анализ общих показателей разрешения дел судами по Самарской области

По заданию Верховного Суда Российской Федерации, в соответствии с предлагаемой программой, изучены рассмотренные судами Самарской области в 2015 – 2017 годах дела по спорам, связанным с применением положений законодательства, регулирующих материальную ответственность работников, федеральных государственных служащих – сотрудников внутренних дел, органов уголовно-исполнительной системы, Следственного комитета Российской Федерации и иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственных служба (кроме военнослужащих), а также государственных гражданских и муниципальных служащих

Всего на изучение поступили 311 дел, рассмотренных судами Самарской области в 2015 -2017 годах.

Все дела рассмотрены районными судами в качестве суда первой инстанции.

Апелляционные жалобы поданы по 54 делам.

По результатам рассмотрения судом апелляционной инстанции оставлены без изменения 45 решений, отменены полностью с постановлением нового решения по делу - 5 решений, изменены – 4 решения.

В кассационном порядке обжалованы судебные постановления по 8 делам, в передаче всех поступивших кассационных жалоб на рассмотрение в судебном заседании президиума Самарского областного суда отказано.

Согласно письмам председателей районных (городских) судов Самарской области, направивших гражданские дела на изучение практики рассмотрения дел, вопросы, требующие разъяснения Верховным Судом Российской Федерации, у судов не возникали.

В связи с незначительным числом отмененных и измененных решений судов первой инстанции, можно сделать вывод о том, что существенных затруднений при разрешении данной категории споров судьи Самарской области не испытывают.

Вместе с тем, изучение дел показало, что в ряде случаев государственная пошлина взыскивается с работников по данным категориям дел, в ряде случаев - суды отказывают во взыскании государственной пошлины.

Отказывая в удовлетворении требований истца о взыскании судебных расходов, связанных с оплатой государственной пошлины, суды Самарской области, ссылаясь на ст. 393 ТК РФ, приходят к выводу о том, что в целях предоставления дополнительных гарантий по обеспечению судебной защиты работниками своих трудовых прав, трудовое законодательство предусматривает освобождение работников от судебных расходов, что является исключением из общего правила, установленного частью 1 статьи 98 Гражданского процессуального кодекса РФ и в данном случае с работника не подлежит взысканию расходы по оплате государственной пошлины.

В других случаях, удовлетворяя требование о взыскании с ответчика судебных расходов, связанных с оплатой государственной пошлины, либо, взыскивая государственную пошлину в доход местного бюджета, суды Самарской области приходят к выводу, что по смыслу ст. 393 Трудового кодекса Российской Федерации работник освобожден от уплаты государственной пошлины и судебных расходов только при его обращении в суд в случае нарушения его прав и законных интересов; истец обратился к ответчику с требованиями о взыскании материального ущерба, в силу закона ответчик от возмещения судебных расходов не освобожден и по правилам части 1 статьи 103 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации с ответчика подлежит взысканию государственная пошлина.

Верной представляется позиция, когда отказано во взыскании судебных расходов с работников со ссылкой на статью 393 ТК РФ. Подробное обоснование данной позиции приведено в п. 16.2. настоящей справки.

Судами Самарской области разрешались споры:

- о возмещении ущерба, причиненного работником, на которого возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- о возмещении ущерба, причиненного в результате недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- о возмещении ущерба, причиненного в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- о возмещении ущерба, причиненного в результате административного правонарушения работника;

- о возмещении затрат на обучение работника;

- о возмещении ущерба, причиненного не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Все поступившие на обобщение гражданские дела рассмотрены районными судами в качестве суда первой инстанции. Случаи рассмотрения дел с нарушением правил родовой подсудности, установленных статьей 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, не выявлены. Иски предъявлялись по месту жительства ответчиков. Случаи рассмотрения дел с нарушением территориальной подсудности в ходе изучении дел не выявлены.

При рассмотрении дел о материальной ответственности судами Самарской области учитывались все указанные выше обстоятельства.

## 2.2 Анализ судебных дел по гражданским делам о материальной ответственности

В соответствии с положениями части первой статьи 20 Трудового кодекса РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. При этом работодателем может быть физическое либо юридическое лицо.

По смыслу закона физические лица являются работодателями, если они занимаются предпринимательской деятельностью без образования юридического лица или вступают в трудовые отношения с другими лицами в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В соответствии с редакцией статьи 20 Трудового кодекса РФ работодателями признаются также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Они несут перед работниками, вступившими с ними в трудовые отношения, все те обязанности, которые Трудовой кодекс возлагает на работодателей - индивидуальных предпринимателей. Осуществление ими указанной деятельности в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования не освобождает их от исполнения обязанностей работодателя.

В соответствии со статьей 12 Федерального закона от 04.05.2011 N 99-ФЗ (ред. от 31.12.2017) "О лицензировании отдельных видов деятельности" к лицам, осуществляющим профессиональную деятельность, подлежащую лицензированию, отнесены, к примеру, юридические лица и индивидуальные предприниматели, занимающиеся частной детективной (сыскной) деятельностью (Закон РФ от 11.03.1992 N 2487-1 (ред. от 05.12.2017) "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации" ст. 6); образовательной деятельностью (за исключением индивидуальных предпринимателей, осуществляющих образовательную деятельность непосредственно) (Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "Об образовании в Российской Федерации" ст. 91); медицинской деятельностью (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра "Сколково") (Постановление Правительства РФ от 16.04.2012 N 291 (ред. от 08.12.2016)) и др.

Термин «самозанятые лица» Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит. К признакам указанных лиц можно отнести - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, оказывающие услуги физическим лицам для личных, домашних и (или) иных подобных нужд без привлечения наемных работников (присмотр и уход за детьми, больными лицами, лицами, достигшими возраста 80 лет, а также иными лицами, нуждающимися в постоянном постороннем уходе по заключению медицинской организации; репетиторство; уборка жилых помещений, ведение домашнего хозяйства).

Споры о том, в каких именно случаях физические лица вправе являться работодателями, а также споры с участием лиц, чья деятельность подлежит лицензированию, «самозанятых лиц» судами в определенном периоде не разрешались.

Среди прав работника статья 21 Трудового кодекса РФ выделяет прежде всего право на заключение, изменение и расторжение трудового договора. Трудовой договор самостоятельно или вместе с другими актами является основанием возникновения трудовых отношений, в рамках которых осуществляются иные права работника: на заработную плату, отпуск и др.

В трудовом договоре реализуется конституционное положение о свободе труда, о праве каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Свобода труда определяет не только право работника на заключение, но и на изменение и расторжение трудового договора.

Заключение, изменение и расторжение трудового договора осуществляются в соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Вместе с тем, регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, имеет особенности, установленные главой 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

В отличие от организаций физические лица реализуют работодательскую правосубъектность, как правило, сами, своими личными действиями, а не через представителей. Они от своего имени заключают трудовые договоры и оформляют прием на работу, сами осуществляют дисциплинарные полномочия и увольняют работников.

Заключение трудового договора с работодателями - физическими лицами имеет свои особенности. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме и содержать все условия, существенные для работника и работодателя: о месте работы, дате начала работы, трудовой функции, правах и обязанностях работника и работодателя, режиме труда и отдыха, об условиях труда, о заработной плате и др.

Трудовой договор должен заключаться в двух экземплярах, а при необходимости его регистрации (для работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - в трех экземплярах: для работника, работодателя и органа, осуществляющего регистрацию таких договоров.

Трудовой кодекс допускает отступления от общих правил в отношении содержания трудового договора. Так, трудовая функция может определяться не традиционным способом в виде наименования специальности, квалификации, должности, а путем указания на любую не запрещенную законом работу.

При отсутствии правил внутреннего трудового распорядка у работодателей, не являющихся индивидуальными предпринимателями, обязательным условием трудового договора становится условие о режиме труда и отдыха.

Следует учитывать, что в трудовом договоре могут быть установлены дополнительные по сравнению с федеральными законами основания прекращения трудового договора, о чем свидетельствует ст. 307 Трудового кодекса РФ. Кроме того, работодатели - физические лица могут сами устанавливать сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выходного пособия при прекращении трудового договора, иные компенсационные выплаты. Это означает, что на работников, увольняемых работодателем - физическим лицом, не распространяются нормы ст. ст. 178 - 180 Трудового кодекса РФ.

На практике у судов не возникает вопросов при разрешении споров о взыскании с работодателя – физического лица выходного пособия.

Так, Г.Н.А. обратилась в Сызранский городской суд Самарской области с иском к ИП С.Л.А. о взыскании выходного пособия в размере 5500 руб., ссылаясь в обоснование требований на то, что с 07.07.2011 г. работала у ответчика в должности продавца торгового зала. Приказом от 28.12.2016 г. она уволена с занимаемой должности на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, однако вопреки требованиям ст. 178 Трудового кодекса РФ работодателем не выплачено при увольнении выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В ходе рассмотрения дела ответчик – ИП С.Л.А. против иска возражал, указывая, что трудовой договор условие о выплате выходного пособия не содержит.

Суд, изучив представленные по делу доказательства, условия трудового договора, а также руководствуясь требованиями ст. 20, ч. 1 ст. 178, ч. 2 ст. 303, ч. 2 ст. 307 Трудового кодекса РФ, принял 02.05.2017 г. решение об отказе в удовлетворении заявленных требований, поскольку сохранение работнику среднего заработка на период трудоустройства и выплата ему выходного пособия в случае ликвидации организации предусмотрены только при увольнении работника из организации, а трудовой договор условие о выплате выходного пособия, в случае увольнения работника в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, не содержит.

Решение сторонами не обжаловалось и вступило в законную силу.

При разрешении споров, связанных с изменением определенных сторонами условий трудового договора, следует учитывать, что статья 306 Трудового кодекса РФ устанавливает особый порядок изменения условий трудового договора, как обязательных (ст. 57 Трудового кодекса РФ), так и дополнительных.

По смыслу ст. 74 Трудового кодекса РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора предполагает изменение любых его условий, за исключением условия о трудовой функции. Последним в соответствии со ст. 303 Трудового кодекса РФ является условие о выполнении работы, определенной трудовым договором. Следовательно, данное условие не может быть изменено работодателем - физическим лицом в одностороннем порядке.

В отношении работников, занятых у работодателей - физических лиц, действуют сокращенные сроки предупреждения об изменении трудового договора. Уведомление об изменении определенных условий трудового договора должно быть сделано работнику не менее чем за 14 календарных дней строго в письменной форме.

Анализ представленных на обобщение дел показал, что в большинстве случаев условие о заключении трудового договора с работниками работодателями – физическими лицами, являющимися индивидуальными предпринимателями, соблюдается, в целом трудовой договор отражает все существенные условия и содержит необходимые атрибуты. Споров об установлении трудовой функции работника, работающего у работодателя – физического лица, не возникало.

При разрешении трудовых споров суды исходили из условий трудового договора о режиме рабочего времени и времени отдыха, о предоставлении отпусков, размере заработной платы и компенсационных выплатах. При необходимости истребовались должностные инструкции, табели учета рабочего времени, справки о доходах физических лиц и другие имеющиеся у сторон письменные документы. Недостаток информации восполнялся свидетельскими показаниями. Однако встречались дела, когда суду были представлены трудовые соглашения, содержащие противоречивые условия.

На обобщение поступило гражданское дело по иску Ф.М.А. к ИП Б.Ю.М. о взыскании заработной платы, компенсации за задержку ее выплаты, компенсации морального вреда (решение Промышленного районного суда г. Самары от 06.06.2017 г.). В процессе рассмотрения дела суду были представлены два экземпляра трудового договора, подписанные сторонами, но содержащие разные данные о размере должностного оклада работника (8000 руб. и 8 500 руб.). Разрешая спор и определяя задолженность по заработной плате, суд принял во внимание экземпляр трудового договора, полученный по запросу из ГУ - Управление Пенсионного фонда РФ в Кировском и Промышленном районах г.о. Самара, на основании которого работодателем производились соответствующие отчисления. Из условий данного договора работодатель исходил, представляя в налоговый орган сведения о доходах работника.

Апелляционная инстанция с такими выводами суда согласилась.

Следует отметить, что установленные главой 48 Трудового кодекса РФ особенности к содержанию трудового договора, сторонами трудовых правоотношений при заключении трудового договора, не использовались, в текстах договоров имеются отсылки на общие правила, установленные действующим законодательством.

Споров, связанных с изменением определенных сторонами условий трудового договора, судами не разрешалось.

Обобщение судебной практики по изученным категориям гражданских дел показало, что граждане не обращались с исками, связанными с включением в трудовой договор, локальные нормативные акты работодателя условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий для работников по сравнению с установленными трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В рамках данного обобщения поступило одно дело по спору о признании связанных с использованием личного труда отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, заключенного между физическими лицами, трудовыми отношениями.

Так, К.Е.А. обратилась в Ленинского районного суда г. Самары сиском к ИП Е.Е.А. о нарушении трудовых прав, указав, что осуществляла трудовую деятельность у ответчика на основании договора № 85 от 13.07.2015 г., предметом которого является выполнение по заданию заказчика работы в качестве менеджера по персоналу сроком с 13.07.2015 г. по 13.09.2015 г. с оплатой стоимости услуг не менее 20 000 руб. в месяц. Полагает, что фактически между сторонами возникли трудовые отношения, что вытекает из буквального толкования условий договора, а также подтверждается журналом прихода сотрудников, выплатой заработай платы. С 27.10.2015 ответчик препятствовал выполнению трудовых обязанностей, заявление истца о заключении трудового договора с 13.07.2015 в должности менеджер по персоналу с окладом 20 000 руб. оставлено без удовлетворения.

Ссылаясь на указанные обстоятельства, истец просила суд установить факт наличия трудовых отношений между К.Е.А. и ИП Е.Е.А. с 13.07.2015 по настоящее время, обязать ответчика направить сведения о периоде трудовой деятельности истца с 13.07.2015 в должности менеджера по персоналу и произвести необходимые страховые отчисления в Пенсионный Фонд РФ, обязать ответчика внести соответствующие записи в трудовую книжку о приеме на работу с 13.07.2015 на должность менеджера по персоналу, взыскать с ответчика расходы по уплате юридических услуг в размере 1 500 руб.

При разрешении спора суд, руководствуясь требованиями ст. ст. 15, 16, 56, ч. 2 ст. 57, 19.1, 68 Трудового кодекса РФ, п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2, пришел к выводу о том, что заключенный между сторонами договор имеет признаки трудового, поскольку установлен факт допуска истца к работе с ведома ответчика на определенный срок, определено место работы, должностные обязанности в интересах работодателя с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка, выплатой аванса и заработной платы.

Решением Ленинского районного суда г. Самары от 16.03.2016 исковые требования К.Е.А. удовлетворены частично, суд обязал ИП Е.Е.А. направить сведения о периоде трудовой деятельности К.Е.А. с 13.07.2015 по 13.09.2015 в должности менеджера по персоналу, а также произвести необходимые отчисления в Пенсионный Фонд РФ, внести соответствующие записи в трудовую книжку о работе К.Е.А. в должности менеджера по персоналу с 13.07.2015 по 13.09.2015. В удовлетворении остальной части иска отказал.

Решение суда сторонами не обжаловалось, вступило в законную силу.

Также из анализа представленных дел усматривается, что имеют место споры, основанные на отказе работодателя – физического лица признать возникшие с работником правоотношения трудовыми.

Как правило, требования работников об установлении факта трудовых отношений и о взыскании невыплаченной заработной платы судами признаются обоснованными. Решения принимаются судами на основании совокупности представленных сторонами доказательств и с учетом фактически установленных обстоятельств.

Так, К.Н.Е. обратилась в суд с иском к ИП К.А.А. об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы.

В обоснование исковых требований указала, что 05.10.2015 года она принята на работу к ИП К.А.А. на должность управляющего гостинично -ресторанным комплексом «БраунБар» по адресу: г. Самара, ул. Кольцевая, 79, с заработной платой 50 000 рублей в месяц (с выполнением обязанностей администратора). Проработав в данной должности 5 дней, истец стала требовать оформления с ней трудовых отношений, в связи с чем была переведена на должность администратора с месячным окладом 15 000 рублей. В данной должности она проработала до 05.12.2015 г. и была уволена, поскольку настаивала на соблюдении трудовых прав.

Ссылаясь на указанные обстоятельства, незаконность действий ответчика по переводу ее на нижеоплачиваемую работу и ее увольнению, с учетом неоднократного уточнения исковых требований, истец просила признать трудовыми отношения между ИП К.А.А. и К.Н.Е. в период с 05.10.2015 г. по 05.12.2015г; взыскать заработную плату за пять дней в должности управляющего гостинично-ресторанным комплексом в сумме 11 363,64 руб., заработную плату за два месяца в должности администратора в размере 30 000 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 530,12 руб., компенсацию морального вреда в размере 20 000 руб., компенсацию за задержку выплат в размере 3 821,31 руб., проценты за пользование чужими денежными средствами в соответствии со ст. 395 ГК РФ в размере 2 403,05 руб.

Щ.Н.А. обратилась в суд с иском к ИП К.А.А. об установлении факта трудовых отношений и взыскании заработной платы.

В обоснование исковых требований указала, что 08.10.2015 г. была принята на работу администратором гостинично-ресторанного комплекса «БраунБар» по адресу: г. Самара, ул. Кольцевая, 79, к ИП К.А.А. с заработной платой 15 000 руб. в месяц (1000 рублей в сутки с графиком работы сутки через двое), по факту работала по графику 2/2, после того, как стала требовать заключения трудового договора, незаконно была переведена на должность горничной, в которой проработала до 05.12.2015 года, после чего была уволена.

Ссылаясь на указанные обстоятельства, с учетом неоднократного уточнения исковых требований, истец просила установить факт трудовых отношений между ней и ИП К.А.А. в период с 08.10.2015 г. по 05.12.2015г.; взыскать заработную плату за 23 дня в должности горничной в размере 18 400 руб., доплату в размере 4800 руб., заработную плату в должности администратора в размере 2800 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 190,27 руб., компенсацию морального вреда в размере 5000 руб.

Определением Октябрьского районного суда г. Самары от 22.08.2016г. гражданские дела по иску К.Н.Е. и Щ.Н.А. к ИП К.А.А. о взыскании заработной платы и морального вреда объединены в одно производство.

В ходе рассмотрения дела ответчик ИП К.А.А. указывал, что истцами не доказан факт нахождения с предпринимателем в трудовых отношениях

Разрешая спор и частично удовлетворяя исковые требования К.Н.Е. и Щ.Н.А., суд первой инстанции, руководствуясь положениями ст. ст. 15, 16, 56, 20-22, 136, 91, ч. 6 ст. 209 Трудового кодекса РФ, разъяснениями п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2, исходил из того, что между ИП К.А.А. и истцами в период с октября по декабрь 2015 г. возникли трудовые отношения, которые не были оформлены в установленном законом порядке.

При этом суд принял во внимание показания свидетелей, а также исходил из того, что в соответствии с записью Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей от 05.05.2015г. основным видом деятельности ИП К.А.А. является деятельность гостиниц с ресторанами, а в спорный период ответчиком заключен договор аренды части здания гостиницы, расположенного по адресу: г. Самара, ул. Кольцевая, д. 79 литера А, где осуществлялась трудовая деятельность истцов. Кроме того, в подтверждение факта трудовых отношений с ИП К.А.А. истцами представлен журнал регистрации прихода и ухода сотрудников за ноябрь 2015г, в котором содержатся записи о времени дежурства К.Н.Е. и Щ.Н.А., с их личными подписями. Квитанциями начислений от 08.11.2015г. подтверждается принятие дежурным администратором К.Н.Е. оплаты за проживание в гостинице. Также в материалы дела представлены расходно-кассовые ордера, подписанные ИП К.А.А., согласно которым истцу К.Н.Е., как управляющему, выписывались денежные средства.

Изложенное позволило суду прийти к выводу о том, что факт допуска истцов к работе по поручению ИП К.А.А. нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства, в целях исполнения трудовых обязанностей им было определено рабочее место и объем трудовых функций с установлением размера оплаты труда, работодатель осуществлял контроль за деятельностью работников, истцы осуществляли выполнение работ определенного рода, а не разовые задания ответчика, в связи с чем установил факт трудовых отношений между сторонами.

Определяя размер заработной платы, график работы, суд основывался на пояснениях истцов, а также показаниях свидетелей, которые не вступали друг с другом в противоречие. Также судом приняты во внимание рабочие записи истца К.Н.Е., из которых усматривается, что последняя в период работы у ИП К.А.А. неоднократно в конце смены брала деньги из кассы в счет заработной платы в общей сумме 17600 руб. Указанная сумма учтена судом при определении задолженности по заработной плате ответчика перед К.Н.Е.

По результатам рассмотрения спора судом постановлено решение о частичном удовлетворении требований истцов, установлен факт трудовых отношений между И.П. К.А.А. и К.Н.Е. в период с 05.10.2015г. по 05.12.2015 года, в пользу последней взыскана задолженность по заработной плате в размере 18 763,64 руб., компенсация за неиспользованный отпуск в размере 530,12 руб., компенсация морального вреда в размере 3000 руб., компенсация за задержку выплаты заработной платы в размере 1782,42 руб. Также установлен факт трудовых отношений между И.П. К.А.А. и Щ.Н.А. в период с 08.10.2015 г. по 05.12.2015 года, в пользу последней взыскана задолженность по заработной плате в размере 19 200 руб., компенсация за неиспользованный отпуск в размере 190,27 руб., компенсация морального вреда в размере 3000 руб.

# Заключение

Протокол судебного заседания - это документ, который ведётся секретарём судебного заседания, во время судебного процесса, в письменной форме, в том числе с использованием стенографии, а так же с использованием иных технических средств.

В протоколе фиксируются все существенные действия и сведения о разбирательстве судебного дела. (ст.229 ГПК РФ), в протокол заносятся, объяснения сторон, под протокол происходит допрос свидетелей, туда же вносятся "протокольные" определения суда, возражения сторон, относительно действий председательствующего судьи (ч.2 ст.156 ГПК РФ), а так же любая информация, которую стороны считают значимой для разрешения дела (ч.2 ст.230 ГПК РФ), но это уже отнесено на усмотрения суда и разрешается судьей, по общему правилу заявленных сторонами ходатайств, путём вынесения определения суда.(ст.166 ГПК РФ).

Основными недостатками протокол судебного заседания являются:

 1. не всегда соответствуют требованиям процессуального права, регулирующих подготовку и выполнение протокола и его содержимое;

2. во многих протоколах нету даты его составления, что не позволяет судить о своевременности их составления;

3. часто встречается запись в протоколах «права участникам процесса разъяснены» без ссылки на конкретные статьи ГПК;

4. не всегда отражаются вопросы, задаваемые участниками. Замечания на протокол - заявления юридически заинтересованных в исходе дела лиц о внесении изменений и дополнений в содержание протокола судебного заседания.

 Замечания на протокол могут быть поданы в течение 3-х дней после его подписания. Замечания могут подаваться как на весь протокол, так и на отдельные его части. Замечания на протокол должны быть рассмотрены в пятидневный срок, который начинает работать на следующий день после представления замечаний.

Определение судьи об отклонении замечаний на протокол судебного заседания может быть обжаловано вместе с решением суда в порядке кассационного производства либо в порядке надзора.

# Библиографический список

Описание нормативно-правовых актов:

1. Конституция Российской Федерации: Официальный текст по состоянию на 1 февраля 2000 г. - СПб.: Издательский Дом А.Громова, 2018.- 33 с.
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2018 г. №138-ФЗ // Российская газета. 2002. 20 ноября. №220.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 апреля 1988 г. №3 "О применении норм ГПК РСФСР при рассмотрении дел в суде первой инстанции"// Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2015. №7.

Ссылки на статьи в журналах:

1. Гилазов И. Производство в кассационной инстанции // Российская юстиция. 2013. №8. С.18-23.
2. Грудцына Л.Ю. Конституционные гарантии судебной защиты прав и свобод и особенности их реализации в гражданском судопроизводстве // Законодательство и экономика. 2015. №2. С. 12-16.
3. Данилов Е.П. Образцы судебных документов - М.: Юрайт-Издат, 2014. - 218 с.
4. Ерофеев А. Предварительное судебное заседание // Кадровое дело. 2014. №9. С. 9-12.
5. Железнова Н. Подготовка гражданских дел к рассмотрению в суде кассационной инстанции // Российская юстиция. 2014. №5. С.11-13.
6. Комментарий к Гражданско-процессуальному кодексу Российской Федерации. - М.: Юридическая фирма "КОНТРАКТ", Издательский Дом "ИНФРА - М", 2012. - 399 с.
7. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Г.А. Жилина. - "ТК Велби", 2014. - 439с.
8. Макаров А. Отсутствие предмета спора - основание прекращения производства по делу // Российская юстиция. 2014. №2. С. 12-16.
9. Митюшев В. Дополнительная фиксация // эж-ЮРИСТ. 2014. №10. С. 22-24.
10. Рысин Д. Протокол судебного заседания // Российская юстиция. 2013. №7. С. 23-25.
11. Филиппов В.Д. Новый Гражданский процессуальный кодекс - новые проблемы // Адвокат. 2015. №11. С. 10-14.
12. Шакирьянов Р.В. Рассмотрение гражданских дел в апелляционном и кассационном порядке по новому ГПК РФ // Право и экономика. 2013. №7. С. 10-16.
13. Гражданский процесс. Особенная часть: учебник / Под общ. ред. Т. А. Беловой, И. Н. Колядко, Н. Г. Юркевича.- 2-е изд., перераб. и доп.- Мн: Амалфея, 2014. -592 с.
14. Гражданский процесс: учебное пособие / В. Г. Тихиня, В. А. Круглов. — Минск: Выш. Шк., 2016. — 414 с.
15. Гражданский процесс. Учебник для вузов / Под ред. проф. М. К. Треушникова. -2-е изд. Испр. И доп. — М.: Издательство «Спарк», Юридическое бюро «Городец», 2014. -544с.
1. Гражданский процесс: учебное пособие / В. Г. Тихиня, В. А. Круглов. — Минск: Выш. Шк., 2016. — 414 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Гражданский процесс. Особенная часть: учебник / Под общ. ред. Т. А. Беловой, И. Н. Колядко, Н. Г. Юркевича.- 2-е изд., перераб. и доп.- Мн: Амалфея, 2014. -592 с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Железнова Н. Подготовка гражданских дел к рассмотрению в суде кассационной инстанции // Российская юстиция. 2014. №5. С.11-13. [↑](#footnote-ref-3)
4. Гилазов И. Производство в кассационной инстанции // Российская юстиция. 2013. №8. С.18-23. [↑](#footnote-ref-4)