

УДК 349.2

**Соколенко Наталья Николаевна**

кандидат юридических наук,

доцент кафедры гражданского процесса и международного права,

Кубанский государственный университет

**Якименко Анастасия Сергеевна**

магистрант юридического факультета им. А.А. Хмырова,

Кубанский государственный университет

**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ  
СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

*Some aspects of judicial protection of labor rights of employees*

**Аннотация:** Реализация права на защиту в случае нарушения прав, обеспечена правовыми средствами, как работнику, так и работодателю. Однако в отличие от работодателя возможности работника самостоятельно устранить нарушенное право значительно ограничено. Этим объясняется достаточно большое число правовых норм, регламентирующих порядок и формы защиты нарушенного права, прежде всего, работника.

Вместе с тем, наличие огромного арсенала правовых средств реализации работником права на защиту, в том числе судебную, не обеспечивает в полной мере защиту его прав.

**Ключевые слова:** судебная защита, трудовые права, работник, работодатель, нарушения.

**Abstract:** The implementation of the right to protection in case of violation of rights is provided by legal means, both for the employee and the employer. However, in contrast to the employer, the employee's ability to independently remedy the violated right is significantly limited. This explains a fairly large number of legal norms that regulate the procedure and forms of protection of violated rights, first of all, the employee. However, the existence of a huge Arsenal of legal means for the employee to exercise the right to protection, including judicial protection, does not fully protect his rights.

**Keywords:** judicial protection, labor rights, employee, employer, violations.

Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется согласно Конституции РФ (ст. 45)<sup>1</sup> и общепризнанным принципам и нормам международного права<sup>2</sup>, при этом каждый вправе защищать их всеми способами, не запрещенными законом. Эти базовые конституционные положения раскрываются и дополняются основными принципами правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанными с ними отношений. К ним, в частности, можно отнести обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

<sup>2</sup> Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948г.) // Российская газета. 05.04.1995; Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 2. Ст. 163 и др.

юрисдикции, систему которых возглавляет Верховный Суд Российской Федерации, формулируя правила, обязательные к применению другими судами при рассмотрении и разрешении конкретных дел. Однако наибольшее нормативное значение, в том числе при разрешении трудовых споров, имеют Постановления Пленума Верховного Суда РФ, содержащие судебное толкование соответствующих вопросов, и суды, рассматривая конкретные дела, ориентируются на них и используют для выработки единообразной судебной практики<sup>9</sup>.

Стоит отметить, что в современной действительности возникает немалое количество конфликтов, обусловленных противоречиями интересов работодателей и работников: последние с целью реализации своего конституционного права на судебную защиту все чаще обращаются к правосудию. В частности, только за первое полугодие 2019 г. было рассмотрено 6 609 исков о восстановлении на работе и 531 128 исков об оплате труда, что больше, чем за весь 2018 г., когда по последней категории было вынесено решение по 501 221 иску. Об этом свидетельствуют данные судебной статистики Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации<sup>10</sup>.

При этом чаще всего требования работников удовлетворяются, да и в целом законодатель стремится предоставить все больше гарантий в сфере защиты их трудовых прав. К таковым следует отнести обращение работника в суд без уплаты государственной пошлины и в дальнейшем освобождение от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ), немедленное исполнение судебных

---

<sup>9</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 08.04.2004; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 29.11.2006. 29; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 02.02.2014 и др.

<sup>10</sup> Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации. Данные судебной статистики [Электронный ресурс] - URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=5> (дата обращения: 09.10.2019).

решений по спорам о восстановлении на работе (ст. 396 ТК РФ), в отдельных случаях возложение на работодателя бремени доказывания и другие.

При этом вопрос о бремени доказывания широко обсуждается, так как напрямую влияет на эффективность судебной защиты. По мнению П.С. Барышникова, при разрешении большинства трудовых споров должны применяться специальные правила распределения бремени доказывания<sup>11</sup>. Такие правила сформулированы в Постановлении Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. в отношении отдельных категорий дел. Так, п. 23 гласит, что «при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя».

Вызвано это тем, что, рассматривая и разрешая индивидуальные трудовые споры, федеральный законодатель в силу требования ст. 1,2,7, 37 Конституции РФ должен обеспечить надлежащую защиту прав работников как экономически наиболее слабой стороны в трудовых правоотношениях<sup>12</sup>.

Наряду с этим необходимо учесть его экономическую и организационную зависимость от работодателя, что влечет за собой неспособность сбора доказательств и возникновение проблем при доказывании, так как зачастую затруднен доступ к документам, которые могут послужить доказательствами по делу. Как следствие, при отказе

---

<sup>11</sup> Барышников П.С. Бремя доказывания в трудовых спорах // Вестник Удмуртского университета экономика и право. 2017. № 5. С. 19.

<sup>12</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.03.2015 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005. № 13. Ст. 1209; Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 25.05.2010 № 11-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина Н.И. Гущина» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 23. Ст. 2934.

работодателя в выдаче работнику необходимых документов он должен обращаться в прокуратуру и иные органы, что может привести к пропуску сроков исковой давности, которые для реализации права на судебную защиту имеют принципиальное значение. Вот почему при пропуске по уважительным причинам сроков, предусмотренных ч. 2 ст. 390, ч. 1,2 и 3 ст. 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом. При этом в каждом случае, ориентируясь на обстоятельства пропуска срока обращения, суд определяет и мотивирует, уважительна или нет причина пропуска. Так, не вызывает сомнений уважительность такой причины, как болезнь работника, уход за больным членом семьи и т.д. И здесь возникает вопрос, насколько уважительна причина пропуска срока давности, например, вследствие предварительного обращения работника в указанные выше органы прежде обращения в суд<sup>13</sup>?

До недавнего времени Верховный Суд отмечал, что обращение в эти органы государства за восстановлением нарушенных трудовых прав не является уважительной причиной пропуска срока подачи иска в суд, поскольку работник может выбрать любой из способов восстановления нарушенных трудовых прав: самозащиту, социально-партнерский, административно-правовой способы защиты при помощи федеральной инспекции труда, прокуратуры либо судебный способ защиты. И если работник выбрал административно-правовой способ защиты трудовых прав, то это не может являться уважительной причиной для пропуска срока обращения за судебной защитой<sup>14</sup>. В последующем данная позиция была пересмотрена и в Постановлении Пленума «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого

---

<sup>13</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. Ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. И перераб. М., 2019.

<sup>14</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 2001 г.: утв. Президиумом Верховного Суда РФ от 01.07.2011 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. № 9.

предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»: от 29.05.2018 № 15 Верховный Суд РФ указал, что об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке (ч. 4 п.16)<sup>15</sup>, что на наш взгляд также повышает шансы работников на защиту своих нарушенных прав.

Об уязвимости работника свидетельствует и возникновение ситуации, когда он вынужденно пишет заявление об увольнении из опасения быть уволенным по компрометирующему основанию. При этом в качестве аргумента приводится наличие права выбора: уволится по собственному желанию или быть уволенным за совершение дисциплинарного проступка. Так, по материалам дела № 33-8066/2018<sup>16</sup> работник не мог исполнять свои трудовые обязанности ввиду того, что работодатель не обеспечил ему надлежащие условия труда, а именно: не выдал спецодежду и инструменты. Работодатель составил акт, в котором зафиксировал отказ работника выходить на работу и расценил данные действия как прогул. По этой причине работник написал заявление об увольнении по собственному желанию, где указал, что причиной увольнения является невозможность исполнения им трудовых обязанностей. Суд признал увольнение неправомерным ввиду того, что написание работником заявления об

---

<sup>15</sup> 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» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

<sup>16</sup> Решение Бугульминского районного суда от 17.06.2018 по делу № 33-8066/2018 // Интернет-ресурс. Судебные и нормативные акты РФ (СудАкт) [Электронный ресурс] - URL: <https://sudact.ru/regular/court/tBkNOcAM6HYB/> (дата обращения 02.10.2019).

увольнении по собственному желанию было вызвано неправомерным поведением работодателя, потому работник был восстановлен в должности.

Однако действующее законодательство не предусматривает возможности отказа работника от предоставленных ему законом прав, в том числе путем заключения с работодателем соглашения, содержанием которого по существу является взаимный отказ от реализации прав в сфере трудовых отношений: работодатель отказывается от применения дисциплинарной ответственности, работник – от продолжения трудового правоотношения. По мнению С.П. Маврина, заслуживают поддержки те суды, которые исходят из невозможности такого рода сделки между сторонами<sup>17</sup>.

При рассмотрении и разрешении трудовых споров проблемы возникают в связи с имеющимися в законодательстве пробелами, поскольку ТК РФ не дает детальной регламентации по некоторым вопросам, что, конечно, не способствует единообразию судебной практики. Например, по вопросу о способе отзыва работником заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию принимаются противоположные решения. Нижегородский областной суд в апелляционном определении<sup>18</sup> пришел к выводу, что нельзя увольнять работника в следующей ситуации. Сотрудник отозвал свое заявление об увольнении по собственному желанию по телефону, изъявив прямое и явное намерение продолжать сложившиеся трудовые отношения. Заявление не было представлено в письменном виде, потому как работник был на больничном. Следовательно, такая возможность отсутствовала по объективной причине. Апелляционная инстанция согласилась с первой, указав, что не было оснований для прекращения трудового договора, так как работник воспользовался своим правом и на освободившуюся должность не был принят или переведен другой сотрудник.

---

<sup>17</sup> Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др. / под ред. Маврина. М., 2011. С. 59.

<sup>18</sup> Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 17.01.2017 по делу № 33-449/2017 // Интернет-ресурс. Судебные и нормативные акты РФ (СудАкт) [Электронный ресурс] - URL: <https://sudact.ru/regular/doc/SDa5RjnhwbQ8/> (дата обращения 02.10.2019).

Иную позицию по данному вопросу занял Кемеровский областной суд, указав в своем определении, что отзыв заявления об увольнении по телефону нельзя считать достоверным, так как только письменная форма волеизъявления лица, намеревающегося изменить свое решение по данному вопросу, может подтвердить стремление сохранить трудовые отношения<sup>19</sup>.

На наш взгляд указанное свидетельствует о необходимости разъяснений со стороны Верховного Суда РФ путем внесения изменений в Постановление от 17.03.2004 г. № 2, хотя в доктрине трудового права ввиду сложности трудовых споров предлагается создание специализированных судов, которые бы дополнили систему судов общей юрисдикции<sup>20</sup>.

Напомним, что идея создания в России специализированной юстиции по трудовым делам была высказана еще в XIX веке<sup>21</sup>. Так, в 1865 г. был предложен проект Закона о промышленных (трудовых) судах, однако он так и не был принят. В дальнейшем создание специализированных трудовых судов в Российской Федерации планировалось на втором этапе Программы социальных реформ на 1996-2000 гг., получившей одобрение на слушаниях в Государственной думе РФ и утвержденной постановлением Правительства РФ от 26 февраля 1997 г.<sup>22</sup> Однако и это реформирование не было реализовано.

С теоретической точки зрения ученые<sup>23</sup> показывают совершенный механизм работы, при принятии Трудового процессуального кодекса и создания специализированных судов, укомплектованных

---

<sup>19</sup> Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 18.02.2019 по делу № 33-1047 // Интернет-ресурс. Судебные и нормативные акты РФ (СудАкт) [Электронный ресурс] - URL: <https://sudact.ru/regular/court/Ub2WjpsIsk5t/> (дата обращения 02.10.2019).

<sup>20</sup> Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2003. № 9. С. 96-107.

<sup>21</sup> Киняпина Н.С. Политика русского самодержавия в области промышленности (2050-е гг. XIX века). М., 1968. С. 219.

<sup>22</sup> Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 № 222 «О Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 годов» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1997. № 10. Ст. 1173.

<sup>23</sup> Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право. 2003. № 8. С. 32-41.



совершенствованию процессуального законодательства предлагает дифференциацию судебных процедур в зависимости от вида судопроизводства: гражданское или административное, а далее по категории дела<sup>26</sup>.

Подводя итог, следует отметить, что судебная система как механизм государственной защиты имеет большое значение в любом правовом государстве. Исполняя роль общественного арбитра, она защищает одновременно все сферы деятельности, регулируемые правом. На современном этапе судебная система в России функционирует в условиях осуществления в государстве интенсивных социально-экономических процессов и реформ, что ставит новые задачи и определяет необходимость перехода судов на качественно новый уровень деятельности<sup>27</sup>.

### Список цитируемой литературы

1. Барышников П.С. Бремя доказывания в трудовых спорах // Вестник Удмуртского университета экономика и право. 2017. № 5;
2. Долгова А.И. Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против // Ученые записки Казанского университета. 2012;
3. Ершова Е.А. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников // Трудовое право. 2003. № 12;
4. Киняпина Н.С. Политика русского самодержавия в области промышленности (2050-е гг. XIX века). М., 1968;

---

<sup>26</sup>Ярков В.В. Развитие российской судебной системы в ближайшей и отдаленной перспективе (краткие тезисы) // Арбитражный и гражданский процесс. 2013. № 8. С. 58-64.

<sup>27</sup> Постановление Правительства РФ от 27.12.2012 № 1406 «О федеральной целевой программе «Развитие судебной системы России на 2013 - 2020 годы»» (ред. от 25.12.2019) // Собрание законодательства РФ. 2013. № 1. Ст. 13.

5. Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право. 2003. № 8;
6. Толкачев К. Б., Хабибулин А. Г. Личные конституционные права и свободы граждан СССР: система, характеристика, особенности реализации. Уфа, 1990;
7. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2003. № 9;
8. Сахнова, Т. В. О сущности судебной защиты в гражданском процессе // Российское правосудие. 2006. № 7;
9. Снежко О. А., Государственная защита прав граждан. М., 2005;
10. Ярков В.В. Развитие российской судебной системы в ближайшей и отдаленной перспективе (краткие тезисы) // Арбитражный и гражданский процесс. 2013. №8;
11. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов М., 2017;
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. Ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. И перераб. М., 2019;
13. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др. / под ред. Маврина. М., 2011.