

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра конституционного и муниципального права

Судебная защита трудовых прав работников в Российской Федерации

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 431 группы
направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»
юридического факультета

Тверсковой Анастасии Анатольевны

Научный руководитель

доцент _____ А.В. Солдунов

Зав. кафедрой

доктор юрид. наук, профессор _____ Г.Н. Комкова

Саратов 2025

Введение

Актуальность темы исследования. Проблема защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в различных аспектах остается актуальной в науке трудового права. В 2023 году было рассмотрено 231845 трудовых споров, причиной которых чаще всего становилась заработная плата. Суды в тот же год вынесли более 190 тысяч решений по искам, связанным с проблемами оплаты труда. Социальные причины, подталкивающие к изучению данной темы, включают в себя необходимость эффективной защиты трудовых прав работника, который часто является более уязвимой стороной в рабочих отношениях, и наличие необходимости обеспечения баланса между защитой интересов работников и работодателей. По итогам 2024 г. в сфере трудового права мы имеем следующие цифры. В Роструд поступило более 22 тыс. обращений от работников. Основными причинами для жалоб стали проблемы с заработной платой, охраной труда и оформлением трудовых отношений (в части заключения гражданско-правовых договоров вместо трудовых, неоформления фактической дистанционной работы и проч.). Нам необходимо обращать внимание на эти показатели, поскольку краеугольные моменты между работниками и работодателями, возникшие в 2024 г. – это потенциальные судебные иски в 2025 г.

Что касается судебной статистики, за 2023 г. число трудовых споров снизилось на 20% и составило около 128 тыс. дел. Работники стали чаще оспаривать увольнение по собственному желанию и по соглашению сторон, а также привлечение к дисциплинарной ответственности. В 2024 г. организации выиграли споры об увольнении по инициативе работодателя в примерно 41% случаев¹.

Основной проблемой является то, что в период экономического кризиса работодатели стремятся снизить свои издержки, как правило, путем сокращения расходов на работников. Потому, занимая доминирующее

¹ <https://rostrud.gov.ru> Дата обращения: 12 мая 2025 г.

положение в трудовых правоотношениях, работодатели всё чаще игнорируют права и законные интересы работников, нарушают трудовое законодательство. Отсюда возникает столкновение интересов на любой стадии существования трудовых отношений, и каждый гражданин в данной ситуации имеет право на защиту своих интересов и прав.

Общетеоретической основой проводимого исследования послужили фундаментальные труды в сфере конституционного, муниципального и информационного права С.А. Авакьяна, Г.Н. Комковой, О.Е. Кутафина, С.М. Шахрая. В качестве дополнительных источников использовались работы, связанные с тематикой выпускной квалификационной работы, следующих авторов: С.А. Куликовой, Р.В. Амелина, В.В. Блажеева, А.И. Соколовой.

Объектом изучения выступают правоотношения, складывающиеся в результате судебной защиты трудовых прав работников.

Предметом изучения являются нормы права, регламентирующие особенности судебной защиты трудовых прав работников, а также теоретические и практические вопросы правового регулирования правовых средств и форм защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в выявлении проблем судебной защиты трудовых прав работников и предложении путей их решения.

Исходя из цели работы определены следующие **задачи**:

- проанализировать историю института защиты трудовых прав;
- изучить понятие и дать общую характеристику защиты трудовых прав работников;
- установить особенности судебной защиты трудовых прав работников;
- выявить проблемы реализации судебной защиты трудовых прав работников;
- изучить практика осуществления судебной защиты трудовых прав работников;

– предложить пути решения проблем реализации судебной защиты трудовых прав работников.

Апробация результатов исследования. В рамках прохождения преддипломной практики мной была детально изучена текущая система судебной защиты трудовых прав граждан. В ходе исследования были выявлены проблемы, связанные с судебной защиты трудовых прав граждан.

Структура работы определена поставленной целью выпускной квалификационной работы и состоит из введения, двух глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения, списка используемых в работе источников.

Основное содержание работы

Глава 1 «Теоретико-правовые аспекты судебной защиты трудовых прав работников» включает 3 параграфа.

В параграфе 1.1. «История становления и развития института защиты трудовых прав работников» рассматриваются несколько периодов: дореволюционный, советский и современный.

Дореволюционный период.

Становление института защиты трудовых прав работников в дореволюционной России связано с принятием первых законодательных актов, регулирующих трудовые отношения. Некоторые из них:

Закон от 3 июля 1886 года «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями». Устанавливал порядок найма и увольнения работников, регулировал взаимоотношения администрации и рабочих.

Закон от 1 июня 1882 года «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах». Запрещал труд детей до 12 лет, для детей 12–15 лет ограничивал время работы 8 часами в день.

Закон от 2 июня 1903 года «Об ответственности предпринимателей за увечья и смерть рабочих». Обязывал владельцев фабрик и заводов оказывать бесплатную медицинскую помощь рабочим, получившим увечья, и компенсировать им расходы на лечение.

Советский период.

Защита трудовых прав работников в советский период характеризовалась созданием системы органов, которые осуществляли надзор за соблюдением законодательства о труде. Например:

Инспекция труда, учреждённая Декретом Совета народных комиссаров РСФСР от 18 мая 1918 года. Инспекторы были наделены правом принимать самостоятельные решения для устранения угрозы жизни и здоровью работников.

Кодекс законов о труде (КЗоТ) РСФСР 1922 года. Закрепил право заключать индивидуальные и коллективные трудовые договоры, расширил права рабочих, ввёл нормы, защищающие права несовершеннолетних.

Конституция СССР 1936 года. Провозглашала право на труд, право объединения в профсоюзы, запрещала дискриминацию в сфере труда и устанавливала ответственность за нарушение законодательства о труде.

Современный этап.

Защита трудовых прав работников в современной России обеспечивается Трудовым кодексом РФ. Он устанавливает законные способы защиты прав работника, к которым относятся:

Самозащита — право работника отказаться от работы, несущей прямую угрозу жизни или здоровью, и обязанностей, не предусмотренных трудовым договором.

Защита со стороны профсоюзов — профсоюзы защищают интересы и права работников при заключении или изменении коллективных договоров, рассмотрении трудовых споров.

Государственный контроль — Федеральная инспекция труда (Роструд) проводит проверки на предприятиях и следит за соблюдением норм трудового законодательства.

Судебная защита — в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по вопросам восстановления на работе, оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда и другим.

В параграфе 1.2. «Основные способы защиты трудовых прав работников» указывается, что основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Установление гарантий защиты трудовых прав работников и регулирование процесса реализации данной защиты является одним из приоритетных направлений правовой политики государства.

Так, С.В. Колобова полагает, что задачу защиты трудовых прав работников практически реализовало принятие нового Трудового кодекса, а также считает необходимым создать специализированные органы для рассмотрения исключительно трудовых споров - суды по трудовым спорам. По её мнению, именно такие суды способны усовершенствовать механизм юридической защиты трудовых прав и в полной мере реализовать защитную функцию государства¹.

Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова приравнивает значение слова «защита» к слову «защитить» - охраняя, оградить от посягательств. В юридической литературе понятия «защита» и «охрана» совпадают по значению. Право, по своему замыслу, охраняется государством постоянно путем установления всеобщего правового режима, но защищается применением мер за нарушение или оспаривание².

По мнению Т.А. Нестеровой, защита трудовых прав - это правовое явление, имеющее множество измерений. Автор рассматривает защиту трудовых прав лишь в тех аспектах, которые необходимы для комплексного понимания разрабатываемой им научной проблемы, а именно:

- как функцию трудового права;

¹ Колобова С.В. Трудовое право России: учебное пособие. М., 2016. С. 78.

² Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 2015. С. 227.

- как деятельность уполномоченных субъектов;
- как новый комплексный институт трудового права.¹

В науке трудового права имеется точка зрения, что защита трудовых прав - правовое явление, содержащее множество измерений.

Данного положения придерживается А.В. Яковлева, которая рассматривает защиту трудовых прав в трех аспектах: функция трудового права, проявляющаяся в нормотворческой деятельности; деятельность органов по обеспечению реализации трудовых прав; комплексный институт трудового права².

В.Н. Толкунова данное понятие трактует как реализацию защитной функции трудового права, отражающей защитную функцию государства³. Защиту трудовых прав работников можно рассматривать в качестве трудовправовой категории через призму традиционного цивилистического подхода. В указанном случае это понятие толкуется как деятельность, способствующая устранению преград на пути реализации субъектами своих прав, восстановлению положения до правонарушения и пресечению правонарушений.

Представляется, что такой подход более точно устанавливает цели защиты и её основания, позволяет проанализировать определенный вид деятельности по защите прав работника в сложившейся ситуации.

Исходя из всего вышеизложенного, защита трудовых прав работников - это деятельность государственных органов, негосударственных образований, работника по профилактике правонарушений, по рассмотрению правонарушений при разрешении трудовых споров, по восстановлению нарушенных прав и привлечении к ответственности нарушителей,

¹ Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: автореф. дис. док. юрид. наук / Т.А. Нестерова. 2005. С. 6

² Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников: дис. ... д-ра. юрид. наук. М., 2016. С. 89.

³ Сувакпит Д.Г. Формы защиты трудовых прав // Студенческий форум. 2022. № 26-2 (205). С. 51.

совершаемая в интересах работника, способствующая улучшению условий труда и благосостояния.

В параграфе 1.3. «Понятие и общая характеристика судебной защиты трудовых прав работников» указывается, что наиболее эффективной формой защиты трудовых прав и правовых интересов каждого члена общества является судебная защита. Судебная защита может быть использована наряду с другими формами защиты, а в некоторых случаях является единственно возможным средством реализации правовой защиты.

В судебном порядке может быть рассмотрен любой индивидуальный трудовой спор, поскольку досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам не является обязательным ни для одной категории индивидуальных трудовых споров.

Таким образом, индивидуальный трудовой спор рассматривается в судебном порядке в случаях, если работник обратился в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также в случаях, когда индивидуальный трудовой спор неподведомственен комиссии по трудовым спорам и подлежит рассмотрению исключительно в судебном порядке.

Кроме того, в случае, если работник обратился в комиссию по трудовым спорам, но комиссия по трудовым спорам не рассмотрела этот спор по причинам неправомерности комиссии (отсутствия кворума), неподведомственности спора комиссии или каким-либо другим причинам, - он имеет право перенести указанный спор в суд.

По тем индивидуальным трудовым спорам, которые одновременно относятся к подведомственности и комиссий по трудовым спорам, и суда, устанавливается трехмесячный срок, исчисляемый с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, для обращения в юрисдикционные органы для разрешения спора. И комиссия по трудовым спорам, и суд вправе восстановить указанный срок, пропущенный по уважительным причинам. В случае, если комиссия по трудовым спорам при

обращении в нее работника отказала в восстановлении указанного срока, работник не лишается права обратиться после этого в суд, поскольку «судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд»¹, «не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление»; в этом случае суд будет рассматривать вопрос о пропуске срока обращения в суд и о возможности его восстановления на основании возражений ответчика относительно пропуска этого срока без уважительных причин.

Таким образом, наиболее универсальной и самой эффективной формой защиты трудовых прав работников государством является их судебная защита, в частности, в процессе рассмотрения в суде индивидуальных трудовых споров.

Глава 2 «Процессуальные аспекты судебной защиты трудовых прав работников» включает 3 параграфа.

В параграфе 2.1. «Проблемы реализации судебной защиты трудовых прав работников» исследуются проблемы реализации судебной защиты трудовых прав работников и определяются подходы к их решению.

Некоторые проблемы реализации судебной защиты трудовых прав работников:

Загруженность судов. Суды общей юрисдикции в России универсальны и рассматривают все виды дел, от гражданских до уголовных. Это приводит к перегрузке судов и нехватке времени для детального рассмотрения каждого дела.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

Продолжительность судебных процессов. Длительность трудовых судебных процессов часто зависит от необходимости проведения судебной экспертизы и может составлять до двух лет.

Правовая безграмотность работников. Многие работники не знают, когда и как их права нарушены, и каким образом они могут обратиться в судебные, прокуратуру или надзорные органы.

Сложности с разрешением споров лиц, с которыми работодатель не заключил или уже расторг трудовой договор. В таких случаях бремя доказывания возлагается на работника, что при отсутствии качественно проведенной досудебной работы по сбору доказательств, приводит к большому количеству отказов в удовлетворении подобных исков.

Отсутствие специфических процедур для расследования трудовых споров. Нормативная база не предоставляет таких процедур, и это создаёт проблемы.

Для решения этих проблем предлагается, например, создать специализированные трудовые суды, которые будут специализироваться исключительно на трудовых спорах.

Параграф 2.2. рассматривается практика осуществления судебной защиты трудовых прав работников. Отмечается, что судебное решение о заключении трудового договора – это юридический факт, являющийся основанием возникновения трудового правоотношения (ст. 16 ТК РФ).

В параграфе 2.3. «Пути решения проблем реализации судебной защиты трудовых прав работников» предлагается выделить ряд правил для уменьшения количества претензий работников и случаев нарушения их трудовых прав.

Во-первых, не должно быть нарушений трудового законодательства, ущемления прав работников. Руководитель обязан предоставлять подчиненным все гарантии, о которых сказано в законодательстве.

Во-вторых, если необходимо, чтобы работник ушел из организации, не следует увольнять его по своей инициативе, или вынуждать составлять

заявление по собственному желанию. Идеальный вариант – «соглашение сторон» с выплатой одного–двух окладов.

В–третьих, если есть такая возможность, можно предоставлять сотрудникам гарантии и льготы даже в большем количестве, чем предписывает закон.

В–четвертых, целесообразно постоянно общаться с подчиненными, интересоваться, что их не устраивает.

В–пятых, важно создать в компании специальный орган, который будет рассматривать индивидуальные трудовые споры. При появлении вопросов сотрудники должны обращаться в него.

В–шестых, лучше разрешать конфликтные ситуации на первых этапах. Делать это следует индивидуально, чтобы не столкнуться с коллективными претензиями, опасными для любого предприятия.

Помимо вышеизложенного можно предложить следующие рекомендации по совершенствованию правового регулирования судебной защиты трудовых прав¹:

- расширить возможности обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав, предусмотрев более мягкие нормы в отношении сроков обращения в суд по трудовым спорам;

- увеличить срок обращения в суд по трудовым спорам, не связанным с увольнением, до одного года; при наличии правонарушения (например, при постоянной неоплате сверхурочной работы и т.п.) срок обращения в суд следует исчислять с момента прекращения трудовых отношений (когда с работником производится окончательный расчет);

- определить порядок применения части 9 статьи 29 ГПК РФ о подсудности по месту исполнения договора к трудовым отношениям

¹ См.: Сухова В.В. Особенности защиты трудовых прав работников при фактическом допуске к работе // Современные проблемы правоприменения. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Краснодар, 2022. С. 193.

(трудовому договору), в частности, установить возможность обращения в суд по месту работы и /или рабочему месту.

Подводя итог параграфа отмечено, что трудовые споры вызывают последствия, в том числе правовые, как для работника, так и для работодателя. Сказанное подчеркивает важность процедуры судебной защиты трудовых прав.

Заключение. В ходе исследования выявлен ряд проблем законодательства РФ, связанных с регулированием судебной защиты трудовых прав работников. Отмечается, что общепринятого и признанного понятия защиты трудовых прав наука трудового права еще не выработала, поэтому существует множество подходов ученых к данному определению. Понятие, как защита прав и охраняемых законом интересов работников, как и практически каждое юридическое понятие следует рассматривать в широком и узком смыслах.

В узком смысле защитой прав и охраняемых законом интересов работников является гарантия защиты трудовых прав от посягательств, установление трудовым законодательством ответственности работодателя и его администрацию, а также профилактика, восстановление нарушенных прав.

Трудовой кодекс РФ устанавливает и регулирует защиту в узком смысле прав и охраняемых законом интересов работников в разделе XI - материальная ответственность сторон трудового договора.

Рассматриваемое понятие в широком смысле трактуется как процесс реализации одной из основных функций трудового права - защитной.

Установление гарантий защиты трудовых прав работников и регулирование процесса реализации данной защиты является одним из приоритетных направлений правовой политики государства.

Судебная защита выступает основной гарантией защищенности трудовых прав и их нерушимости.

Для судебной защиты при нарушенных трудовых правах характерна доступность каждому работнику и высокая эффективность. Работник, как более слабая сторона в трудовом споре, добивается защиты своих прав, пользуясь возможностью бесплатного обращения в суд по трудовым спорам (он освобождается от оплаты госпошлины при подаче в суд иска о нарушении своих трудовых прав), сокращенными сроками в рассмотрении и разрешении дел о восстановлении на работе, незамедлительным исполнением решения суда. Между тем, при такой привлекательности судебной защиты нарушенного трудового права, для большинства сотрудников организаций обращение в суд является крайней мерой.

Трудовой спор – это всегда конфликт между людьми, ведь даже в случае, когда работодателем является не физическое, а юридическое лицо, очевидно, что оно всегда управляется определенными людьми. В действительности, далеко не все трудовые споры разрешаются так просто.

В ряде случаев трудовые споры приобретают затяжной характер и могут иметь серьезные негативные последствия для обеих сторон трудовых отношений.

В большинстве случаев, при возникновении трудового спора финансовые потери неизбежны. Речь может идти не только о тех денежных средствах, которые положены одной из сторон трудовых отношений изначально, но и о затратах, связанных с получением сторонами трудовых отношений правовой помощи, проведением экспертизы, привлечением свидетелей, возмещением физическому лицу морального вреда, и так далее. Трудовой спор не всегда сопровождается порядочностью и честностью его сторон. Еще одно достаточно тяжелое испытание для работника – вынесение в отношении него дисциплинарного взыскания в виде увольнения, когда такие действия не имеют никаких оснований, то есть незаконны. Даже при условии того, что за такие действия работодатель будет наказан, незаконное увольнение наносит работнику достаточно существенный моральный вред.

Помимо сказанного важно отметить, что правовые последствия будут иметь место и для работодателя. Так существуют предварительный, текущий, а также последующий надзор и контроль. Последний является функцией суда и прокуратуры, если были выявлены нарушения ТК РФ и правил по охране труда.

Ошибки приводят к неблагоприятным последствиям, как для работника, так и для работодателя. В связи с этим можно выделить ряд правил для уменьшения количества претензий работников и случаев нарушения их трудовых прав.

Во-первых, не должно быть нарушений трудового законодательства, ущемления прав работников. Руководитель обязан предоставлять подчиненным все гарантии, о которых сказано в законодательстве.

Во-вторых, если необходимо, чтобы работник ушел из организации, не следует увольнять его по своей инициативе, или вынуждать составлять заявление по собственному желанию. Идеальный вариант – «соглашение сторон» с выплатой одного–двух окладов.

В-третьих, если есть такая возможность, можно предоставлять сотрудникам гарантии и льготы даже в большем количестве, чем предписывает закон.

В-четвертых, целесообразно постоянно общаться с подчиненными, интересоваться, что их не устраивает.

В-пятых, важно создать в компании специальный орган, который будет рассматривать индивидуальные трудовые споры. При появлении вопросов сотрудники должны обращаться в него.

В-шестых, лучше разрешать конфликтные ситуации на первых этапах. Делать это следует индивидуально, чтобы не столкнуться с коллективными претензиями, опасными для любого предприятия.

В трудовом законодательстве не даётся определения «испытательного срока». Надо полагать, что отсутствие в текстуальных нормах закона юридического определения понятия «испытательный срок» при приеме на

работу, затрудняет толкование норм и применение его на практике. В этой связи целесообразно законодательное закрепление понятия «испытательный срок», исходя из сложившейся практики. Последнее следует определить, как предварительный временной этап осуществления работы на протяжении которого работодатель вправе проверить профессиональные качества принимаемого на работу лица и его соответствие замещаемой должности, поручаемой работе.

Работодатели часто отказывают инвалидам в приеме на работу, опасаясь снижения производительности труда, необходимости создания специальных условий и дополнительных затрат. Многие работодатели не желают создавать или адаптировать рабочие места для инвалидов, что является обязательным в соответствии с законодательством о социальной защите инвалидов. Существуют стереотипы о низкой квалификации и ограниченных возможностях инвалидов, что также препятствует их трудоустройству.

Решение проблемы видится в предоставлении работодателям субсидий и льгот на создание или адаптацию рабочих мест для инвалидов.

Как представляется, законодательно необходимо закрепить положение о том, что правило о фактическом допущении к работе как основании возникновения трудового правоотношения не применяются, когда закон требует сочетания юридических фактов, трудовое правоотношение возникает из сложных фактических составов. Рассматриваемое положение изложить следующим образом: правило о фактическом допущении к работе как основании возникновения трудового правоотношения, предусмотренное статьей 16 настоящего Кодекса, не применяется в случаях, когда возникновение трудового правоотношения обусловлено наличием сложных фактических составов, включающих юридические факты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (наличие специального образования, квалификации, медицинского заключения, разрешения на работу и т.п.). В таких случаях трудовое

правоотношение возникает при наличии всех необходимых юридических фактов, предусмотренных законом.

Необходимо прямо закрепить в Постановлении Пленума ВС РФ обязанность суда обеспечить прием на работу при необоснованном отказе. Рассматриваемое положение можно изложить следующим образом: При установлении факта необоснованного отказа в заключении трудового договора суд, в целях восстановления нарушенного права работника, обязан вынести решение об обязанности работодателя заключить трудовой договор с работником с момента обращения к работодателю с предложением о заключении трудового договора.

Целесообразно предусмотреть гарантийный выплаты гражданину при необоснованном отказе за время неисполнения трудовых обязанностей (ст. 234 ТК РФ). В целях унификации процессуальных прав и обеспечения равного доступа к правосудию в сфере трудовых отношений, предлагается статью 393 Трудового кодекса Российской Федерации дополнить частью 2, предусматривающей распространение льготы по освобождению от уплаты государственной пошлины и судебных издержек на лиц, обращающихся в суд с иском о необоснованном отказе в заключении трудового договора, наравне с лицами, ранее состоявшими в трудовых отношениях с данным работодателем.

Соответствующие изменения целесообразно внести в подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ и п. 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».