

Таибова Оксана Юркиновна,
кандидат юридических наук, доцент кафедры
административного права юридического факультета
Ивановского филиала ФГБОУ ВО «Российская академия
народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации»,
г. Иваново

Королева Мария Олеговна, магистрант,
Ивановский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия
народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации»,
г. Иваново

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: в статье затрагивается ряд проблем, которые возникают при реализации возможности судебной защиты трудовых прав граждан, определены недостатки и пути их решения при рассмотрении трудовых споров в судебном порядке.

Ключевые слова: проблемы судебной защиты трудовых прав, способы защиты трудовых прав, бремя доказывания, трудовой спор, работник, работодатель.

В соответствии с частью 1 статьи 7 Конституции РФ Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В случае нарушения трудовых прав и свобод, Трудовым кодексом РФ в статье 352 предусмотрены следующие способы защиты:

- 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.

Судебная защита трудовых прав и интересов является одной из самой эффективной форм защиты нарушенных прав работников.

В законодательстве Российской Федерации судебная защита нарушенных трудовых прав является основополагающим принципом, который гарантирует защищенность трудовых прав работников со стороны государства. В судебном порядке можно разрешать любые трудовые споры. Большое количество обращений в суд за разрешением трудовых споров указывает на то, что попытки разрешить трудовой спор другими способами защиты не привели к положительному результату.

Некоторые работники не обращаются в суд для защиты своих трудовых прав по причине того, что в случае принятия новой нормы права или ее изменения, не учитываются все аспекты развития трудовых отношений между работником и работодателем на практике.

В действующем законодательстве существует ряд проблем, решением которых является проведение структурной реформы.

В соответствии со статьей 392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда



он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

При этом в соответствии с этой статьей Трудового кодекса РФ работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Считаем, что в данном случае прослеживается нарушение принципа равноправия сторон при разрешении трудовых споров в судебном порядке, что умаляет права работников на защиту своих прав. Полагаем, что необходимо предоставить работнику и работодателю равные возможности для защиты своих прав.

При рассмотрении дела об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсаций за вынужденный прогул, неиспользованный отпуск, просрочку выплат и морального вреда по исковому заявлению работника к работодателю Советским районным судом города Казани было отказано в удовлетворении исковых требований истца. При этом суд первой инстанции исходил из того, что в соответствии со статьей 56 Гражданского процессуального кодекса РФ бремя доказывания факта наличия трудовых отношений между работником и работодателем возлагается на истца. Суд первой инстанции также указал на то, что для подтверждения факта наличия трудовых отношений между сторонами необходимо предоставление оригинала документа – трудового договора, в этой связи представленная истцом ксерокопия трудового договора не может быть принята в качестве надлежащего доказательства по делу. Аналогичная позиция была выражена и в отношении представленных ксерокопий табелей учета рабочего времени: суд первой инстанции пришел к выводу о том, что эти документы не могут быть подтверждением сложившихся между сторонами трудовых отношений. Суд апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции согласился. И лишь Верховный Суд РФ своим определением от 30.09.2019 № 11-КГ19-13 решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменил и направил дело на новое рассмотрение, указав, что суды первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства.

Таким образом, приведённый пример указывает на формальный подход судов, руководствующихся четко сформулированными общими правилами доказывания без учета специфики трудовых отношений и неравных возможностей работника и работодателя по доказыванию в процессе разрешения трудового спора.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237; Российская газета. 2020. 16 мар. № 55.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2023. № 46 ст. 6909.
3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.09.2019 № 11-КГ19-13. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

