

ШАШКОВА А.Н.,

кандидат юридических наук, доцент кафедры  
общеправовых дисциплин Калининградского филиала  
Санкт-Петербургского университета МВД России  
*Nellkaliningrad@rambler.ru*

УДК 349.2

# СРОКИ ЗАЩИТЫ НАРУШЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ: В ПОИСКЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

**Защита трудовых прав, сроки обращения в суд, работник, работодатель, баланс интересов, информирование работника о правах.**

В статье рассматриваются предусмотренные российским законодательством сроки защиты нарушенных трудовых прав, обращается внимание на дисбаланс интересов работника и работодателя в правовом регулировании. На основе результатов анализа судебной практики, статистических данных, научных исследований автором сформулированы предложения по совершенствованию действующего законодательства. Обосновывается целесообразность дополнения ст. 68 ТК РФ, регламентирующей порядок оформления приема на работу, положениями о необходимости ознакомления работника под роспись со сроками защиты нарушенных прав, закрепленными ст.ст. 386, 392 ТК РФ; а также дополнения ст. 84.1 ТК РФ, регламентирующей общий порядок оформления прекращения трудового договора, положением о необходимости ознакомления работника под роспись со сроками защиты нарушенных прав, закрепленными в ст. 392 ТК РФ.

Наемный труд на протяжении многих лет остается единственным источником доходов большинства граждан, а право на труд представляет собой одно из важнейших прав человека и гражданина, требующих от государства особой защиты [1]. В свою очередь, вопросы, связанные с защитой трудовых прав, являются одними из наиболее актуальных в современной юридической науке. Это подтверждается научными трудами А.Е. Пашерстник, В.Д. Мордачева, А.И. Ставцевой, Е.В. Грин, П.А. Ильиничева, А.Ф. Нуртдиновой, Н.А. Князевой, М.А. Крековой, В.С. Пересторониной, Т.А. Улизко, О.Н. Куренковой, М.В. Преснякова, С.А. Комкова и многих других ученых. Применительно к институту сроков защиты нарушенных трудовых прав исследователями в разное время обращалось внимание на проблемы, связанные с отсутствием в трудовом законодательстве механизма применения сроков защиты нарушенных прав<sup>1</sup>, на дискуссионность вопроса о правовой природе этих сроков<sup>2</sup>, недостаточную ясность и правовую неопределенность конструкции ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)<sup>3</sup>, ограниченную продолжительность сроков обращения в суд для обеспечения надлежащей защиты трудовых прав<sup>4</sup>, отсутствие в законе примерного перечня уважительных причин пропуска сроков обращения

<sup>1</sup> Грось Л.А. К вопросу о сроках в материальном и процессуальном праве // Юрист. 2005. № 10. С. 35-38; Грин Е.В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. 2009. № 3. С. 23-25; Пресняков М.В. Сроки исковой давности в трудовом праве: о словах и терминах // Журнал российского права. 2018. № 3 (255). С. 53-56.

<sup>2</sup> См. указанные работы таких авторов, как Е.В. Грин, М.В. Пресняков, а также: Крекова М.А., Пересторонина В.С. Сроки защиты нарушенных трудовых прав работников: проблемы теории и правоприменения // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 11. С. 284-288.

<sup>3</sup> См. указ. раб. М.В. Преснякова, а также: Головина С.Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Российский ежегодник трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб, 2010. С. 168-178.

<sup>4</sup> Буянова М.О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 2. С. 48-59; Комков С.А. Давностные сроки в трудовом праве // Сибирский юридический вестник. 2019. № 3. С. 38-43; Куренкова О.Н. Сроки обращения в суд: препятствия к защите прав работника или способ борьбы со злоупотреблением правом // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Экономика. Управление. Право». 2014. № 1-1. С. 101-104; Ашуррова Т.Э. Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 7 (68). С. 93-102.

в комиссию по трудовым спорам (КТС) и суд<sup>1</sup>, неопределенность сроков для обращения в государственную инспекцию труда, прокуратуру<sup>2</sup> и др. Результаты анализа правоприменительной практики также свидетельствует об имеющих место недостатках правового регулирования, которые предопределили необходимость неоднократного разъяснения Верховным судом Российской Федерации вопросов, связанных с порядком применения сроков защиты нарушенных трудовых прав<sup>3</sup>. Недавний «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора», утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 27 апреля 2022 года, в очередной раз представил разъяснения порядка применения судами сроков обращения в суд, тем самым подтвердив насущность и актуальность рассматриваемой нами проблематики.

Проведенное нами исследование было направлено на поиск возможностей установления в рамках отечественного законодательства оптимального баланса интересов работника и работодателя в вопросах правового регулирования сроков защиты нарушенных трудовых прав. Обратим внимание на то, что цель исследования соответствует задачам трудового законодательства, одной из которых является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. Как представляется, эффективное решение этой задачи предполагает объективный учет всех особенностей трудовых отношений при осуществлении их правового регулирования. И в частности, того обстоятельства, что работник является экономически слабой и в большинстве случаев менее юридически грамотной стороной трудового договора.

Вместе с тем, как показывают исследования и правоприменительная практика, положения ст. 392 ТК РФ, регулирующей сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, которые обходят своим вниманием механизм применения сроков, порождают дискуссии об их правовой природе, создают правовую неопределенность и не способствуют обеспечению баланса интересов сторон трудовых отношений. Как уже было отмечено, вопросы применения сроков защиты трудовых прав неоднократно находили отражение в позициях Верховного Суда Российской Федерации, обосновывающих необходимость применения аналогии закона в отношении положений ГК РФ, касающихся сроков исковой давности. При этом следует помнить о том, что «аналогия закона представ-

ляет собой исключительное, а не ординарное правовое средство, предназначением которого является восполнение правового пробела» [2, с. 56]. Кроме того, необходимо учитывать, что разъяснения высшей судебной инстанции адресованы судьям, то есть высококвалифицированным юристам, в то время как обычный работник, не имеющий юридического образования, скорее всего, не станет изучать подобные документы либо будет испытывать сложности с восприятием содержащейся в них информации. В связи с этим подчеркнем, что проблемы в праве должны преодолеваться путем совершенствования действующего законодательства и внесения в него необходимых поправок и дополнений. В ранее проведенном исследовании нами отмечалась назревшая необходимость определения в трудовом законодательстве правовой природы сроков, установленных ст. 392 ТК РФ, порядка применения сроков, в том числе закрепления правил о приостановлении и перерыве их течения [3, с. 57].

Сосредоточим внимание на продолжительности сроков обращения в суд за защитой нарушенных прав: согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением трудового спора в *трехмесячный* срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, по спорам об увольнении - в течение *одного месяца* со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо дня выдачи трудовой книжки, по спорам о невыплате заработной платы и других выплат - в течение *одного года* со дня установленного срока выплаты. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении ущерба, причиненного работником, в течение *одного года* со дня обнаружения данного ущерба. Таким образом, некоторые сроки защиты нарушенных прав, установленные для работника, существенно короче других. Статистика судебной практики<sup>4</sup> свидетельствует о том, что по итогам 2021 года наименьшая доля удовлетворенных исков - 53% - зафиксирована по трудовым спорам о восстановлении на работе, для которых установлен месячный срок обращения в суд; наибольшая доля удовлетворенных исков работников - 96% - зафиксирована по трудовым спорам о взыскании заработной платы, срок обращения в суд по которым достигает года. Статистические данные указывают на то, что значительная часть споров о восстановлении на работе завершается отказами в удовлетворении исковых требований работника, что позволяет нам прийти к следующему выводу: установленный законодателем месячный срок защиты нарушенных трудовых прав по спорам о восстановлении на работе в со-

<sup>1</sup> Мордачев В.Д. Сроки в советском трудовом праве: Дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1972;  
Комков С.А. Исковая давность в трудовом праве (теория и практика правоприменения) // Сибирский юридический вестник. 2021. № 2 (93). С. 37-41.

<sup>2</sup> Указ. раб. О.Н. Куренковой, М.А. Крековой, В.С. Пересторониной.

<sup>3</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за 3 квартал 2003 года (по гражданским делам) (утв. постановлениями Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 03.12.2003 и 24.12.2003) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 3; Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

<sup>4</sup> Доклад Председателя Верховного Суда Российской Федерации Лебедева В.М. по итогам работы судов в 2021 году // Сайт Верховного Суда Российской Федерации // URL: <https://www.vsrif.ru/> (дата обращения: 28.02.2023); Судебная статистика // сайт Агентства правовой информации // URL: <http://апи-пресс.рф> (дата обращения: 28.02.2023).

вокупности с недостаточной юридической грамотностью граждан (работников) во многом предопределяют исход разрешения таких трудовых споров, препятствуя достижению основной цели защиты - восстановлению нарушенных прав. Вместе с тем следует принять во внимание, что, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, основными принципами правового регулирования трудовых отношений признаются, в частности, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Отметим, что применительно к продолжительности срока обращения в суд по спорам о восстановлении на работе мнения в научной среде расходятся. Некоторые исследователи, в том числе М.А. Крекова, В.С. Пересторонина, С.А. Комков, указывают на то, что срок обращения работника в суд по спорам об увольнении, равный одному месяцу, обоснован, поскольку способствует быстрому и эффективному восстановлению нарушенных прав и позволяет учитывать право на труд нового работника, принятого работодателем вместо прежнего [4, с. 286; 5, с. 39]. Отчасти соглашаясь с такой правовой позицией, тем не менее полагаем, что месячный срок не обеспечивает эффективной защиты прав и интересов уволенного работника, что подтверждают приведенные выше данные статистики. Поэтому более рациональным представляется мнение М.О. Буяновой и О.Н. Куренковой, указывающих на целесообразность установления общего для работника и работодателя срока обращения в суд продолжительностью в один год [6, с. 50; 7, с. 103], тем более что такой подход к регулированию продолжительности сроков способствовал бы обеспечению необходимого баланса интересов работника и работодателя.

Как представляется, исследователи, указывающие на обоснованность месячного срока, исходят из того, что при пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом, соответственно, небольшая продолжительность срока не является препятствием к защите нарушенных прав. Согласно разъяснениям Верховного Суда Российской Федерации в качестве уважительных причин пропуска срока могут рассматриваться обстоятельства, препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением трудового спора (например: болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи)<sup>1</sup>. Вместе с тем результаты анализа судебной практики свидетельствуют о том, что требования о восстановлении на работе достаточно часто остаются без удовлетворения ввиду пропуска срока обращения в суд по причинам, признанным судом неуважительными. Проведенное нами исследование показывает, что одной из наиболее распространенных причин пропуска срока обращения в суд является незнание работником норм трудового законодательства и отсутствие у него информации о праве обращения в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе в месячный срок.

Принимая во внимание вышесказанное, а также учитывая консервативность отечественного законодателя в вопросах правового регулирования сроков защиты нарушенных трудовых прав, полагаем, что обеспечению права каждого на защиту государством

SHASHKOVA A.N.,  
PhD in Juridical Sciences,  
Docent of the Department  
of General Legal Disciplines  
of the Kaliningrad Branch  
of the Saint-Petersburg  
University of the Ministry  
of the Interior of Russia

## TERMS OF PROTECTION OF VIOLATED LABOR RIGHTS IN RUSSIAN LEGISLATION: IN SEARCH OF A BALANCE OF INTERESTS OF THE EMPLOYEE AND THE EMPLOYER

**Protection of labor rights, deadlines for applying to the court, employee, employer, balance of interests, informing the employee about the rights.**

The article discusses the terms of protection of violated labor rights provided for by Russian legislation, draws attention to the imbalance of interests of the employee and the employer in legal regulation. Based on the results of the analysis of judicial practice, statistical data, scientific research, the author formulated proposals for improving the current legislation. The expediency of supplementing Art. 68 of the Labor Code of the Russian Federation, which regulates the procedure for applying for a job, with provisions on the need to familiarize the employee against signature with the terms for protecting violated rights, enshrined in Art. 386, 392 of the Labor Code of the Russian Federation; as well as additions to Art. 84.1 of the Labor Code of the Russian Federation, which regulates the general procedure for formalizing the termination of an employment contract, with a provision on the need to familiarize the employee against signature with the terms for protecting violated rights, enshrined in Art. 392 of the Labor Code of the Russian Federation.

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

<sup>2</sup> Например, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, могло бы эффективно способствовать информирование работника о сроках защиты нарушенных прав при заключении, а также при расторжении трудового договора. В настоящее время механизм ознакомления работника с правами под роспись активно задействован законодателем во многих статьях ТК РФ, примерами могут служить ст.ст. 68, 74, 84.1, 96, 99, 113, 167, 259 ТК РФ. Важно подчеркнуть, что внедрение механизма информирования работника о правах является действенным и прогрессивным направлением совершенствования современного трудового права, о чем свидетельствуют тенденции развития законодательства, а также недавние акты Минтруда России<sup>2</sup>, содержащие рекомендации о формах информирования работников и примерный перечень информаци-

онных материалов, которые могут быть использованы работодателем.

Таким образом, в целях обеспечения баланса интересов работника и работодателя, а также права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, считаем целесообразным дополнить ст. 68 ТК РФ, регламентирующую порядок оформления приема на работу, положениями о необходимости ознакомления работника под роспись со сроками защиты нарушенных прав, закрепленными ст. 386, 392 ТК РФ; а также дополнить ст. 84.1 ТК РФ, регламентирующую общий порядок оформления прекращения трудового договора, положениями о необходимости ознакомления работника под роспись со сроками защиты нарушенных прав, закрепленными ст. 392 ТК РФ. ■

#### Библиографический список:

1. Шашкова А.Н. К вопросу о понятии и содержании принципа свободы труда // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. № 3 (29). С 40-44.
2. Пресняков М.В. Сроки исковой давности в трудовом праве: о словах и терминах // Журнал российского права. 2018. № 3 (255). С. 53-56.
3. Шашкова А.Н. К вопросу о сроках обращения в суд за защитой трудовых прав // VIII Балтийский юридический форум «Закон и правопорядок в третьем тысячелетии». Материалы международной научно-практической конференции. Калининград: КФ СПбУ МВД России, 2020. С. 56-57.
4. Крекова М.А., Пересторонина В.С. Сроки защиты нарушенных трудовых прав работников: проблемы теории и правоприменения // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 11. С. 284-288.
5. Комков С.А. Давностные сроки в трудовом праве // Сибирский юридический вестник. 2019. № 3. С. 38-43.
6. Буянова М.О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 2. С. 48-59.
7. Куренкова О.Н. Сроки обращения в суд: препятствия к защите прав работника или способ борьбы со злоупотреблением правом // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Экономика. Управление. Право». 2014. № 1-1. С. 101-104.