

**Комарова Олеся Сергеевна**

магистрант

*Научный руководитель*

**Фастова Марина Андреевна**

канд. юрид. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

г. Москва

## **РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ**

***Аннотация:** в статье исследуются особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке. На основе анализа практических примеров раскрываются механизмы разрешения таких споров и восстановления нарушенных прав сторон трудовых отношений. Обосновывается вывод о возрастающей сложности и изменении характера данной категории дел. Исследование опирается на нормы Трудового и Гражданского процессуального кодексов РФ, актуальную судебную практику и разъяснения вышестоящих судов. Анализируются ключевые процессуальные аспекты: сроки обращения в суд, возможность их восстановления и продолжительность судебного разбирательства. В заключение даётся оценка эффективности судебной системы в механизме защиты прав участников трудовых отношений.*

***Ключевые слова:** индивидуальный трудовой спор, судебный процесс, гражданское судопроизводство, суд, рассмотрение индивидуальных трудовых споров, работник, работодатель.*

Тематика трудовых споров очень актуальна в современном обществе и правовом пространстве. При этом индивидуальные трудовые споры не просто так являются объектом научных интересов многих исследователей. Именно с индивидуальными трудовыми спорами на практике также сталкиваются большинство корпоративных юристов и юрисконсульты, что подчёркивает актуальность данной темы исследования в правовом пространстве и теории трудового права. Мы в своем исследовании опираемся на фундаментальные исследования в области

трудового права и считаем корректным в начале исследования определить, что называют индивидуальным трудовым спором. Индивидуальный трудовой спор представляет собой спор конкретного работника (бывшего сотрудника предприятия, либо будущего) и работодателя в лице уполномоченного лица (представителя) [3, с. 10].

Индивидуальные трудовые споры- ситуация конфликта между работником и работодателем, которую надлежит разрешать через определенный юрисдикционный орган. На практике такая ситуация является нежелательной как для работника, так и для работодателя. Определенным юрисдикционным органом при этом принято обозначать суд, в котором и происходит процесс рассмотрения индивидуального трудового спора и вынесение судебного решения.

Легальное определение индивидуальных трудовых споров закреплено в ТК РФ ст. 381, а именно:

«Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора» [1].

В настоящей статье мы рассматриваем судебный процесс и судебное решение как способ восстановления и защиты нарушенного права субъекта трудового правоотношения. Так как в основном, самым действенным способом для разрешения неурегулированного конфликта между работником и работодателем является обращение в суд. Обратимся к статистическим данным:

Несмотря на снижение общего количества дел, уровень судебной защиты прав работников остается высоким. Суды, исходя из статистических данных, в принципе выступают за защиту прав работника и отстаивают его законные интересы. Доля удовлетворенных исков снизилась с 90,9% в 2020 году до 82,7% в первом полугодии 2025 года, но продолжает демонстрировать «здоровую» ориентацию судов (суд чаще защищает интересы работников, чем работодателей), в соответствии с позицией Верховного Суда Российской Федерации, выраженный в постановлении пленума от 29.05.2018 №15.

Особого внимания заслуживает изменение характера споров. На первый план выходят сложные категории дел, связанные с:

- применением норм о дистанционной работе (ст. 312.1–312.5 ТК РФ);
- защитой персональных данных работников (ст. 86–90 ТК РФ);
- вопросами дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК РФ);
- спорами о материальной ответственности (ст. 233 ТК РФ) [8]

Таким образом, суд является наиболее эффективным способом разрешения индивидуального трудового спора и защиты нарушенного права [5, с. 25].

Если говорить о том, как закон защищает наши трудовые права через суд, то Верховный Суд в своем постановлении от 17 марта 2004 г. №2 объясняет следующее: когда ваши трудовые права нарушены, вы сами решаете, как действовать. Вы можете сначала попробовать решить вопрос через специальную комиссию по трудовым спорам (если это не дело, которое сразу идет в суд). Если решение комиссии вас не устроит, вы можете обратиться в суд в течение десяти дней после получения копии этого решения. Или же вы можете сразу пойти в суд, минуя комиссию [4, с. 3].

Так, именно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым

спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права [6, с. 33].

Непосредственно в судах в соответствии со ст. 391 ТК РФ рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям субъектов трудового права.

Так, согласно Трудовому кодексу РФ (ст. 391), индивидуальные трудовые споры напрямую рассматриваются в судах. Это касается, в частности, заявлений работников о восстановлении на работе, изменении условий увольнения, переводе, а также о компенсации за вынужденный прогул или разницу в зарплате. Работодатели могут обращаться в суд для взыскания с работника ущерба, причиненного организации, если это не урегулировано другими законами. Суды также рассматривают споры, связанные с отказом в приеме на работу, дела работников и в случаях дискриминации. Процесс рассмотрения таких споров в суде соответствует общим правилам гражданского судопроизводства и регулируется трудовым и гражданским процессуальным законодательством. Дела, вытекающие из трудовых отношений, относятся к компетенции судов общей юрисдикции (ст. 22 ГПК РФ, ст. 382, 391 ТК РФ). Важно отметить, что незаконность забастовок определяется высшими судами субъектов РФ по заявлению работодателя или прокурора (ч. 4 ст. 413 ТК РФ). Сроки обращения в суд для работника составляют три месяца с момента, когда он узнал о нарушении своего права (или один месяц по спорам об увольнении с момента получения копии приказа или трудовой книжки). Работодатель имеет один год для обращения в суд по искам о возмещении ущерба работником с момента его обнаружения.

Таким образом, благодаря законодательной регламентации сроков защиты нарушенного права, создается устойчивая система возможности успешного разрешения трудовых споров и реализации судебного решения [2].

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу. Так, например в деле №2-111/2021 о незаконном увольнении учительницы спецшколы, суд восстановил пропущенных срок, как как истица смогла обосновать причины пропуска срока. А именно: «В связи с незаконным

увольнением она обращалась к учредителю Спецшколы в Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, а также в Государственную инспекцию труда, в связи с чем ей пропущен месячный срок на подачу в суд иска о восстановлении на работе» [10]. Так работник получил доступ к правосудию для разрешения своего индивидуального спора и восстановлению права.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники согласно ст. 393 ТК РФ освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 89 ГПК РФ).

Статья 154 Гражданского процессуального кодекса РФ определяет, как быстро суд должен рассматривать трудовые споры. Если вы хотите восстановиться на работе, ваше дело суд должен решить в течение месяца. По другим трудовым вопросам, например, о зарплате или незаконном увольнении, у суда есть два месяца с того дня, как вы подали заявление. Эти сроки включают в себя и время, которое нужно судье, чтобы подготовить ваше дело к слушанию.

Так создается система мер, обеспечивающая доступ к правосудию и защите законных прав всех сторон трудовых отношений, что позволяет не только устранять причины трудовых споров, но и разрешать их посредством издания судебного акта- решения суда. В некоторых случаях – судебного приказа (если говорить, а приказном производстве, по исключительным категориям дел, которые предусмотрены в ГПК РФ).

Суд выносит судебное решение на основании изучения материалов дела, совокупности всех доказательств, установленных им в ходе рассмотрения дела в судебном заседании. Решение по трудовому спору должно быть законным и обоснованным [7, с. 450].

Так, например, работница опоздала с обеда на 7 минут, к ней применили дисциплинарное взыскание в виде замечания. Работница посчитала, что дисциплинарное взыскание к ней применили неправомерно, и обратилась в суд. Суд пришёл к выводу, что такое дисциплинарное взыскание не соответствует тяжести проступка: работодатель не учёл, что сотрудница трудится в организации более

10 лет и за время работы иных дисциплинарных взысканий у неё не было. Суд удовлетворил требования работницы: признал дисциплинарное взыскание в виде замечания незаконным и взыскал с работодателя моральный вред [9] Таким образом, судом был разрешен трудовой спор и восстановлены законные права и интересы работниц спецшколы. Средством разрешения служило исковое заявление, а итоговым юридическим актом обязательным к исполнению являлось решение суда.

Таким образом, из вышеизложенного следует, что число индивидуальных трудовых споров в России падает, однако, появляются более сложные дела и появляются новые категории дел. Несмотря на это, подача обращения в суд остается действенным способом разрешения индивидуальных трудовых споров. При этом, в большинстве своем, суд встает на сторону работника при разрешении индивидуального трудового спора.

### *Список литературы*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019) // Российская газета. – 31.12.2001. – №256.

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 29.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023) // Российская газета. – 20.11.2002. – №220

3. Бондаренко Н.Л. Социальное предпринимательство: проблемы идентификации и институционализации / Н.Л. Бондаренко, Ю.Г. Конаневич, М.С. Бондаренко // Юстиция Беларуси. – 2022. – №6. – С. 54–62. – EDN: NPKRTA

4. Саева Н.Э. Особенности рассмотрения трудовых споров в суде / Н.Э. Саева, Р.М. Жемалетдинов // E-Scio. – 2020. – №11 (50). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-rassmotreniya-trudovyh-sporov-v-sude> (дата обращения: 11.04.2026).

5. Актуальные проблемы частного и публичного права: монография / И.Ф. Колонтаевская, В.И. Липунов, Д.А. Самородов, С.Ф. Гуляйкин; под ред.

И.Ф. Колонтаевской. – М.: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2016. – 156 с. – ISBN: 978-5-9580-0290-0. – EDN: WHOAIX.

6. Колоколова Д.А. Недопустимость подмены трудовых отношений гражданско-правовыми / Д.А. Колоколова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2020. – №4 (44). – С. 224–227. – EDN: WVJLCL.

7. Трудовое право: учебник для бакалавриата / О.В. Мацкевич, А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. – М.: Прометей, 2022. – 570 с.

8. Шавин В. Трудовые споры в России: почему судов стало на 77% меньше? Разбираем цифры с 2020 по 2025 год / В. Шавин. – URL: [https://zakon.ru/blog/2025/11/12/trudovye\\_spory\\_v\\_rossii\\_pochemu\\_sudov\\_stalo\\_na\\_77\\_menshe\\_razbiraem\\_cifry\\_s\\_2020\\_po\\_2025\\_god](https://zakon.ru/blog/2025/11/12/trudovye_spory_v_rossii_pochemu_sudov_stalo_na_77_menshe_razbiraem_cifry_s_2020_po_2025_god) (дата обращения: 11.04.2026).

9. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.02.2023 №33-3555/2023 // Санкт-Петербургский городской суд. – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=308058#muTIVGVzLyBSnbGB> (дата обращения: 12.04.2026).

10. Решение Большемурашкинский районный суд (Нижегородская область) №2-111/2021 2-111/2021~М-78/2021 М-78/2021 от 9 июня 2021 г. по делу №2-111/2021 // Большемурашкинский районный суд (Нижегородская область). – URL: <https://sudact.ru/regular/doc/7gHPZK8XCHUn/> (дата обращения: 12.04.2026).