

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2658-7335-2025-2-5>

УДК 349.2



Attribution

cc by

РАБОТНИК КАК БОЛЕЕ СЛАБАЯ СТОРОНА ТРУДОВОГО СПОРА

Вишнева У.И.

Московская коллегия адвокатов «Право и инновации», <https://orcid.org/0009-0007-1706-910X>

Аннотация. Вопросы и проблемы, которые рассматриваются в настоящей статье, представляют интерес из-за высокого числа нарушений трудовых прав работников. Законодатель и правоприменительные органы, прежде всего, ориентируются на защиту прав работников как слабой стороны трудовых отношений. В рамках статьи рассмотрена специфика правового положения работника как слабой стороны трудовых споров и способы защиты его прав. Особое внимание уделено анализу судебной практики Верховного Суда РФ в части защиты прав работников. Одной из целей исследования в рамках научной статьи стало также обоснование изменений в законодательство и уточнений в постановления пленумов ВС РФ в части защиты прав работников. В рамках статьи учтены и новые концепции относительно вопросов злоупотребления работником своими правами.

Целью настоящей статьи является системный анализ правового положения работника как слабой стороны трудовых правоотношений.

Ключевые слова: защита прав работника, несудебные способы защиты прав работника, работник, работодатель, судебные способы защиты прав работника, трудовые правоотношения, трудовые споры.

Финансирование: инициативная работа.

Original article

THE EMPLOYEE AS THE WEAKER SIDE OF THE LABOR DISPUTE

Uliana I. Vishneva

Lawyer of the Moscow bar Association "Law and Innovations"

Abstract. The issues and problems considered in this article are of interest due to the fact that it is the rights of workers that are violated quite often, and the number of such violations is high. That is, both the legislator and law enforcement agencies are primarily focused on protecting the rights of workers as the weaker party in labor relations. The article examines the specifics of the legal status of an employee as a weaker party in labor disputes, and considers ways to protect rights.

Particular attention is paid to the analysis of the judicial practice of the Supreme Court of the Russian Federation in terms of protecting the rights of workers. One of the goals of the research within the framework of the scientific article was also the justification of changes in legislation and clarifications in the resolutions of the plenums of the Supreme Court of the Russian Federation in terms of protecting the rights of workers. At the same time, the article also takes into account new concepts regarding issues of abuse of rights by an employee, including the right to judicial protection.

Thus, the purpose of this article is a systematic analysis of the legal status of an employee as a weaker party in labor relations and labor disputes.

Key words: protection of employee rights, non-judicial methods of protecting employee rights, employee, employer, judicial methods of protecting employee rights, labor relations, labor disputes.

Funding: Independent work.

Введение. Актуальность темы настоящей статьи обусловлена несколькими объективными факторами. Прежде всего, следует отметить, что дискуссия о слабой стороне трудовых отношений в целом и трудового спора в частности, ведётся довольно давно, так как именно работник является слабой стороной трудовых правоотношений, что вызывает необходимость создания особой системы защиты его прав. На практике это выражается в том, что трудовые права работника нарушаются довольно часто.

Так, например, если исходить из доклада Уполномоченного по правам человека за 2023 год, следует, что произошло увеличение количества жалоб по вопросам нарушения трудовых прав работников более чем в 2 раза [9].

Стоит отметить, что суды признают работника слабой стороной трудовых правоотношений и трудовых споров, и в значительной мере удовлетворяют иски требования работников.

Вместе с тем, сейчас начинает формироваться, и концепция злоупотребления работниками своими правами.

Таким образом, тема настоящей работы актуальна и значима, как следствие, целью научной статьи является определение специфики статуса работника как слабой стороны трудовых споров.

Обсуждение.

Прежде чем охарактеризовать статус работника как слабого субъекта трудовых правоотношений в целом и правового спора в частности, следует дать общее понятие слабого участника частноправовых отношений.

Е. Волос указывает на то, что для слабой стороны характерно, прежде всего, материально-имущественная зависимость такого субъекта, а также некоторые дополнительные признаки, такие как неопытность, непрофессионализм, правовая некомпетентность, необразованность [8, с. 96].

И. Покровский выделил признак для слабой стороны любого правоотношения - особую систему защиты прав такой стороны.

Данные общие признаки применимы и к слабой стороне трудовых правоотношений, трудовых споров. Охарактеризуем особенности работника как слабой стороны трудовых споров более подробно.

Во-первых, работник является экономически подчиненной стороной. При этом В. Коншаков обосновывает это тем, что работодатель обладает так называемой «хозяйской властью» [11, с. 15]. Исследователь также отмечает, что хозяйская власть основывается на объективно сложившейся возможности работодателя оказывать решающее влияние на всю систему управления факторами производства, ресурсами производства. Причём проявлением такой власти является тот факт, что работодатель заключает с работником трудовой договор, он вместе с работником определяет условия труда и на основании названных условий работодатель приобретает право давать работнику обязательные для исполнения указания, которые и позволяют реализовать все нормы и положения трудового договора.

Делается логический вывод о том, что работник является экономически несамостоятельной стороной, и эта причина обуславливает тот факт, что работник в итоге является слабой стороной трудовых правоотношений в целом и

трудовых споров в частности. Поэтому здесь используются особые механизмы защиты трудовых прав работников.

Во-вторых, острой проблемой является низкий уровень правовых знаний работника. Так, например, исследователи отмечают, что по итогам опросов выяснилось, что 25 % работников вполне искренне полагают, что ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 14 календарных дней [10, с. 66].

В-третьих, имеет место дискриминация работника, которая может осуществляться на любой стадии, от заключения договора до его расторжения.

А.М. Лушников и М.В. Лушникова выделяют следующие виды дискриминации [12, с. 298]:

- дискриминацию в процессе приема на работу;
- дискриминацию в процессе переобучения, повышения квалификации, получения дополнительного образования;
- дискриминацию в продвижении по службе, затруднение карьерного роста;
- дискриминацию в сфере материального стимулирования;
- дискриминацию в сфере выбора специальности, места работы;
- дискриминацию в сфере увольнения работника.

В-четвертых, закрепляется и особая система защиты трудовых прав работников. Такие формы закреплены в статье 352 Трудового кодекса РФ [1].

К несудебным формам защиты прав относятся:

- самозащита работниками своих трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Обратим внимание на тот факт, что первые два способа несудебной защиты закрепляются только за работниками.

Вместе с тем, следует отметить, что законодатель в статье 352 Трудового кодекса не определил такие формы несудебной защиты прав работника, как деятельность прокуратуры, деятельность системы уполномоченных по правам человека.

Автор настоящей статьи полагает, что названные формы защиты прав работника

должны быть непосредственно поименованы нормами данной статьи.

Законодатель предлагает весьма доступную процедуру судебной защиты прав работника. Именно в рамках судебной практики и разрешения трудовых споров принимаются судебные решения, исходя из признания работника слабой стороной трудовых отношений. Например, Пленум ВС РФ определил, что в силу норм статьи 393 Трудового кодекса РФ работник освобождается от любых судебных расходов [3].

Судебная коллегия ВС РФ, отменяя решения нижестоящих судов, которые возложили на истца обязанность оплатить проведение экспертизы, сослалась на позицию Пленума ВС РФ и подчеркнула, что освобождение истца-работника от уплаты судебных расходов является гарантией прав работника, как слабой стороны трудовых отношений [5].

Третий кассационный суд определил, что именно работодатель должен доказать, что договор является не трудовым, а гражданско-правовым, так как работник в силу того, что является слабой стороной ограничен в процессе сбора доказательств [7].

Еще более чётко свою позицию выразила коллегия ВС РФ по делу N 16-КГ20-6 [6]. Коллегия отменила акты нижестоящих судов, которые отклонили иски работника по причине того, что он пропустил срок исковой давности при обращении в суд по спору об увольнении. Суд мотивировал своё решение тем, что работник находился в материальной зависимости от работодателя, испытывал давление со его стороны и именно по причине такого давления не смог в пределах искового срока подать исковое заявление.

Также следует обратить внимание на ещё одну правовую позицию коллегии ВС РФ [4]. В данном случае, ВС РФ определил, что законодатель существенно ограничил практику заключения срочных трудовых договоров, и такое ограничение служит гарантиям прав работника как слабой стороны трудовых правоотношений.

В настоящее время, в рамках современной правовой доктрины, начинает обосновываться концепция «трудового экстремизма» со стороны работника, когда работник действует недобросовестно и злоупотребляет своими правами, руководствуясь тем, что суды, в большинстве случаев, встают на защиту прав работников.

До недавнего времени все возможные противоречия в рамках трудовых споров трактовались в пользу работников. Как следствие, работники, в ряде случаев, начинают действовать вопреки принципу добросовестности и злоупотреблять своими правами. При этом нарушается баланс прав и законных интересов сторон трудовых правоотношений [13].

В среде юристов-практиков под «трудовым экстремизмом» понимается недобросовестное поведение работника как стороны трудовых правоотношений, трудового договора, которое в итоге вызывает прямое нарушение прав и законных интересов работодателя. Довольно часто, идя на конфликт с работодателем, работник действует агрессивно, злоупотребляя не только правом на обращение в суд, но и правом на обращение в прокуратуру, налоговую инспекцию, иногда обращаясь и в правоохранительные органы с неправомерными требованиями о возбуждения уголовного дела против работодателя [14].

Таким образом, должен быть реализован не только принцип добропорядочности со стороны работодателя, но и такой же принцип со стороны работника. Пленум ВС РФ сделал первый такой шаг еще в 2004 году, когда привел пример факта недобросовестности со стороны работника, а именно сокрытие факта беременности. И пример очевидный – работодатель, если бы знал о статусе работницы, как беременной, либо не уволил сотрудницу, либо же уволил по применимому основанию (при его наличии). То есть, работодатель из-за бездействия работницы (в части информирования о своём статусе) формально нарушил требования трудового законодательства. Верховный Суд объяснил, что в данном случае наличие признаков нарушения трудового законодательства не является основанием для восстановления на работе, поскольку причиной такого нарушения стало бездействие истца [2].

Результаты.

Таким образом, в нашем исследовании определены основные факторы, которые характеризуют работника как слабую сторону трудовых отношений в целом, так и трудовых споров в частности.

Особое внимание уделено формулированию правовых позиций в рамках судебной практики. При этом суды напрямую определяют, что работник является слабой стороной. Закрепляются позиции, что работник освобождается от всех судебных расходов как слабая сторона. Определяется, что функция доказывания

должна возлагаться именно на работодателя, так как работнику затруднительно получать доказательства.

Выявлены проблемы и определено, что могут быть предложены изменения в трудовое законодательство, а также с целью формирования единообразной судебной практики предлагается закрепить дополнительные гарантии защиты прав работника на уровне постановления Пленума ВС РФ.

В частности, автор предлагает:

- в статье 352 Трудового кодекса РФ, кроме уже закреплённых в данной статье формы защиты прав работника (самозащита работниками трудовых прав:

- защиту 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;

- судебную защиту - необходимо закрепить и конкретизировать такие формы защиты прав работника, как обращение в прокуратуру, обращение к уполномоченному по правам человека;

- для формирования единообразной судебной практики на уровне Пленума ВС РФ определить в качестве уважительной причины пропуска срока исковой давности по спорам об

увольнении - воздействие работодателя на работника с целью воспрепятствовать обращению в суд.

Заключение.

Таким образом, по итогам работы можно сделать следующие выводы: 1) факторами, которые свидетельствуют о том, что работник — это слабая сторона трудовых споров являются:

- материальная зависимость работника;

- низкий уровень правовой грамотности работника;

- случаи дискриминации, которые могут проявляться от момента заключения трудового договора до момента увольнения;

- особые методы защиты прав работников; правовые позиции высшего судебного органа по разрешению трудовых споров.

2) вместе с тем, ставится вопрос о наличии такого явления, как «трудоустройстве», злоупотребление работниками своими правами, в том числе и правом на судебную защиту; 3) обоснованы предложения о внесении изменений в статью 352 Трудового кодекса РФ с конкретизацией иных форм защиты прав работника, а также о закреплении некоторых положений ВС РФ с целью формирования единообразной судебной практики для защиты работника как наиболее слабой стороны трудового спора.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2024) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - N 1 (ч. 1). - Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. - 2004. - N 6.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям" // СПС Гарант
4. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19.07. 2021 г. N 85-КГПР21-1-К1 // [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-19072021-n-85-kgpr21-1-k1/>
5. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 31.05.2021 41-КГ21-14-К4 // [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-31052021-n-41-kg21-14-k4/>
6. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29.06. 2020 г. N 16-КГ20-6 // [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-29062020-n-16-kg20-6/>
7. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.05.2023 № 88-7703/2023 // [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=456811>
8. Волос Е. П. Признаки слабой стороны в гражданском правоотношении в современных экономико-правовых условиях // Актуальные проблемы российского права. - 2022. - Т. 17. - № 9. - С. 94-101.

9. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2023 год // [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://rg.ru/documents/2024/06/11/document-1718031632431255.html>
10. Калинин, И. В. Правовая грамотность работников как основной механизм реализации охраны труда на производстве / И. В. Калинин. // Актуальные проблемы права: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2022 г.). - М.: Буки-Веди, 2022. - С. 65-70.
11. Коншаков В.М. Проблемы конституционализации правового регулирования социально-трудовых отношений... дисс... канд... юр... наук. - М., 2014. - 24 с.
12. Курс трудового права: Учебник/ отв.ред. А.М. Лушников и В.М. Лушникова. - М., 2009. - С. 297-298.
13. По трудам их. Как меняется подход к рассмотрению споров между сотрудниками и работодателем // [Электронный ресурс]: – Режим доступа: https://www.dp.ru/a/2019/12/19/Po_trudam_ih
14. Что такое трудовой экстремизм // [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://bolshoedelo.com/news/inform/trudovoy-ekstremizm/>

References:

1. The Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 N 197-FZ (as amended on August 4, 2024). *Sobranie zakonodatelstva Rossiyskoy Federatsii* [Collection of Legislation of the Russian Federation], January 7, 2002. No 1 (part 1), Art. 3.
2. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation No. 2 dated March 17, 2004 "On the application of the Labor Code of the Russian Federation by the Courts of the Russian Federation " (with amendments and additions), *Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation*, 2004, N 6. (in Russian)
3. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated May 29, 2018 No.15 "On the application by courts of legislation regulating the labor of employees working for employers – individuals and employers – small businesses that are classified as microenterprises" (with amendments and additions). Available at: Garant [GARANT, legal reference system] (in Russian)
4. Court ruling of the Judicial Board for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated July 19, 2021 No. 85-KGPR21-1-K1. Available at: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-19072021-n-85-kgpr21-1-k1/> (in Russian)
5. Court ruling of the Judicial Board for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated May 31, 2021 No. 41-KT21-14-K4. Available at: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-31052021-n-41-kg21-14-k4/> (in Russian)
6. Court ruling of the Judicial Board for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated June 29, 2020 No. 16-KT20-6. Available at: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-29062020-n-16-kg20-6/> (in Russian)
7. Court ruling of the Third Court of Cassation of General Jurisdiction dated May 10, 2023 No. 88-7703/2023. Available at: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=456811> (in Russian)
8. Volos E. P. Signs of a weak side in civil law in modern economic and legal conditions. *Actualnie problem rossiiskogo prava* [Actual problems of Russian law]. - 2022. - Vol. 17. - No. 9. - pp. 94-101.
9. Report on the activities of the Commissioner of Human Rights in the Russian Federation for 2023. Available at: <https://rg.ru/documents/2024/06/11/document-1718031632431255.html> (in Russian)
10. Kalinger I. V. Legal literacy of employees as the main mechanism for the implementation of occupational safety at work. *Actualnie problemi prava: materialy VI Mezhdunarodnoi Nauchnoi Konferentsii* [Actual problems of law: proc. 6th Int. Scientific Conference] (Moscow, December 2022. Moscow: Buki-Vedi, 2022. pp. 65-70.
11. Konshakov V.M. Problems of constitutionalization of legal regulation of social and labor relations. *Diss. of the Candidate of Law*, Moscow, 2014, p.24 (in Russian)
12. Lushnikov A.M., Lushnikova V.M., *Course of Labor law*. Moscow, 2009, pp. 297-298. (in Russian)
13. D. Marakulin. *Po trudam ikh. Kak meniaetsa podkhod k rassmotreniju sporov mezhdru rabotnikom I rabotodatelem* [According to their works. How is the approach to resolving disputes between employees and the employer changing] Available at: https://www.dp.ru/a/2019/12/19/Po_trudam_ih
14. Nekrasova I. *Chto takoe trudovoi extremizm*. [What is labor extremism] Available at: <https://bolshoedelo.com/news/inform/trudovoy-ekstremizm/>

Информация об авторе:

Вишнева Ульяна Ивановна, адвокат Московской коллегии адвокатов «Право и инновации», ID-ORCID 0009-0007-1706-910X, vishneva777@yandex.ru

Uliana I. Vishneva, Lawyer of the Moscow Bar Association "Law and Innovations".

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 28.04.2025;
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 18.05.2025;
Принята к публикации / Accepted for publication 20.06.2025.
Автором окончательный вариант рукописи одобрен.