

Оригинальная статья / Original article
<https://doi.org/10.31429/20785836-18-1-38-48>



О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМНЫХ АСПЕКТАХ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПРИ РАССМОТРЕНИИ СУДАМИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Коршакова К.В.

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия им. В.М. Лебедева»
Северо-Кавказский филиал
(Красных Партизан ул., д. 234, г. Краснодар, Россия, 350020)

Ссылка для цитирования: Коршакова К.В. О некоторых проблемных аспектах правоприменительной практики при рассмотрении судами индивидуальных трудовых споров. *Юридический вестник Кубанского государственного университета*. 2026;18(1):38–48. <https://doi.org/10.31429/20785836-18-1-38-48>

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

Коршакова Катарина Викторовна, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского и административного судопроизводства Северо-Кавказского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия им. В.М. Лебедева»

Адрес: Красных Партизан ул., д. 234, г. Краснодар, Россия, 350020

Тел.: +7 (918) 461-10-07

E-mail: katarina_krr@mail.ru

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки (собственные ресурсы).

Статья поступила в редакцию: 02.02.2026

Статья принята к печати: 02.03.2026

Дата публикации: 30.03.2026

Аннотация: На протяжении всего современного этапа развития российской правовой системы государство предоставляло повышенные правовые гарантии по защите своих субъективных прав «слабой» стороне трудовых правоотношений – работникам. Эта категория истцов в рамках судебных споров обладает целым рядом преимуществ, как с точки зрения материального, так и с точки зрения процессуального права. Вместе с тем несмотря на то, что государство уделяет особое внимание защите прав и законных интересов граждан в сфере трудовых отношений, в правоприменительной практике возникают проблемы, которые требуют законодательного решения. Примерами таким проблемных аспектов являются вопросы, связанные с неопределенностью в вопросе обязанности по соблюдению досудебного порядка в случае причинения вреда имуществу работнику, а также вопросы, связанные с применением положений гражданского законодательства о приостановлении течения сроков исковой давности в трудовых спорах. Сформулирован вывод о необходимости имплементации в трудовое законодательство норм аналогичных тем, что содержатся в ч. 3 ст. 202 ГК РФ.

Цель исследования – комплексный анализ проблемных аспектов правоприменительной практики при рассмотрении судами индивидуальных трудовых споров, возникающих в силу несовершенства законодательной техники и неоднозначного толкования норм материального и процессуального права, в том числе в части определения обязательности досудебного порядка возмещения вреда имуществу работника и исчисления сроков исковой давности, а также выработка на основе выявленных противоречий конкретных предложений по совершенствованию действующего законодательства для обеспечения единообразия судебной защиты и усиления гарантий прав участников трудовых отношений.

Задачи исследования: проанализировать правовую природу и особенности нормативного регулирования института судебной защиты в индивидуальных трудовых спорах, выявив соотношение материальных и процессуальных норм в данной сфере; выявить и классифицировать противоположные подходы судебной практики относительно обязательности соблюдения работником «заявительного» порядка перед обращением в суд; уточнить порядок возмещение вреда, причиненного имуществу работнику путем регламентации обязательного досудебного порядка в ч. 3 ст. 235 ТК РФ; обосновать необходимость имплементации в трудовое законодательство норм аналогичных тем, что содержатся в ч. 3 ст. 202 ГК РФ.

Методы исследования: посредством формально-логического подхода проводится анализ законодательных положений, которые регламентируют вопросы, связанные с реализацией прав и обязанностей при возникновении индивидуального трудового спора. Метод системного анализа позволил рассмотреть правовые нормы в их взаимосвязи и выявить коллизии между общими и специальными предписаниями. Сравнительно-правовой метод применен для изучения и сопоставления диаметрально противоположных подходов судебной практики по вопросам обязательности досудебного порядка и применения сроков исковой давности. Метод аналогии и правового моделирования использован для оценки обоснованности применения судами аналогии закона и для разработки конкретных предложений по совершенствованию законодательства.

Результаты проведенного исследования – выявлены проблемные аспекты правоприменительной практики при рассмотрении судами индивидуальных трудовых споров, что приводит к противоречивости судебной практики и создает риски для защиты прав работников. Предложено внести изменения в ст. 235 ТК РФ, прямо закрепив обязательный досудебный порядок, а также имплементировать в ст. 392 ТК РФ нормы о приостановлении сроков исковой давности, аналогичные положениям ст. 202 ГК РФ, для усиления гарантий судебной защиты участников трудовых правоотношений.

Ключевые слова: индивидуальные трудовые споры, гражданское судопроизводство, срок исковой давности, обязательный досудебный порядок, возмещение вреда, причиненного имуществу работнику, аналогия права, исковое заявление.

ON SOME PROBLEMATIC ASPECTS OF LAW ENFORCEMENT PRACTICE IN THE CONSIDERATION OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES BY COURTS

Katarina V. Korshakova

FGBOU VO "Russian State University of Justice named after V.M. Lebedev"
North Caucasus Branch, Krasnodar, Russia
(Krasnykh Partizan str., 234, Krasnodar, Russia, 350020)

Link for citation: Korshakova K.V. On some problematic aspects of law enforcement practice in the consideration of individual labor disputes by courts. *Legal Bulletin of the Kuban State University*. 2026;18(1):38–48. <https://doi.org/10.31429/20785836-18-1-38-48>

CONTACT INFORMATION:

Katarina V. Korshakova, Cand. of Sci. (Law), Associate Professor of the Department of Civil and Administrative Procedure of the North Caucasus Branch FGBOU VO "Russian State University of Justice named after V.M. Lebedev"

Address: Krasnykh Partizan str., 149, Krasnodar, Russia, 350020

Tel.: +7 (918) 461-10-07

E-mail: katarina_krr@mail.ru

Conflict of interest. The author declares no conflicts of interest.

Financing. The study had no sponsorship (own resources).

The article was submitted to the editorial office: 02.02.2026

The article has been accepted for publication: 02.03.2026

Date of publication: 30.03.2026

Annotation: Throughout the modern stage of development of the Russian legal system, the state has provided increased legal guarantees for the protection of its subjective rights to the "weak" party of labor relations, the employees. This category of claimants has a number of advantages in court disputes, both in terms of substantive and procedural law. However, despite the fact that the state pays special attention to protecting the rights and legitimate interests of citizens in the field of labor relations, there are problems in law enforcement practice that require legislative solutions. Examples of such problematic aspects include issues related to the uncertainty surrounding the obligation to comply with the pre-trial procedure in the event of damage to an employee's property, as well as issues related to the application of civil law provisions on the suspension of the statute of limitations in labor disputes. The article concludes that it is necessary to implement these provisions in the labor law.

The *purpose* of the study is to provide a comprehensive analysis of the problematic aspects of law enforcement practice in the consideration of individual labor disputes by courts, which arise due to the imperfection of legislative technique and the ambiguous interpretation of substantive and procedural law norms, including the determination of the mandatory pre-trial procedure for compensating damage to an employee's property and the calculation of the statute of limitations. Based on the identified contradictions, the study aims to develop specific proposals for improving the current legislation to ensure uniform judicial protection and strengthen the rights of participants in labor relations.

The *objectives* of the study are to analyze the legal nature and features of the regulatory framework for the institution of judicial protection in individual labor disputes, identifying the relationship between substantive and procedural norms in this area; to identify and classify the opposing approaches of judicial practice regarding the mandatory compliance of an employee with the "application" procedure before going to court; to clarify the procedure for compensating damages caused to an employee's property by regulating the mandatory pre-trial procedure in Part 3 of Article 235 of the Labor Code of the Russian Federation; and to justify the need for implementing similar provisions in labor legislation as those found in Part 3 of Article 202 of the Civil Code of the Russian Federation.

Research *methods*: Through a formal-logical approach, the author analyzes the legislative provisions that regulate issues related to the implementation of rights and obligations in the event of an individual labor dispute. The method of systemic analysis allowed the author to examine legal norms in their interrelation and identify conflicts between general and specific regulations. The comparative legal method was used to study and compare diametrically opposed approaches of judicial practice regarding the mandatory pre-trial procedure and the application of the statute of limitations. The method of analogy and legal modeling was employed to assess the validity of the application of legal analogy by courts and to develop specific proposals for improving legislation.

The *results* of the study revealed problematic aspects of law enforcement practice in the consideration of individual labor disputes by courts, which leads to contradictory judicial practice and creates risks for the protection of workers' rights. It is proposed to amend Article 235 of the Labor Code of the Russian Federation by explicitly establishing a mandatory pre-trial procedure, as well as to implement in Article 392 of the Labor Code of the Russian Federation the provisions on the suspension of the statute of limitations, similar to the provisions of Article 202 of the Civil Code of the Russian Federation, in order to strengthen the guarantees of judicial protection for participants in labor relations.

Keywords: individual labor disputes, civil proceedings, statute of limitations, mandatory pre-trial procedure, compensation for damage caused to an employee's property, analogy of law, statement of claim.

Введение

В современной российской правовой системе вопросы, связанные правовыми гарантиями в сфере труда, являются предметом в том числе конституционно-правового регулирования (ст. 37 Конституции РФ)¹. Во исполнение конституционных предписаний по защите прав и законных интересов трудящихся на федеральном уровне действуют правовые механизмы, которые имеют как материально-правовую природу в форме трудового законодательства, так и процессуально-правовую в форме гражданско-процессуального законодательства [1, с. 245]. Причем ряд ключевых положений, определяющих то, каким образом будут развиваться судебные процедуры, предметом которых является спорное трудовое правоотношение, содержится в главном материально-правовом источнике

¹ Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием (с изменениями, одобренными общероссийским голосованием 1 июля 2020 года): принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

российского трудового права – Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹. В связи с чем, говоря об актуальных проблемах, связанных с рассмотрением в судах общей юрисдикции индивидуальных трудовых споров, невозможно рассматривать исключительно процессуально-правовые источники права, игнорируя нормы, которые содержатся в материально-правовых источниках, но которые по своей правовой природе имеют именно процедурный характер [7, с. 76].

Примером такой нормы, которая формально является нормой материального права, способной повлиять на отношения между субъектами, но уже в рамках процессуального правоприменения, является ст. 235 ТК РФ. Эта норма трудового законодательства закрепляет правило о том, что работодатель, который причинил вред имуществу своего сотрудника, обязан возместить причиненный ущерб в полном объеме. Также положения ст. 235 ТК РФ, а именно абзац 3 устанавливает процедуру, в рамках которой происходит возмещение имущественного ущерба в пользу сотрудника. Так, сотруднику для возмещения ущерба необходимо подать соответствующее заявление в адрес работодателя, причинившего ущерб. Работодатель, в свою очередь, обязан рассмотреть поступившее обращение и принять решение по возмещению вреда в срок, не превышающий десять дней со дня поступления заявления. Хотя законодатель и не обозначает конкретные варианты выбора, но исходя из сложившейся деловой и правоприменительной практики у работодателя де-факто имеется только два варианта для ответа: удовлетворить требования или отказать в их удовлетворении. Уклонение от ответа может быть расценено как нарушение трудового законодательства. Если сотрудник не согласен с тем решением, которое было принято со стороны своего нанимателя или если от последнего вообще не последовало никакого ответа на поступившее заявление о возмещении имущественного ущерба, то гражданин вправе обратиться в суд для защиты своих прав путем предъявления имущественного иска о взыскании.

Методы исследования

Методологическую основу исследования составил комплекс общенаучных и частнонаучных методов познания, применение которых позволило всесторонне изучить проблемные аспекты правоприменительной практики при рассмотрении судами индивидуальных трудовых споров и сформулировать обоснованные предложения по совершенствованию законодательства.

В рамках общенаучной методологии ключевую роль сыграл диалектический метод, который предопределил рассмотрение правовых явлений в их развитии и взаимосвязи. Это позволило не ограничиваться статичным анализом положений ст. 235 и ст. 392 ТК РФ, а проследить, как несовершенство законодательной техники порождает противоречивые правоприменительные подходы, которые, в свою очередь, влияют на динамику защиты трудовых прав.

Метод системного анализа был применен для исследования ТК РФ и Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) как целостных нормативных образований. С его помощью установлены не только содержание отдельных статей, но и выявлены системные связи между ними.

Формально-логический метод (включая анализ, синтез, индукцию и дедукцию) стал основой для толкования правовых предписаний. Посредством анализа автором были выделены отдельные элементы правовых норм (гипотеза, диспозиция, санкция), а синтез позволил сформировать целостное представление о механизме возмещения вреда имуществу работника. Индуктивный метод проявился в обобщении единичных правоприменительных актов (конкретных судебных решений) для формулирования общих выводов о существовании двух противоположных подходов в судебной практике.

Среди частнонаучных методов ведущее место занял формально-юридический (догматический) метод, позволивший провести детальный анализ текста правовых норм. Подвергнуты тщательному грамматическому и логическому толкованию положения ч. 3 ст. 235, ст. 391 ТК РФ, ст. 202 Гражданского кодекса Российской Федерации² (далее – ГК РФ) и ст. 11 ГПК РФ³. Именно благодаря этому методу был выявлен дуализм в понимании обязанности работника соблюдать досудебный порядок: буквальное толкование ст. 235 ТК РФ не позволяет однозначно

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

² Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

³ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

утверждать о его императивности, тогда как систематическое толкование может свидетельствовать об обратном.

Сравнительно-правовой метод был реализован в двух аспектах. Во-первых, проведено сравнение положений трудового и гражданского законодательства, регулирующих сходные отношения (порядок исчисления и приостановления сроков исковой давности). Это позволило оценить возможность и пределы рецепции гражданско-правовых институтов в трудовое право. Во-вторых, и это является ключевым для данной работы, метод использован для сопоставления различных судебных актов.

Важную роль сыграли методы правового моделирования и прогнозирования. На основе выявленных проблем смоделированы возможные негативные последствия существующей правовой неопределенности: риск оставления иска без движения, риск пропуска срока исковой давности при его исчислении от разных отправных точек, невозможность приостановления срока на время примирительных процедур. Это позволило перейти от констатации проблемы к разработке конкретных путей ее решения.

Результаты исследования

Представляется возможным выделить следующие проблемы и пути совершенствования правоприменения при рассмотрении судами общей юрисдикции индивидуальных трудовых споров.

1. Правовая неопределенность в вопросе обязанности по соблюдению досудебного порядка в случае причинения вреда имуществу работнику.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров в судебном порядке возникает правовая неопределенность в части того, необходимо ли работнику перед обращением в суд с иском о взыскании вреда, причиненного его имуществу, соблюдать порядок направления заявления о возмещении работодателю в порядке, предусмотренном ст. 235 ТК РФ. Исходя из буквального толкования ст. 235 ТК РФ следует, что законодатель в ней лишь констатирует, что после того, как сотрудник получил неудовлетворительный для него ответ со стороны нанимателя по вопросам возмещения вреда, первый вправе реализовать свое право на возмещение причиненного ему ущерба путем предъявления иска в суд. Однако никаких норм, непосредственно обязывающих соблюдать порядок, предусмотренный ст. 235 ТК РФ, ни трудовое, ни процессуальное законодательство не содержит. Вместе с тем, по этому вопросу в правоприменительной практике существует два диаметрально противоположных подхода. Для того, чтобы устранить эту правовую неопределенность и повысить эффективность рассмотрения индивидуальных трудовых споров, на наш взгляд, необходимо уточнить содержание ст. 235 ТК РФ и закрепить в ней положение, которое бы предписывало обязанность по соблюдению «заявительного» порядка перед обращением в суд.

2. Дуализм в вопросе применения положений гражданского законодательства о приостановлении течения сроков исковой давности в трудовых спорах.

В правоприменительной практике присутствуют различные позиции о допустимости аналогии закона на основании ч. 3 ст. 11 ГПК РФ в части применения правил о приостановлении течения сроков исковой давности по индивидуальным трудовым спорам в случае попыток разрешения конфликта в досудебном порядке. Это создает угрозу для защиты своих прав участникам трудовых отношений в случае, если они используют досудебные способы урегулирования спора. Решением данной проблемы (*de lege ferenda*) на наш взгляд является имплементация в трудовое законодательство норм аналогичных тем, что содержатся в ч. 3 ст. 202 ГК РФ.

Научная дискуссия

В настоящее время отдельные вопросы рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде остаются дискуссионными [3; 4; 8; 11]. Особо акцентируется внимание на вопросах подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров [5], проблемах доказательств и доказывания [1; 2]. Некоторые авторы исследуют вопрос о необходимости формирования в России судов по трудовым спорам, руководствующихся в своей деятельности Трудовым процессуальным кодексом [10].

Исходя из буквального анализа ст. 235 ТК РФ не следует, что вопрос о том, необходимо ли работнику, которому причинен имущественный ущерб со стороны работодателя, соблюдать обязательный досудебный (претензионный) порядок перед обращением в суд или нет имеет однозначный ответ.

С одной стороны, законодатель лишь констатирует, что после того, как сотрудник получил неудовлетворительный для него ответ со стороны нанимателя по вопросам возмещения вреда, гражданин вправе реализовать свое право на возмещение причиненного ему ущерба путем

предъявления иска в суд. В этом контексте необходимо отметить, что трудовое законодательство не содержит каких-либо универсальных и императивных предписаний, обязывающих сотрудников соблюдать претензионный порядок в случае наличия между ними и их работодателями индивидуальных трудовых споров. Кроме того, по смыслу положений ст. 391 ТК РФ закон позволяет сотруднику, минуя досудебный порядок в виде комиссии по трудовым спорам, сразу же переходить к защите своего субъективного права посредством судебного механизма.

С другой же стороны, буквальное толкование положений ст. 235 ТК РФ позволяет толковать эту норму таким образом, что субъективное право на предъявление иска и, соответственно, судебную защиту возникает у пострадавшего сотрудника лишь в том случае, если по истечении десятидневного срока гражданин получает неудовлетворительное для себя решение работодателя либо не получает его вовсе.

Дуализм в толковании положений ст. 235 ТК РФ в части необходимости соблюдения обязательного досудебного (претензионного) порядка разрешения спора о возмещении имущественного вреда работнику подтверждается также и судебной практикой по индивидуальным трудовым спорам.

Так, в одном из дел, рассматриваемых в кассационном порядке, суд, проверяя доводы жалобы и законность ранее постановленных судебных актов, среди прочего пришел к выводу о том, что суд первой инстанции устранился от проверки факта соблюдения истцом-сотрудником обязательного досудебного порядка урегулирования спора, который предусмотрен положениями ст. 235 ТК РФ¹. Кроме того, как отмечает вышестоящая инстанция, факт соблюдения досудебного порядка урегулирования спора в рамках рассмотрения дела по иску работника о возмещении ущерба, причиненного работодателем, является юридически значимым обстоятельством для правильного разрешения данного индивидуального трудового спора. Де-факто, вышестоящий суд констатирует, что уклонение суда первой инстанции от проверки соблюдения истцом-работником обязательного досудебного порядка, регламентированного положениями ст. 235 ТК РФ одновременно свидетельствует как о грубом нарушении материального, так и процессуального права. Вместе с тем, необходимо учитывать, что вышестоящий суд не описал подробным образом свой вывод о том, почему предусмотренный алгоритм действий работника при причинении ему имущественного вреда со стороны работодателя имеет императивный характер, ограничившись лишь ссылкой на рассматриваемую норму. По результатам судебного разбирательства в кассационном порядке решение суда первой инстанции было отменено, а дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Вместе с тем, в правоприменительной практике встречаются и обратные подходы к рассматриваемому вопросу. Так, в апелляционном порядке была рассмотрена жалоба на определение суда первой инстанции, которым исковое заявление, содержащее требование работника о возмещении имущественного вреда, причиненного нанимателем, было возвращено заявителю². Основанием для возврата поданного работником искового заявления послужило несоблюдение, согласно позиции первой инстанции, обязательного досудебного порядка, предусмотренного ст. 235 ТК РФ. Но суд апелляционной инстанции с такими выводами не согласился. В соответствии с позицией Мосгорсуда спор, связанный с возмещением работнику имущественного вреда, причиненного ему работодателем, является индивидуальным трудовым спором по смыслу ст. 391 ТК РФ. Вместе с тем, положения трудового законодательства позволяют работникам в случае возникновения индивидуального трудового спора обращаться непосредственно в суд за защитой своего субъективного права. Кроме того, суд апелляционной инстанции в мотивировочной части своего определения цитирует содержание ч. 3 ст. 235 ТК РФ, которая содержит рассмотренный ранее алгоритм действий работника по защите своих прав в случае причинения ему имущественного ущерба. Вместе с тем, как отмечается в процессуальном акте суда апелляционной инстанции, положения ч. 3 ст. 235 ТК РФ не устанавливают какого-либо обязательного порядка урегулирования индивидуального трудового спора между работником и его нанимателем в случае причинения последним имущественного ущерба. По результатам апелляционного рассмотрения, Мосгорсуд оспариваемое определение суда первой инстанции отменил и направил материалы в суд первой инстанции для рассмотрения вопроса

¹ Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Тыва от 24.01.2012 по делу № 33-35/2012 // Доступ из ЭПС «Система ГАРАНТ».

² Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12.11.2012 № 11-26608 // Доступ из ЭПС «Система ГАРАНТ».

о принятии искового заявления к производству. В рассматриваемом случае просматривается подход, который был описан ранее. Суд учитывает положения ч. 3 ст. 235 ТК РФ, но не считает, что алгоритм, описанный в этой норме, носит императивный характер и свидетельствует о наличии у работника обязанности по предварительному обращению к работодателю с заявлением о возмещении прежде, чем предъявить в суд иски о возмещении имущественного вреда.

В данном контексте необходимо отметить, что рассмотрение алгоритма действий работника по защите своих прав при причинении ему имущественного ущерба со стороны работодателя в его системной взаимосвязи с «общими» положениями трудового законодательства (ст. 391 ТК РФ) о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров также не дает однозначного ответа о существовании обязательного досудебного порядка по рассматриваемой категории дел. Положения ст. 391 ТК РФ предусматривают право работника в случае возникновения индивидуального трудового спора на обращение за судебной защитой без соблюдения какого-либо досудебного порядка. Кроме того, положения этой нормы не предусматривают возможность исключений из этого правила другими нормами трудового законодательства. Так, если бы в конце формулировки, посвященной возможности обращения в суд, в абз. 1 ст. 391 ТК РФ была предусмотрена юридическая конструкция по типу: «.....если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными актами, содержащими нормы трудового права», то допустимость изменения «общего» подхода из ст. 391 ТК РФ другими нормами трудового законодательства не вызвала бы никаких вопросов.

Вместе с тем, если рассматривать положения ст. 391 и ч. 3 ст. 235 ТК РФ через призму такого общеправового принципа, как *lex specialis derogat generali* (приоритет специальной нормы над общей), то применение досудебного урегулирования в императивном порядке все же допустимо. Если исходить из того, что сам по себе алгоритм защиты имущественных прав сотрудника, предусмотренный ч. 3 ст. 235 ТК РФ, однозначно имеет императивный по своей правовой природе характер, то требование о его соблюдении имеет под собой правовое основание. Ведь в таком случае императивная специальная норма способна вытеснить общее правило, регламентированное ст. 391 ТК РФ. Вместе с тем, необходимо учитывать, что общеправовые принципы, несмотря на то, что хотя и применяются в судебной практике, но сами по себе не являются источником права. Кроме того, общеправовые принципы не упоминаются в качестве таковых и в ст. 5 ТК РФ, которая закрепляет нормативные источники российского трудового законодательства.

Рассматриваемая проблема, связанная с неоднозначностью в толковании предписаний, установленных ст. 235 ТК РФ, порождает не только проблему, связанную с оценкой императивного характера самих предписаний о соблюдении досудебного порядка. Подход, избранный законодателем, способен создавать правовую неопределенность в вопросах, связанных с исчислением сроков исковой давности при разрешении рассматриваемой категории индивидуальных трудовых споров. Эта проблема актуальна с практической точки зрения в том числе и потому, что по индивидуальным трудовым спорам, связанным с возмещением вреда, причиненного имуществу работнику, применяется «сокращенный» срок исковой давности – 3 месяца с того момента, как сотрудник узнал или должен был узнать о том, что его права были нарушены. Вопрос, связанный с исчислением срока исковой давности в отечественной правовой системе, сам по себе, нередко является дискуссионным [6, с. 235]. Время отсчета во многом связано с субъективным судебским усмотрением. Момент, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав всегда зависит от той или иной категории трудового спора. С учетом того, что, как было установлено выше, современное трудовое законодательство не предоставляет исчерпывающего ответа на вопрос о том, имеет ли досудебное обращение работника к работодателю за возмещением имущественного вреда императивный характер, ситуация, связанная с исчислением срока исковой давности по рассматриваемой категории индивидуальных трудовых споров, также остается не решенной. Иными словами, исчислением срока исковой давности для обращения в суд за разрешением такого индивидуального трудового спора зависит от того, является ли рассматриваемый досудебный порядок обязательным или нет.

Если досудебный порядок урегулирования спора, предусмотренный положениями ст. 235 ТК РФ, имеет императивный характер, то момент начала течения срока исковой давности необходимо исчислять с того момента, когда работник, направивший своему нанимателю заявление о возмещении ущерба либо получил отрицательный ответ, либо не получил его в предусмотренный трудовым законодательством срок (10 дней). Полагаем, что в таком случае именно реакция работодателя на поступившее заявление работника о возмещении имущественного ущерба является той точкой

отсчета, которую необходимо учитывать при исчислении срока для обращения в суд при наличии индивидуального трудового спора.

Вместе с тем, ситуация меняется кардинальным образом, если исходить из того, что алгоритм действий работника при возмещении причиненного ему ущерба носит диспозитивный характер. Если для возмещения вреда сотруднику не требуется направлять своему нанимателю заявление о возмещении ущерба, то и ответ работодателя (или его отсутствие) как таковые не имеют юридического значения для реализации права на судебную защиту. В таком случае срок исковой давности для работника исчисляется с того момента, когда он узнал или должен был узнать о том, что его имуществу был причинен вред со стороны своего работодателя. Учитывая относительно короткий срок исковой давности по рассматриваемой категории индивидуальных трудовых споров, такой подход способен на практике существенным образом ограничить право пострадавшего работника на обращение в суд за возмещением имущественного ущерба.

Таким образом, несовершенство законодательной техники ч. 3 ст. 235 ТК РФ создает практические риски, связанные как с возможностью предъявления иска (риск оставления заявления без движения в силу несоблюдения досудебного порядка), так и с удовлетворением исковых требований (риск отказа в иске в случае заявления ответчиком о применении сроков исковой давности). Эти проблемы, на наш взгляд, имеют повышенную социальную значимость, поскольку существующий в законодательстве подход создает дополнительные риски при отстаивании своих субъективных прав для «слабой» стороны трудовых отношений – работников, имуществу которых был причинен ущерб в результате виновных действий нанимателя.

В связи с чем видится необходимым шаг по реформированию и уточнению порядка возмещения вреда, причиненного имуществу работнику путем регламентации обязательного досудебного порядка в ч. 3 ст. 235 ТК РФ. Такой подход способен устранить правовую неопределенность как в ситуации, связанной с принятием судом искового заявления к своему производству, так и в вопросе, связанном с определением момента начала течения срока исковой давности по спорам о возмещении вреда, причиненного имуществу сотруднику.

Вместе с тем, в правоприменительной практике рассмотренная выше проблема не является единственной в плане применения правил о применении сроков исковой давности в рамках рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Трудовое законодательство особым образом подходит к вопросу, связанному с регламентацией сроков исковой давности. Применяются специальные нормы, предусмотренные положениями ст. 392 ТК РФ, которые дифференцируют длительность срока исковой давности в зависимости от характера индивидуального трудового спора. С точки зрения юридической техники «перечень» сроков исковой давности является исчерпывающим, а правила их применения не подлежат расширительному толкованию. Кроме того, в судебной практике сформировался устойчивый подход, согласно которому суды не признают возможность приостановления течения срока исковой давности по индивидуальным трудовым спорам. Так, в одном из дел, Второй кассационный суд общей юрисдикции в своем Определении указал, что ст. 392 ТК РФ не предусматривает каких-либо положений, которые бы позволяли приостанавливать течение сроков исковой давности по индивидуальным трудовым спорам¹. Анализ правоприменительной практики свидетельствует, что суды нередко, используя исключительно формально-логический подход при анализе норм трудового законодательства в части течения сроков для обращения в суд за защитой субъективного права, исключают какую-либо возможность приостановления.

Однако в правоприменительной практике встречаются и диаметрально противоположные подходы в этом вопросе². Так, согласно позиции Нижегородского областного суда, поскольку трудовое законодательство не предусматривает каких-либо положений, содержащих возможность приостановления и перерыва течения срока исковой давности, то на основании ч. 3 ст. 11 ГПК РФ судам необходимо при разрешении индивидуальных трудовых споров применять аналогию закона. Таким образом, Нижегородский областной суд заявляет о необходимости применения общих положений ГК РФ о приостановлении и перерыве течения сроков исковой давности в индивидуальных трудовых спорах. В частности, в позиции суда отмечается, что в гражданское

¹ Определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.10.2023 по делу № 8Г-24870/2023 [88-27704/2023] // Доступ из ЭПС «Система ГАРАНТ».

² Обобщение судебной практики по вопросам, связанным с применением норм закона, регулирующих исковую давность (подготовлено Нижегородским областным судом) // Доступ из ЭПС «Система ГАРАНТ».

законодательство внесены поправки о том, что течение сроков исковой давности приостанавливается с момента заключения соглашения о проведении медиации и до того момента, как эта процедура будет прекращена. В связи с этим правило о приостановлении течения сроков исковой давности при проведении процедуры медиации подлежит распространению в силу аналогии закона, предусмотренной ч. 3 ст. 11 ГПК РФ и на разрешение судами общей юрисдикции индивидуальных трудовых споров. В обосновании позиции о применении правил о приостановлении течения срока исковой давности Нижегородский областной суд приводит положения ст. 13 Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ¹, которые предусматривают возможные сроки проведения процедуры медиации длиной в 60 дней с момента заключения соглашения о проведении этой процедуры, а также положения ст. 202 ГК РФ, которые предусматривают приостановление течения срока исковой давности в том случае, если стороны прибегли к медиации для разрешения спорной ситуации.

С одной стороны, позиция, представленная Нижегородским областным судом в своем Обобщении судебной практики, очевидно направлена на усиление гарантий прав на судебную защиту сторон трудовых правоотношений в том случае, если они решили прибегнуть к досудебным процедурам, в частности медиации. Подобный подход представляется позитивным движением российских судов к развитию альтернативных способов урегулирования споров в том числе в сфере трудовых правоотношений, где медиация и другие примирительные процедуры обладают значительным практическим потенциалом.

Но, с другой стороны, возникают вопросы с точки зрения формально-логической оценки такой позиции областного суда. В силу отсутствия устойчивой судебной практики по вопросам аналогии и каких-либо разъяснений по вопросам допустимости аналогии положений ГК РФ в части правил о приостановлении течения сроков исковой давности, говорить о том, что подобный подход является верным – затруднительно.

Кроме того, как было указано ранее, в практике встречаются и обратные позиции, которые прямо заявляют о недопустимости применения положений ГК РФ о сроках исковой давности при разрешении спорных правоотношений в трудовой сфере. Де-факто это подход прямо противопоставляет положения ст. 202 ГК РФ и ст. 392 ТК РФ.

В отечественной правовой системе применение положений ч. 3 ст. 11 ГПК РФ об аналогии закона или аналогии права фактически является крайней необходимостью для правоприменителя. О том, что использовать их следует только в необходимых случаях указывает и высшая судебная инстанция, к примеру в п. 14 «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2020)»².

Исходя из анализа позиции Нижегородского областного возникает вопрос: действительно ли необходимо применять при разрешении трудового спора аналогию закона в соответствии с ч. 3 ст. 11 ГПК РФ в части рецепции норм о приостановлении течения сроков исковой давности? Не происходит ли подмена правового регулирования в сфере трудовых отношений цивилистическими нормами? Трудовое и гражданское законодательство регулируют разные по своей правовой природе сферы общественной жизни. На наш взгляд, нет никаких оснований полагать, что действующая редакция ст. 392 ТК РФ в части отсутствия регламентации приостановления течения сроков исковой давности является пробелом в праве, который необходимо восполнять путем аналогии.

Вместе с тем, полагаем, что в силу специфики трудовых правоотношений, нормы о приостановлении сроков исковой давности могут способствовать совершенствованию правовых гарантий участников трудовых правоотношений на судебную защиту. Ведь нередко работники для защиты своих прав обращаются в надзорные органы, ведут переговоры с работодателем т.д. Иными словами, работники ищут способы для разрешения индивидуального трудового спора во внесудебном порядке. В связи с чем, на наш взгляд, частичная рецепция норм о приостановлении сроков исковой давности из гражданского законодательства в сфере трудовых правоотношений допустима. Но осуществлять такую рецепцию необходимо путем законодательной реформы, а не посредством применения аналогии права или аналогии закона в соответствии с ч. 3 ст. 11 ГПК РФ.

¹ Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

² Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2020) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 23.12.2020) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2021. № 5, май.

Список использованной литературы:

1. Вишнева У.И. Проблемы распределения обязанности доказывания в рамках индивидуальных трудовых споров и гарантии реализации права на защиту работника как наиболее слабой стороны трудовых правоотношений. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2025;(5):101–106.
2. Драчук М.А. Особенности индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых судами, и распределение в них обязанности по доказыванию. *Северо-Кавказский юридический вестник*. 2023;(2):127–134.
3. Лугачева А.В. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке как способ защиты прав работников. *Тенденции развития науки и образования*. 2023;(101–2):133–135.
4. Максуров А.А. Возможности применения обеспечительных мер в трансграничных трудовых спорах: постановка проблемы. *Вопросы трудового права*. 2024;(4(231)):224–231.
5. Макурина К.А., Лаврик Т.М. К вопросу о подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров. *Право и практика*. 2019;(3):188–193.
6. Панкратов В.Э. Проблемы исчисления начала течения сроков исковой давности. *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. 2022;(4-2(67)):235–237.
7. Попова Е.С. Особенности гражданского судопроизводства по индивидуальным трудовым спорам. *Вестник Санкт-Петербургской юридической академии*. 2021;(1(50)):75–80.
8. Семенова А.А. Особенности рассмотрения судами индивидуальных трудовых споров о предоставлении гарантий и компенсаций. *Тенденции развития науки и образования*. 2023;(94–4):139–143.
9. Соколенко Н.Н. Процессуальные гарантии при разрешении индивидуальных трудовых споров: некоторые аспекты. *Актуальные вопросы гражданского, арбитражного, административного судопроизводства: теория, методология, практика: сборник научных трудов (Краснодар, 20 апреля 2023 г.)*. Краснодар: Кубанский государственный университет; 2023.
10. Черных А.Б., Мавренков А.С. К вопросу о необходимости создания в России судов по трудовым спорам и введения трудового процессуального кодекса Российской Федерации. *Трудовое и социальное право*. 2023;(1(45)):61–64.
11. Шувалова И.А. Особенности рассмотрения и разрешения судами индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, заключении трудового договора. *Вестник Саратовской государственной юридической академии*. 2024;(2(157)):278–284.

References:

1. Vishneva U.I. [Problems of the distribution of the burden of proof in the framework of individual labor disputes and the guarantee of the right to protection of an employee as the weakest side of labor relations]. *Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki = Humanities, socio-economic and social sciences*. 2025;(5):101–106. (In Russ)].
2. Drachuk M.A. [Features of individual labor disputes considered by the courts and the distribution of evidentiary responsibilities in them]. *Severo-Kavkazskij yuridicheskij vestnik = North Caucasian Law Bulletin*. 2023;(2):127–134. (In Russ)].
3. Lugacheva A.V. [Judicial resolution of individual labor disputes as a way to protect workers' rights]. *Tendencii razvitiya nauki i obrazovaniya = Trends in the development of science and education*. 2023;(101–2):133–135. (In Russ)].
4. Maksurov A.A. [Possibilities of applying interim measures in cross-border labor disputes: problem statement]. *Voprosy trudovogo prava = Labor law issues*. 2024;(4(231)):224–231. (In Russ)].
5. Makurina K.A., Lavrik T.M. [On the issue of jurisdiction and jurisdiction of individual labor disputes]. *Pravo i praktika = Law and practice*. 2019;(3):188–193. (In Russ)].
6. Pankratov V.E. [Problems of calculating the beginning of the limitation period]. *Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i estestvennyh nauk = International Journal of Humanities and Natural Sciences*. 2022;(4–2(67)):235–237. (In Russ)].
7. Popova E.S. [Features of civil proceedings in individual labor disputes]. *Vestnik Sankt-Peterburgskoj yuridicheskoy akademii = Bulletin of the St. Petersburg Law Academy*. 2021;(1(50)):75–80. (In Russ)].
8. Semenova A.A. [Features of the consideration by the courts of individual labor disputes on the provision of guarantees and compensations]. *Tendencii razvitiya nauki i obrazovaniya = Trends in the development of science and education*. 2023;(94–4):139–143. (In Russ)].
9. Sokolenko N.N. [Procedural guarantees in the resolution of individual labor disputes: some aspects]. *Aktual'nye voprosy grazhdanskogo, arbitrazhnogo, administrativnogo sudoproizvodstva: teoriya, metodologiya, praktika: sbornik nauchnyh trudov (Krasnodar, 20 aprelya 2023 g.) = Current issues of civil, arbitration, and administrative proceedings: theory, methodology, practice: collection of scientific papers (Krasnodar, April 20, 2023)*. Krasnodar: Kuban State University; 2023. (In Russ)].
10. Chernykh A.B., Mavrenkov A.S. [On the need to create labor dispute courts in Russia and introduce a labor procedural code Of the Russian Federation]. *Trudovoe i social'noe parvo = Labor and social law*. 2023;(1(45)):61–64. (In Russ)].
11. Shuvalova I.A. [Specifics of the consideration and resolution by the courts of individual labor disputes on refusal to hire, the conclusion of an employment contract]. *Vestnik Saratovskoj gosudarstvennoj yuridicheskoy akademii = Bulletin of the Saratov State Law Academy*. 2024;(2(157)):278–284. (In Russ)].

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Коршакова Катарина Викторовна

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского и административного судопроизводства Северо-Кавказского филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия им. В.М. Лебедева»

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Katarina V. Korshakova

Cand. of Sci. (Law), Associate Professor of the Department of Civil and Administrative Procedure of the North Caucasus Branch FGBOU VO "Russian State University of Justice named after V.M. Lebedev"