

УДК 34**DOI: 10.34670/AR.2025.10.27.019**

Процессуальные особенности рассмотрения споров об оплате труда в суде

Толкачёв Никита Сергеевич

Аспирант,

Кафедра трудового права и права социального обеспечения,
Национальный исследовательский Томский государственный университет,
634050, Российская Федерация, Томск, пр. Ленина, 36;
e-mail: tolkachev-n@inbox.ru

Аннотация

Статья посвящена исследованию процессуальных особенностей судебного порядка рассмотрения споров об оплате труда. Основное внимание в работе сосредоточено на проблематике взыскания не предусмотренной трудовым договором заработной платы, но выплачиваемой работодателем по устной договоренности с работником. Делается вывод о закреплении в судебной практике презумпции приоритета условий трудового договора при определении фактического размера заработной платы. Предлагается механизм ее преодоления, содержание которого состоит в снижении концентрации принципа состязательности сторон в пользу принципа активной роли суда, а также необходимости расширения круга обстоятельств, подлежащих установлению для правильного разрешения дела по существу. Процессуальные особенности споров об оплате труда систематизированы в рамках трех групп: особенности оценки доказательств, проблемы толкования норм Трудового кодекса РФ и сложности доказывания позиции по делу.

Для цитирования в научных исследованиях

Толкачёв Н.С. Процессуальные особенности рассмотрения споров об оплате труда в суде // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 9А. С. 158-167. DOI: 10.34670/AR.2025.10.27.019

Ключевые слова

Индивидуальные трудовые споры, оплата труда, заработная плата, судебная практика, трудовое право, доказывание, процессуальные особенности.

Введение

В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, каждый имеет право на вознаграждение за труд. В постановлениях Конституционного Суда РФ неоднократно отмечалось, что «...возможность собственным трудом обеспечить себе и своим близким средства к существованию представляет собой естественное благо, без которого утрачивают значение многие другие блага и ценности» ["Постановление Конституционного Суда РФ от 06.10.2021 № 43-П", [www](#)]. В этом смысле неудивительно то, что во всей массе трудовых нарушений, допускаемых работодателем, терпимость работника к нарушениям выплаты заработной платы заметна снижена. Об этом свидетельствует статистика дел, рассмотренных судами общей юрисдикции по первой инстанции за 2024 г. ["Отчет о работе судов общей юрисдикции...", [www](#)], согласно которой число споров об оплате труда составило 71 670 дел при общем количестве споров, возникающих из трудовых правоотношений, в 119 061 дело. Нужно отметить, что тенденция преобладания споров об оплате труда в общей массе трудовых споров существует уже достаточно давно [Соловьев, 2019, С. 169]. Образовавшийся массив правовых позиций судов по означенной проблематике требует анализа, в связи с чем в настоящей работе предпринята попытка рассмотреть процессуальные особенности споров об оплате труда.

Основная часть

В практикоориентированной литературе споры об оплате труда обычно разделяют на «...споры, имеющие непосредственный характер (только о взыскании заработной платы), и споры, которые носят дополнительный характер (вытекающие или взаимосвязанные с другим спором)» [Буянова, 2013]. Примером первых могут служить споры об оплате сверхурочной работы или об индексации заработной платы. Вторая группа включает в себя споры, предмет которых объединяет в себе несколько требований (например, о восстановлении на работе и взыскании невыплаченной заработной платы).

Процессуальные особенности споров об оплате труда можно сосредоточить в рамках нескольких групп:

1) особенности, связанные с противоречивыми подходами судов к оценке доказательственного значения отдельных документов, представляемых работником для обоснования своей позиции по делу. Так, одни суды указывают, что путевые листы являются доказательством выполнения сверхурочной работы и, как следствие, удовлетворяют требование работника о взыскании компенсации за ее выполнение ["Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20.03.2024 № 88-5480/2024", [www](#)]. Другие же делают вывод, что «...путевые листы доказательствами привлечения к сверхурочной работе не являются, так как обязанность работодателя по учету рабочего времени не равнозначна обязанности по оформлению путевых листов, поскольку путевой лист является документом для учета и контроля работы транспортного средства, а не документом, подтверждающим продолжительность рабочего времени» ["Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2024 № 88-16238/2024", [www](#)];

2) особенности, связанные с взаимоисключающим толкованием судов положений ТК РФ об оплате труда. Например, в правоприменительной практике, несмотря на позицию Конституционного Суда РФ о недопустимости уравнивания оплаты работы в условиях, отличающихся от нормальных, с минимальным размером оплаты труда ["Постановление

Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П", [www](#)] (далее – МРОТ), подходы судов общей юрисдикции разнятся. Первый подход предполагает, что «...действующее правовое регулирование не предполагает включения в состав заработной платы работника, не превышающей МРОТ, повышенной оплаты работы в ночное время» ["Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.06.2022 № 88-10553/2022", [www](#)]. Подход других судов состоит в том, что «...если работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время осуществлялась в пределах рабочего времени, то оплата за нее учитывается в составе МРОТ» ["Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 27.02.2024 по делу № 33-769/2024", [www](#)];

3) особенности, связанные с проблемами доказывания позиции по делу и подготовки работником доказательственной базы, которые обусловлены спецификой материальных правоотношений. Наиболее выражено они проявляют себя в спорах, связанных с взысканием заработной платы, которая не предусмотрена трудовым договором, но выплачивается работодателем работнику по устной договоренности между ними (подобные выплаты именуются также «серой» заработной платой, а в практике судов общей юрисдикции – неофициальной частью заработной платы).

Учитывая, что особенности первых двух групп во многом опосредованы судебским усмотрением, неединообразным толкованием трудового законодательства, несовершенством и пробельностью последнего, то есть факторами, которые прямо не связаны с процессуальным положением работника и работодателя, в настоящей работе основное внимание будет сосредоточено на проблематике споров о взыскании «серой» заработной платы.

Отметим, что термин «серая заработная плата» является сугубо прикладным. Действующее законодательство не оперирует данной дефиницией. Мотивация работодателя в установлении «серых» заработных плат вполне понятна и состоит в снижении налогового бремени, что также именуется «зарплатными схемами оптимизации налогообложения» [Ломакин, 2012]. Однако уменьшение налоговой нагрузки не единственный бенефит для работодателя. «Серая» заработная плата является серьезным инструментом давления на работника в конфликтных ситуациях, который значительно расширяет пределы работодательской власти. Рассматриваемое явление достаточно скрытно в силу его нелегальности. За совершение таких действий работодатель может быть привлечен к уголовной, административной и налоговой ответственности.

В этих условиях работник испытывает серьезные затруднения в доказывании факта существования неофициальной части заработной платы. На это обстоятельство обращается внимание и в практической [Кочанова, 2023], и в научной литературе [Князева, 2019, 116]. Вышеизложенное позволяет отнести эти споры к одной из самых сложных разновидностей споров об оплате труда.

Наиболее распространенными формами «серой» заработной платы являются:

1) устное соглашение между работником и работодателем о выплате оговоренной в трудовом договоре части заработной платы на счет в банке, а неоговоренной части – наличными денежными средствами.

2) установление работнику режима неполного рабочего времени, что на бытовом уровне именуется ставками (например, 0,5 ставки), на основании которого определяется размер официальной части заработной платы. Неофициальная часть заработной платы также выплачивается наличными денежными средствами. Так, Первым кассационным судом общей юрисдикции было установлено, что истец принят на должность фасовщика на 0,25 ставки с

заработной платой в размере 6 000 руб. Трудовым договором предусмотрена пятидневная рабочая неделя, при двухчасовом рабочем дне. Отклоняя доводы кассационной жалобы о существовании неофициальной части заработной платы, судебная коллегия отметила: «ссылка в жалобе на устное соглашение с работодателем о договоренности между сторонами о выплате заработной платы в большем размере либо ином размере является голословной, поскольку таких доказательств суду не представлено, материалы дела не содержат» ["Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.06.2023 № 88-18104/2023", [www](#)];

3) установление работнику премий, не входящих в систему оплаты труда у данного работодателя. В строгом смысле слова такого рода премии не являются «серой» заработной платой. Однако доказывание факта того, что в действительности выплачиваемые работодателем разовые ежемесячные премии входили в систему оплаты труда, крайне затруднительно. Например, в деле, рассмотренном Вторым кассационным судом общей юрисдикции, было установлено, что работник принят на должность охранника с окладом 25 000 рублей. Локальные нормативные акты о премировании в организации отсутствуют, однако работнику с момента трудоустройства ежемесячно выплачивалась премия, размер которой в отдельные периоды превышал должностной оклад. Отказывая в удовлетворении кассационной жалобы, судебная коллегия указала, что «...выплата заработной платы в большем размере, чем установлено трудовым договором, права истца не нарушает. Вместе с тем, это обстоятельство само по себе не порождает право требовать выплаты денежных средств в виде заработной платы в размере, не предусмотренном трудовым договором» ["Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03.12.2024 № 88-28431/2024", [www](#)].

4) установление работодателем официальной части заработной платы на уровне МРОТ с выплатой «серой» заработной платы в форме возмещения командировочных расходов. Эту лазейку работодатели используют, поскольку командировочные расходы до установленных в законе лимитов не облагаются налогами (ст. 217 НК РФ) и страховыми взносами (ст. 422 НК РФ). Такая практика имеет распространение при организации работы вахтовым методом. Например, средний дневной заработок работника может составлять 700 рублей, а размер дневных командировочных расходов 6 000 рублей (суточные, расходы по найму жилого помещения). Как следствие, в случае спора с работодателем, доказать, что командировочные расходы фактически являлись заработной платой работника, практически не представляется возможным.

С момента вступления в силу ТК РФ, вопросы доказывания заработной платы попадают в поле зрения Верховного Суда РФ достаточно редко. Ключевым разъяснением можно считать п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 ["О применении судами законодательства, регулирующего труд работников...", [www](#)], которым на случай отсутствия письменных доказательств, подтверждающих размер заработной платы, установлена дискреция судов на определение ее размера, исходя из обычного вознаграждения работника его квалификации в данной местности или размера МРОТ в субъекте РФ. Однако было бы большим преувеличением сделать вывод о том, что в практике судов общей юрисдикции данное разъяснение получило широкое распространение. Сферой его применения обычно служат споры об установлении факта трудовых отношений и взыскании невыплаченной заработной платы ["Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 23.01.2025 № 88-1413/2025", [www](#)] либо споры, в которых документально подтверждено, что оплата труда производилась с нарушением положений ч. 4 ст. 133 ТК РФ (например, заработная плата была установлена и выплачивалась в меньшем размере, чем МРОТ, в условиях нормальной

продолжительности рабочего времени) ["Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 22.06.2023 по делу № 33-6360/2023", [www](#)].

Сформировавшаяся в правоприменительной практике презумпция о том, что обязанность по доказыванию факта выплаты заработной платы работнику в полном объеме возлагается на работодателя ["Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 05.11.2024 № 88-32864/2024", [www](#)] также малопригодна в спорах о взыскании «серой» заработной платы. Это объясняется тем, что работодатель должен доказать выплату заработной платы в размере, который определяется, исходя из представленной им же кадровой документации. В развитие указанной презумпции отдельные суды начали указывать, что факт выплаты заработной платы может быть подтвержден работодателем только письменными доказательствами ["Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 31.01.2024 № 88-3726/2024", [www](#)]. Верность данного подхода не вызывает сомнений. Однако и он не разрешает проблем доказывания существования неофициальной части заработной платы.

Одновременно с этим нужно отметить и крайне скептическое отношение судов к доказательствам, представляемым работником. Так, судебная коллегия Второго кассационного суда общей юрисдикции отметила, что «движение средств по банковской выписке, представленной истцом, не свидетельствует о достижении договоренности между ним и директором о заработной плате во время командировки и выплате ее в таком размере за прежние пять командировок» ["Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2024 № 88-20893/2024", [www](#)]. В другом деле Девятый кассационный суд общей юрисдикции указал, что денежные переводы от работодателя на банковский счет работника не являются доказательством того, что ему установлен больший размер заработной платы, чем это предусмотрено трудовым договором ["Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2024 № 88-1284/2024", [www](#)]. Суды относятся критически и к показаниям свидетелей-коллег о выплате работнику неофициальной части заработной платы, поскольку они не обладают полнотой информации о характере правоотношений сторон ["Апелляционное определение Воронежского областного суда от 12.03.2024 по делу № 33-1684/2024", [www](#)]. При этом доказательства, представленные работодателем, судами обычно принимаются, а возражения работника нередко увенчиваются выводом: «...доводы о том, что копии расходно-кассовых ордеров, по которым отсутствовали оригиналы, а также заключение эксперта, выполненное на основании данных документов, являются ненадлежащими доказательствами, направлены на переоценку установленных обстоятельств и представленных доказательств» ["Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 05.10.2021 № 88-18971/2021", [www](#)].

Анализ судебной практики по рассматриваемой категории споров позволяет прийти к двум выводам: во-первых, доказательства работника о существовании неофициальной части заработной платы суды принимают крайне неохотно, во-вторых, предпочтение отдается доказательствам, представленным работодателем. Изложенное позволяет констатировать, что сегодня по спорам о взыскании «серой» заработной платы сформировалась презумпция приоритета условий трудового договора при определении фактического размера заработной платы. Разумеется, опровержение этой презумпции чаще всего работнику не под силу. На это указывает и крайне сомнительная позиция судов о том, что «...даже при установлении достаточных данных о выплате истцу работодателем каких-либо иных сумм в иные периоды, это не может повлечь за собой взыскание таких сумм за спорный период в качестве заработной платы работника, поскольку неофициальная выплата работодателем истцу денежных сумм не

порождает никаких позитивных правовых последствий» ["Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.11.2024 № 88-37414/2024", [www](http://www.kassatsiya.gov.ru)]. Совершенно очевидным представляется то обстоятельство, что работник зачастую может лишь согласиться или отказаться от условий, предлагаемых работодателем, но не формулировать их. Согласие работника на условие о «серой» заработной плате является вынужденным в подавляющем большинстве случаев. В связи с этим неясно по какой причине злоупотребления и незаконные действия работодателя судами вменяются в вину работнику. Следуя этой логике, работнику, по всей видимости, необходимо отказывать и в удовлетворении исковых требований об установлении факта трудовых отношений, поскольку отсутствие трудового договора также не должно порождать позитивных правовых последствий. Правовые позиции такого толка нельзя признать обоснованными.

В этом свете Н.А. Князева предлагает дополнить ТК РФ «...нормами о недействительности притворных условий трудового договора, а в качестве последствий недействительности применение тех условий, которые стороны в действительности имели в виду» [Князева, 2019, 116]. До внесения изменений в ТК РФ автор рассматривает возможность в порядке межотраслевой аналогии применять п. 2 ст. 170 ГК РФ [Князева, 2019, 116]. Оправданность такого подхода неоспорна. Учитывая, что ч. 3 ст. 16 ТК РФ в качестве основания возникновения трудового отношения устанавливает фактическое допущение работника к работе, предполагается, что с этого момента соглашение по всем существенным условиям трудового договора между работником и работодателем достигнуто, в том числе и условие о «серой» заработной плате, которое, однако, затем не получает документального оформления. Представляется, что с момента допущения работника к работе наступают те самые позитивные юридические последствия, выраженные в обязанности работодателя оформить трудовой договор надлежащим образом. В ситуации, когда трудовой договор заключен, но определенный в нем размер заработной платы не соответствует действительному, следует исходить из размера заработной платы, установленного судом. В этих случаях, если после разрешения судом спора об оплате труда работник продолжает осуществление трудовой деятельности у данного работодателя, то на работодателя должна быть возложена обязанность по оформлению трудового договора по аналогии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ. Само же по себе неисполнение работодателем обязанностей по надлежащему документальному оформлению трудовых отношений не может служить основанием для отказа в иске о взыскании неофициальной части заработной платы.

В литературе, посвященной рассмотрению споров о размере заработной платы, также делают вывод о необходимости толкования всех сомнений в пользу работника [Ненашев, Слеженков, 2021, 60]. Поддерживая данный тезис, все же стоит отметить, что эффективность этого предложения во многом будет зависеть от судебского усмотрения, качество которого, как было показано ранее, порой вызывает обоснованные сомнения.

Представляется, что порядок разрешения споров о взыскании «серой» заработной платы должен основываться на фундаментально иных началах. Концентрация принципа состязательности сторон должна быть снижена в пользу принципа активной роли суда. Кроме того, видится необходимым расширение круга обстоятельств, подлежащих установлению для правильного разрешения дела по существу. При рассмотрении споров о взыскании неофициальной части заработной платы суды нередко ограничиваются лишь исследованием вопросов размера заработной платы, вытекающего из кадровой документации работодателя, и ее выплаты либо невыплаты. В большинстве случаев неисследованными остаются вопросы

объема и сложности работы, выполняемой работником, его семейного положения, наличия у него кредитных обязательств, движения денежных средств по счетам в банке и пр. Очевидным предстает тот факт, что, например, человек с официальной заработной платой в размере 30 000 рублей, который не состоит в браке, имеет двух несовершеннолетних детей и значительную кредитную нагрузку, располагает какими-либо дополнительными источниками дохода. Нередко таким источником дохода выступает неофициальная часть заработной платы.

В смысле изложенного по анализируемой категории споров юридически значимым обстоятельством, подлежащим установлению для правильного разрешения дела, является достаточность размера официальной заработной платы для удовлетворения минимальных физиологических и социальных потребностей работника и членов его семьи. Данное положение видится необходимым закрепить на уровне разъяснений Постановления Пленума Верховного Суда РФ.

Принцип активной роли суда в спорах о взыскании «серой» заработной платы должен иметь свое проявление, прежде всего, на этапе подготовки дела к судебному разбирательству. После принятия искового заявления и возбуждения производства по делу в ходе собеседования судья обязан выяснить в какой форме, по мнению работника, производилась выплата неофициальной части заработной платы, определить круг доказательств, которыми возможно подтвердить данный факт (выписки по банковским счетам, электронная переписка сторон, свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и пр.), установить семейное (брак, несовершеннолетние дети) и социальное положение работника (наличие кредитных обязательств). После чего судья должен предложить истцу представить доказательства, подтверждающие вышеперечисленные факты, а в случае возникновения у него объективных затруднений (преклонный возраст, малообразованность, наличия проблем со здоровьем и другие уважительные причины) истребовать их по собственной инициативе, в том числе при отсутствии ходатайства, предусмотренного абз. 2 ч. 1 ст. 57 ГПК РФ.

При установлении судом факта недостаточности размера официальной заработной платы для удовлетворения минимальных физиологических и социальных потребностей работника и членов его семьи, а также с учетом правовой позиции работодателя и имеющихся в деле доказательств, свидетельствующих о наличии «серой» заработной платы, суды при наличии неустранимых сомнений (например, переводы денежных средств от работодателя на счет работника, неэпизодическое внесение наличных денежных средств на счет в банке самим работником) должны удовлетворять иски работника. Указанный в исковом заявлении работника размер заработной платы судам следует признавать доказанным, если он меньше, примерно равен или незначительно превышает средний уровень заработных плат по соответствующей должности и специальности в данном регионе. Если размер заработной платы, указанный работником, существенно превышает среднее значение заработных плат в регионе, то суды, учитывая активность процессуального поведения работодателя (ответчик не принимает участия в судебных заседаниях, не представляет доказательств по делу), также вправе признать его доказанным.

Заключение

Процессуальные особенности споров об оплате труда можно сосредоточить в рамках трех групп: **(а)** особенности, связанные с противоречивыми подходами судов к оценке доказательственного значения отдельных документов; **(б)** особенности, связанные с

взаимоисключающим толкованием судов положений ТК РФ об оплате труда; **(с)** особенности, связанные с проблемами доказывания позиции по делу и подготовки работником доказательственной базы, обусловленные спецификой материальных правоотношений;

Во всем многообразии споров об оплате труда наиболее сложными являются споры о взыскании неофициальной части заработной платы или именуемой также «серой» заработной платой. Специфика таких споров состоит в сложности доказывания факта существования неофициальной части заработной платы ввиду сложившейся в практике судов общей юрисдикции презумпции приоритета условий трудового договора при определении фактического размера заработной платы;

Опровержение презумпции приоритета условий трудового договора при определении фактического размера заработной платы весьма затруднительно для работника. По этой причине по данной категории споров необходимо расширить круг юридически значимых обстоятельств, подлежащих установлению для правильного разрешения дела по существу. Основным из них является достаточность размера официальной заработной платы для удовлетворения минимальных физиологических и социальных потребностей работника и членов его семьи. Обязанность по установлению судами данного обстоятельства необходимо закрепить на уровне разъяснений Постановления Пленума Верховного Суда РФ. Для возможности реализации этой обязанности необходимо снизить концентрацию принципа состязательности сторон в пользу принципа активной роли суда при разрешении индивидуальных трудовых споров. В этих целях предлагается предоставить возможностям судам по собственной инициативе истребовать необходимые доказательства, в том числе при отсутствии ходатайства, предусмотренного абз. 2 ч. 1 ст. 57 ГПК РФ.

Библиография

1. Буянова М. Зарплата – основной источник споров // Трудовое право. 2013. № 5. С. 91-105.
2. Князева Н.А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 1 (98). С. 111-118.
3. Кочанова Т. Взыскать «серую» зарплату с работодателя. Возможно ли? // Трудовое право. 2023. № 5. URL: <https://www.top-personal.ru/workinglaw.html?346>.
4. Ломакин А. Серая зарплата // Трудовое право. 2012. № 7. С. 31-44.
5. Ненашев М.М., Слеженков В.В. Споры о размере заработной платы: некоторые практические вопросы // Право и экономика. 2021. № 10 (404). С. 31-44.
6. Соловьев В.Н. Трудовые споры в цифрах: анализ в учебном процессе // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2019. № 11 (63). С. 167-144.
7. Отчет о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции [Электронный ресурс] // Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2024 год. – URL: <https://cdep.ru/index.php?id=79&item=8942> (дата обращения: 08.08.2025).
8. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2024 № 88-16238/2024.
9. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 05.11.2024 № 88-32864/2024.
10. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 31.01.2024 № 88-3726/2024.
11. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 23.01.2025 № 88-1413/2025.²
12. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20.03.2024 № 88-5480/2024.
13. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.11.2024 № 88-37414/2024.
14. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.06.2023 № 88-18104/2023.
15. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 05.10.2021 № 88-18971/2021.
16. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2024 № 88-1284/2024.
17. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2024 № 88-20893/2024.
18. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03.12.2024 № 88-28431/2024.
19. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.06.2022 № 88-10553/2022.

20. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 22.06.2023 по делу № 33-6360/2023.¹
21. Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 27.02.2024 по делу № 33-769/2024.
22. Апелляционное определение Воронежского областного суда от 12.03.2024 по делу № 33-1684/2024.
23. Обзор судебной практики «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 01.07.2025).
24. Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова».
25. Постановление Конституционного Суда РФ от 06.10.2021 № 43-П «По делу о проверке конституционности части пятой статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Л.А. Мининой».

Procedural Features of Consideration of Wage Disputes in Court

Nikita S. Tolkachev

Graduate Student,
Department of Labor Law and Social Security Law,
National Research Tomsk State University,
634050, 36 Lenina ave., Tomsk, Russian Federation;
e-mail: tolkachev-n@inbox.ru

Abstract

The article is devoted to the study of procedural features of the judicial procedure for considering wage disputes. The main focus of the work is concentrated on the problems of recovering wages not provided for by the employment contract but paid by the employer under an oral agreement with the employee. It is concluded that judicial practice has established a presumption of priority of employment contract terms when determining the actual amount of wages. A mechanism for overcoming it is proposed, the content of which consists of reducing the concentration of the principle of adversarial proceedings in favor of the principle of the court's active role, as well as the need to expand the range of circumstances subject to establishment for the proper resolution of the case on its merits. Procedural features of wage disputes are systematized within three groups: features of evidence assessment, problems of interpreting norms of the Russian Labor Code, and difficulties in proving the position in the case.

For citation

Tolkachev N.S. (2025) *Protsessual'nyye osobennosti rassmotreniya sporov ob opiate truda v sude* [Procedural Features of Consideration of Wage Disputes in Court]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 15 (9A), pp. 158-167. DOI: 10.34670/AR.2025.10.27.019

Keywords

Individual labor disputes, wage payment, wages, judicial practice, labor law, proof, procedural features.

References

1. Buyanova M. Salary is the main source of disputes // Labor law. 2013. No. 5. pp. 91-105.
2. Knyazeva N.A. Protection of workers' rights to timely and full payment of wages // Actual problems of Russian law. 2019. No. 1 (98). pp. 111-118.
3. Kochanova T. To collect the "gray" salary from the employer. Is it possible? // Labor law. 2023. № 5. URL: <https://www.top-personal.ru/workinglaw.html?346>.
4. Lomakin A. Gray salary // Labor law. 2012. No. 7. pp. 31-44.
5. Nenashev M.M., Shaddenkov V.V. Disputes about the amount of wages: some practical issues // Law and Economics. 2021. No. 10 (404). pp. 31-44.
6. Solovyov V.N. Labor disputes in numbers: an analysis in the educational process // Bulletin of the O.E. Kutafin University (MGUA). 2019. № 11 (63). Pp. 167-144.
7. Report on the work of courts of general jurisdiction on the consideration of civil and administrative cases in the first instance [Electronic resource] // Summary statistical information on the activities of federal courts of general jurisdiction and magistrates for 2024. – URL: <https://cdep.ru/index.php?id=79&item=8942> (date of appeal: 08.08.2025).
8. Ruling of the Sixth Court of Cassation of General Jurisdiction dated 27.06.2024 No. 88-16238/2024.
9. Ruling of the Fourth Cassation Court of General Jurisdiction dated 05.11.2024 No. 88-32864/2024.
10. Ruling of the Fourth Court of Cassation of General Jurisdiction dated 01/31/2024 No. 88-3726/2024.
11. Ruling of the Fourth Court of Cassation of General Jurisdiction dated 01/23/2025 No. 88-1413/2025.²
12. Ruling of the Third Court of Cassation of General Jurisdiction dated 03/20/2024 No. 88-5480/2024.
13. Ruling of the First Court of Cassation of General Jurisdiction dated 11/26/2024 No. 88-37414/2024.
14. Ruling of the First Court of Cassation of General Jurisdiction dated 06/19/2023 No. 88-18104/2023.
15. Ruling of the First Court of Cassation of General Jurisdiction dated 10/05/2021 No. 88-18971/2021.
16. Ruling of the Ninth Court of Cassation of General Jurisdiction dated 08.02.2024 No. 88-1284/2024.
17. Ruling of the Second Court of Cassation of General Jurisdiction dated 05.09.2024 No. 88-20893/2024.
18. Ruling of the Second Court of Cassation of General Jurisdiction dated 03.12.2024 No. 88-28431/2024.
19. Ruling of the Eighth Court of Cassation of General Jurisdiction dated 23.06.2022 No. 88-10553/2022.
20. The appeal ruling of the Novosibirsk Regional Court dated 06/22/2023 in case No. 33-6360/2023.¹
21. The appeal ruling of the Zabaikalsky Regional Court dated 02/27/2024 in case No. 33-769/2024.
22. The appeal ruling of the Voronezh Regional Court dated 12.03.2024 in case No. 33-1684/2024.
23. Review of judicial practice "On the application by courts of legislation regulating the work of employees working for employers – individuals and employers – small businesses that are classified as microenterprises" [Electronic resource] // SPS ConsultantPlus. – URL: <http://www.consultant.ru> (date of request: 07/01/2025).
24. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation dated 04/11/2019 No. 17-P "On the case of checking the constitutionality of the provisions of Article 129, Parts one and Three of Article 133, as well as parts one, four and eleven of Article 133.1 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen S.F. Zharov."
25. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation dated 06.10.2021 No. 43-P "In the case of checking the constitutionality of Part five of Article 157 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen L.A. Minina."