

Научная специальность

12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения»

УДК 349.227

DOI <https://doi.org/10.26516/2071-8136.2021.2.37>

ИСКОВАЯ ДАВНОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ (ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ)

© **Комков С. А., 2021**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Россия

Проанализированы сроки обращения в комиссию по трудовым спорам и в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров и отмечена правовая природа данных сроков как сроков исковой давности. Обоснован вывод о том, что предусматривать в Трудовом кодексе РФ исчерпывающий перечень уважительных причин пропуска сроков обращения неоправданно в связи с многообразием жизненных ситуаций. Установлено, что одной из уважительных причин несвоевременного предъявления иска к работодателю может являться опасение работником наступления негативных последствий по службе. Аргументирована точка зрения о том, что пока работник работает, правоотношения по невыплаченной заработной плате носят длящийся характер и не подпадают под действие срока для обращения в суд. Сделан вывод об обоснованности установления специального срока для обращения в суд по делам о компенсации морального вреда работника со стороны работодателя.

Ключевые слова: сроки обращения в суд, исковая давность, уважительные причины пропуска сроков, восстановление срока, компенсация морального вреда.

Постановка исследовательской проблемы.

Категория времени всегда используется в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Законодатель часто закрепляет в нормах трудового права определенные сроки, играющие значительную роль в охране прав и интересов работников и работодателей. От длительности конкретного срока может зависеть реализация государственных гарантий по обеспечению прав субъектов трудовых отношений. Сроки в трудовом праве классифицируются по различным основаниям. В зависимости от роли сроков в развитии трудовых правоотношений различаются правообразующие, правоизменяющие и правопрекращающие сроки [1, с. 81]. Правопрекращающие сроки подразделяются на пресекательные сроки и сроки обращения в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и суд за разрешением индивидуальных трудовых споров [3, с. 12].

Работник вправе обратиться в юрисдикционный орган за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения

ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы. Специальные сроки для обращения работника в районный суд с требованиями о выплате в полном размере заработной платы и других выплат, а также компенсации морального вреда регламентированы в ч. 2 и 3 ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹. С истечением таких сроков право на обращение в юрисдикционные органы не прекращается. Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком. Под сроком обращения за разрешением индивидуального трудового спора понимается срок, в течение которого работник, работодатель или иное заинтересованное лицо может рассчитывать на получение защиты от юрисдикционных органов [5, с. 21]. Это определение совпадает с легальным и доктринальным определениями исковой давности [4, с. 85].

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в ст. 386 и 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены комиссией по трудовым спорам или судом (ч. 2 ст. 386 и ч. 5 ст. 392 ТК РФ). В литературе по трудовому праву отмечалась целесообразность определения примерного перечня обстоятельств для оценки уважительности причин пропуска сроков исковой давности [3, с. 17; 1, с. 18]. В этом случае комиссия по трудовым спорам или суд имели бы законодательные ориентиры при оценке причин пропуска рассматриваемых сроков. Предусматривать в ТК РФ исчерпывающий перечень уважительных причин пропуска сроков обращения неоправданно в связи с многообразием жизненных ситуаций [2, с. 41].

Восстановление срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора по уважительной причине. Так, М. обратился в Октябрьский районный суд г. Иркутска с иском к работодателю о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы¹. Истец работал по трудовому договору у работодателя с 1 ноября 2008 г. по 31 декабря 2019 г. С 1 ноября 2008 г. по 31 октября 2013 г. организацией не производились установленные законодательством дополнительные надбавки к заработной плате истца за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Ответчик заявил ходатайство о применении правовых последствий пропуска срока обращения в суд, предусмотренного ст. 392 ТК РФ. Возражая против учета данного ходатайства, М. отметил, что причиной несвоевременного предъявления иска к работодателю являлось *опасение им наступления негативных последствий по службе*. Указанный работник в период работы у работодателя находился в предпенсионном возрасте. В случае обращения в суд ему грозили негативные последствия в виде увольнения. Это отразилось бы на начислении истцу, по его мнению, страховой пенсии по старости. Также проблематично найти новую работу в предпенсионном возрасте. В судебном заседании М. отметил, что на него и свидетелей по делу было оказано устное психологическое давление, высказывались угрозы увольнения со стороны ответчика. Суд отказал в иске, посчитав, что доказательств, подтверждающих опасения истцом наступления негативных последствий со стороны работодателя, нет. Суд указал, что не было представлено документов, подтверждающих факт наличия угрозы увольнения истца и свидетелей со стороны

работодателя! По-видимому, судья полагает, что угрозы применения негативных правовых последствий со стороны работодателя должны учитываться работником только тогда, когда они оформлены документально. Кроме того, суд обратил внимание, что истец в период работы не обращался ни к работодателю с заявлением о выплате причитающихся денежных средств, ни в инспекцию по труду с заявлением о нарушении его трудовых прав и, как следствие, не получал никакой негативной реакции со стороны работодателя. Стоит отметить, что М. не обращался с законными требованиями по причине опасения такой реакции. Иные доводы истца судом не были учтены без какой-либо аргументации по причине «неверного толкования норм материального права». Стоит отметить, что вопросы восстановления сроков обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров относятся к нормам не материального, а процессуального права [6, с. 95].

Такое обстоятельство, как опасение наступления негативных последствий по службе в случае предъявления иска к работодателю, должно признаваться, согласно ч. 5 ст. 392 ТК РФ, уважительной причиной. Законодатель не установил даже примерный перечень уважительных причин пропуска давностных сроков. В соответствии с п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (с последующими изменениями и дополнениями)², в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи). Конституционный Суд РФ в определении от 5 марта 2009 г. № 295-О-О³, а также в определении от 16 июля 2009 г. № 1016-О-О⁴ ука-

² О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

³ По запросу Облученского районного суда Еврейской автономной области о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 5 марта 2009 г. № 295-О-О. Документ опубликован не был // КонсультантПлюс : справочная правовая система.

⁴ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Гаврилова Александра Михайловича на нарушение его конституционных прав пунктом 3 части третьей статьи 56 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 16 июля 2009 г. № 970-О-О. Документ опубликован не был // КонсультантПлюс : справочная правовая система.

¹ Решение Октябрьского районного суда г. Иркутска от 29 сентября 2020 г. по делу № 2-1727/2020. Документ опубликован не был // Архив Октябрьского районного суда г. Иркутска.

зывает, что суд, оценивая уважительность причины пропуска работником срока, предусмотренного ст. 392 ТК РФ, проверяет и учитывает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе оценивает характер причин, не позволивших работнику обратиться в суд в пределах установленного законом срока. На необходимость тщательного исследования судами таких причин при рассмотрении соответствующих заявлений работников указывается и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. В пункте 5 данного постановления приводится примерный перечень обстоятельств, которые могут расцениваться как препятствующие работнику своевременно обратиться в суд. Этот перечень не является исчерпывающим, и, разрешая конкретное дело, суд вправе признать в качестве уважительных причин пропуска установленного срока и иные обстоятельства, имеющие существенное значение для конкретного работника. В том числе суд может дать оценку и такой причине пропуска работником срока для обращения в суд, как опасение наступления негативных последствий по службе в случае предъявления иска к работодателю.

Здесь необходимо исходить из принципов трудового законодательства, предусмотренных в ст. 2 ТК РФ, таких как: обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и т. д. Работник является экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении с учетом не только экономической (материальной), но и организационной его зависимости от работодателя. Это могло повлиять на пропуск истцом, не желающим потерять работу, зависящим от работодателя материально, заинтересованным в стабильной занятости, срока для обращения в суд с иском о взыскании недоплаченной заработной платы. Такая по-

зиция подтверждается Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ в ее определении от 29 июня 2020 г. № 16-КГ20-6¹.

Кроме того, истец требовал выплаты недоплаченной заработной платы в период с 1 ноября 2008 г. по 31 октября 2013 г., а именно – компенсаций в связи с районным коэффициентом и северной надбавкой. Следует отметить, что необходимость учета районного коэффициента и северной надбавки предусмотрена трудовым законодательством (в частности, ст. 148 ТК РФ). Согласно ч. 2 ст. 392 ТК РФ, за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение *одного года* со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении. Увольнение было произведено 31 декабря 2019 г. Тогда же, согласно ст. 140 Трудового кодекса РФ, работодатель должен был выплатить все суммы, причитающиеся работнику. Исковое заявление было подано до истечения предусмотренного ч. 2 ст. 392 ТК РФ срока, а следовательно, он не нарушен. То, что с 2013 г. прошло длительное время, не имеет правового значения. Часть 2 ст. 392 ТК РФ может применяться, согласно ст. 12 и 424 ТК РФ, только к отношениям, возникшим после 3 июля 2016 г. В частности, закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Данный срок для обращения в суд не может применяться к правоотношениям, возникшим с 1 ноября 2008 г. по 31 октября 2013 г. В период с 2002 по 2016 г., согласно ст. 395 Трудового кодекса РФ, на требования о взыскании заработной платы правовые последствия истечения срока обращения в суд не распространялись. В соответствии со ст. 395 ТК РФ, при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере. Такая позиция закономерно подтверждалась Пленумом Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2². В пункте 56 данного постановления указано, что

¹ Определение Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 29 июня 2020 г. № 16-КГ20-6. Документ опубликован не был // КонсультантПлюс : справочная правовая система.

² О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора. Пока работник работает, правоотношения по невыплаченной заработной плате носят длящийся характер и не подпадают под действие срока для обращения в суд.

Исковая давность по спорам о компенсации морального вреда. В соответствии с ч. 3 ст. 392 ТК РФ, при наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично. Данный трехмесячный срок был установлен Федеральным законом от 5 апреля 2021 г. № 74-ФЗ¹. Одновременно в ч. 2 ст. 391 ТК РФ была установлена исключительная подсудность районных судов в рассмотрении такой категории дел.

Казалось бы, установление дополнительного срока для обращения в суд после вынесения судебного решения не совсем оправданно. Сторона спора должна четко сформулировать все свои требования в суде и обосновать их. Компенсация морального вреда работникам предполагается за нарушение их трудовых прав. Требование о компенсации морального вреда работнику, как правило, является не самостоятельным, а лишь дополнительным требованием к основному требованию работника о восстановлении или защите того или иного нарушенного трудового права. Это утверждение подтверждается как действующим законодательством, так и судебной практикой. Требовать отдельно компенсации морального вреда возможно только после разрешения конкретного трудового спора, в котором работнику восстановлено его нарушенное право, например право на труд при его незаконном увольнении. Однако ничто не мешает


работнику требовать дополнительно компенсации морального вреда. Возможность заявления новых исковых требований после вынесения судебного решения может влечь дополнительную судебную волокиту и нахождение работодателя длительное время под угрозой применения мер принуждения.

Тем не менее данная новелла в ТК РФ способствует реализации таких основных принципов трудового права, как: обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту и обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. В числе основных трудовых прав работника, согласно ст. 21 ТК РФ, установлено право на компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством. Правило ч. 3 ст. 392 ТК РФ позволяет компенсировать моральный вред, причиненный нарушением трудовых прав, после того, как этот факт признан судебным решением. Данное положение способствует реализации постановления Конституционного Суда РФ от 14 июля 2020 г. № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р. М. Четыза»².

Краткие выводы. Подводя итоги, стоит сделать вывод о том, что под сроком обращения за разрешением индивидуального трудового спора понимается срок, в течение которого работник, работодатель или иное заинтересованное лицо может рассчитывать на получение защиты от юрисдикционных органов. Это совпадает с легальным и доктринальным определениями исковой давности. Целесообразно определить примерный перечень обстоятельств для оценки уважительности причин пропуска сроков исковой давности. В этом случае комиссия по трудовым спорам или суд имели бы законодательные ориентиры при оценке причин пропуска рассматриваемых сроков. Предусматривать в ТК РФ исчерпывающий перечень уважительных причин пропуска сроков обращения неоправданно в связи с многообразием жизненных ситуаций. Одной из уважительных причин несвоевременного предъявления иска к работодателю может являться опасение работником наступления негативных последствий по службе. Аргументировать такое утверждение можно тем, что работник является экономически более

¹ О внесении изменений в ст. 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации : федер. закон от 5 апр. 2021 г. № 74-ФЗ // Рос. газ. 2021. 9 апр.

² По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р. М. Четыза : постановление Конституц. Суда РФ от 14 июля 2020 г. № 35-П. Документ опубликован не был // КонсультантПлюс : справочная правовая система.

слабой стороной в трудовом правоотношении с учетом не только экономической (материальной), но и организационной его зависимости от работодателя. Установление специального срока для обращения в суд за разрешением споров о компенсации морального вреда работнику со стороны работодателя позволяет компенсировать моральный вред, причиненный нарушением трудовых прав, после того, как этот факт признан судебным решением. 

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жигалкин П. И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров. Харьков, 1977. 129 с.
2. Комков С. А. Давностные сроки в трудовом праве // Сибирский юридический вестник. 2019. № 3. С. 38–43.
3. Мордачев В. Д. Сроки в советском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Свердловский юридический институт. Свердловск, 1972. 18 с.
4. Новицкий И. Б. Сделки. Исковая давность. М., 1954. 248 с.
5. Нуртдинова А. Ф. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. 2002. № 12. С. 3–28.
6. Пашерстник А. Е. Рассмотрение трудовых споров. М., 1958. 150 с.

REFERENCES

1. Zhigalkin P.I. *Trudovoye pravo v obespechenii stabil'nosti kadrov* [Labor law in ensuring the stability of personnel]. Khar'kov, 1977, 129 p. (in Russian)
2. Komkov S.A. *Davnostnyye sroki v trudovom prave* [Limitation periods in labor law]. *Sibirskiy yuridicheskij vestnik* [Russian Journal of Siberian legal herald], 2019, no. 3, pp. 38-43. (in Russian)
3. Mordachov V.D. *Sroki v sovetskom trudovom prave* [Terms in Soviet labor law]. *Cand. Sci. diss. Sverdlovsk*, 1972, 18 p. (in Russian)

4. Novitskiy I.B. *Sdelki. Iskovaya davnost'* [Transactions. Statute of limitations]. Moscow, 1954, 248 p. (in Russian)

5. Nurtidinova A.F. *Zashchita trudovykh prav rabotnikov* [Protection of workers' labor rights]. *Khozyaystvo i pravo* [Russian Journal of Economy and law], 2002, no. 12, pp. 3-28. (in Russian)

6. Pasherstnik A.Y. *Rassmotreniye trudovykh sporov* [Consideration of labor disputes]. Moscow, 1958, 150 p. (in Russian)

Statute of Limitations in Labor Law (Theory and Practice of Law Enforcement)

© Komkov S. A., 2021

The terms of applying to the commission on labor disputes and to the court for the resolution of individual labor disputes are analyzed and the legal nature of these terms as the statute of limitations is noted. The conclusion is justified that it is unjustified to provide in the Labor Code of the Russian Federation an exhaustive list of valid reasons for missing the terms of treatment due to the variety of life situations. It is established that one of the valid reasons for the late filing of a claim against the employer may be the fear of the employee of the occurrence of negative consequences in the service. It is argued that while the employee is working, the legal relationship for unpaid wages is of a continuing nature, and does not fall under the term for applying to the court. The conclusion is made about the validity of the establishment of a special time limit for applying to the court in cases of compensation for non-pecuniary damage to an employee by the employer.

Keywords: terms of appeal to the court, the statute of limitations, valid reasons for missing deadlines, restoration of the term, compensation for moral damage.