

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2025.170.1.121-130

Н. С. Толкачёв*

Исковая давность по трудовым спорам во взглядах ученых: дискуссионные предложения по совершенствованию законодательства о труде

Аннотация. В статье исследуются доктринальные предложения, направленные на развитие института исковой давности в законодательстве о труде. Рассмотрено соотношение давностных сроков для комиссии по трудовым спорам (КТС) и суда. На основе анализа норм, посвященных органам по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, сформулирована концепция единого давностного срока для КТС и суда. Критически осмыслен тезис об обесценивании значения давностных сроков в условиях отсутствия сроков на обращение в государственную инспекцию труда (ГИТ) и прокуратуру в контексте защиты трудовых прав. Обоснован вывод о том, что отсутствие подобных сроков не предоставляет работнику каких-либо преимуществ и возможности на этой почве злоупотребления правом. С точки зрения компетенции ГИТ и прокуратуры констатирована несостоятельность позиции об установлении в законодательстве сроков для обращения в ГИТ и прокуратуру. В качестве единственного исключения, обусловленного возможным нарушением прав третьих лиц (нового работника), предложено установить пресекательный (преклюзивный) срок обращения в ГИТ для проведения проверки законности увольнения. Автором подвергнута критике идея закрепления в ТК РФ давностных сроков для самозащиты трудовых прав. С позиций ГК РФ и цивилистической доктрины исследовано право работодателя на восстановление срока исковой давности.

Ключевые слова: исковая давность; сроки обращения в суд; давностные сроки; комиссия по трудовым спорам; государственная инспекция труда; прокуратура; самозащита трудовых прав; восстановление срока исковой давности; индивидуальные трудовые споры; работник; работодатель.

Для цитирования: Толкачёв Н. С. Исковая давность по трудовым спорам во взглядах ученых: дискуссионные предложения по совершенствованию законодательства о труде // Актуальные проблемы российского права. — 2025. — Т. 20. — № 1. — С. 121–130. — DOI: 10.17803/1994-1471.2025.170.1.121-130.

© Толкачёв Н. С., 2025

* Толкачёв Никита Сергеевич, аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения Юридического института Томского государственного университета
Ленина пр., д. 36, г. Томск, Российская Федерация, 634050
tolkachev-n@inbox.ru

Limitation Period for Labor Disputes in the Views of Scientists: Controversial Proposals for Improving Labor Legislation

Nikita S. Tolkachev, Postgraduate Student, Department of Labor Law and Social Security Law,
Law Institute, Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation
tolkachev-n@inbox.ru

Abstract. The paper examines doctrinal proposals aimed at developing the institution of limitation period in labor legislation. The relationship between the limitation periods for the labor dispute commission (LDC) and the court is considered. Based on the analysis of the norms dedicated to bodies for the consideration of individual labor disputes, the concept of a single limitation period for the Labor Dispute Commission and the court was formulated. The thesis on the devaluation of the significance of statutes of limitations in the absence of time limits for filing an appeal to the State Labor Inspectorate (GIT) and the prosecutor's office in the context of protecting labor rights is critically examined. The conclusion is substantiated that the absence of such terms does not provide the employee with any advantages or the opportunity to abuse the right on this basis. From the point of view of the competence of the State Labor Inspectorate and the Prosecutor's Office, the inconsistency of the position on establishing in legislation time limits for appeals to the State Labor Inspectorate and the Prosecutor's Office was established. As the only exception, due to the possible violation of the rights of third parties (the new employee), it is proposed to establish a preclusive period for applying to the State Labor Inspectorate to conduct an investigation into the legality of the dismissal. The author criticizes the idea of establishing statutes of limitations for self-defense of labor rights in the Labor Code of the Russian Federation. The employer's right to restore the limitation period is examined from the standpoint of the Civil Code of the Russian Federation and civilistic doctrine.

Keywords: statute of limitations; time limits for filing a claim with court; statutes of limitations; labor dispute commission; state labor inspectorate; prosecutor's office; self-defense of labor rights; restoration of the statute of limitations; individual labor disputes; employee; employer.

Cite as: Tolkachev NS. Limitation Period for Labor Disputes in the Views of Scientists: Controversial Proposals for Improving Labor Legislation. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2025;20(1):121-130. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2025.170.1.121-130.

Большинство ученых-трудовиков определяют правовую природу сроков, предусмотренных статьей 392 ТК РФ, как давностную. Эту точку зрения разделяют, например, А. М. Лушников и М. В. Лушникова, именую сроки, установленные статьей 392 ТК РФ, сроками исковой давности¹. К ним присоединяется

и М. О. Буянова, которая пишет, что «в гражданском законодательстве они называются сроками исковой давности»². Дефиницию «давностные сроки» в своих диссертационных исследованиях используют С. В. Передерин³, Н. А. Князева⁴, О. В. Кузакова⁵, а А. З. Долова употребляет термин «сроки давности»⁶. В основе противопо-

¹ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М. : Статут, 2009. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. С. 1012.

² Буянова М. О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 2. С. 49.

³ Передерин С. В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников : дис. ... д-ра юрид. наук. Воронеж, 2001. С. 309.

⁴ Князева Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников : дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2015. С. 50.

⁵ Кузакова О. В. Сроки в трудовом праве как юридические факты и как юридические условия: сравнительно-правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук. Ижевск, 2008. С. 140–141.

ложной точки зрения лежит идея о процессуальной природе указанных сроков⁷. Не вдаваясь в полемику, отметим, что автор данной работы солидарен с первой точкой зрения. Между тем сторонниками давностной природы сроков, предусмотренных статьей 392 ТК РФ, в рамках проводимых ими научных изысканий формулировались весьма спорные предложения по совершенствованию трудового законодательства. Эти предложения нуждаются в критическом анализе, результаты которого изложены в настоящей работе.

С вступлением в силу ТК РФ изменилась компетенция комиссии по трудовым спорам (КТС)⁸, а установление в 1983 г. трехмесячного срока для обращения в нее породило потребность в осмыслении правовой природы и этого срока. Диссертационные исследования, в которых обосновывалась необходимость введения института исковой давности в ТК РФ, содержали весьма спорные решения относительно давностных сроков для КТС. Например, С. А. Комков в рамках предлагаемой им главы 1.1 для включения в ТК РФ формулировал следующую норму: «правила статей 14.4–14.11⁹ настоящего Кодекса распространяются также на сроки обращения в комиссию по трудовым спорам»¹⁰.

Эта норма выглядела бы как минимум странно, поскольку неизбежно порождала бы дуализм сроков¹¹, обладающих одной правовой природой. Другими словами, при сохранении общей концепции «сроков обращения» для споров, рассматриваемых в КТС, одновременно к этим же срокам предлагается применять правила об исковой давности. Вероятно, подобное решение обусловлено ошибкой, допущенной уже при разработке действующего ТК РФ. Речь идет о праве работника, закрепленном в ст. 390 ТК РФ, на обжалование решения КТС в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. Специфика споров, рассматриваемых в КТС, состоит в том, что заявителем может быть только работник. У суда, по верному замечанию С. В. Передерина, в настоящее время «нет надзорных или контрольных полномочий по отношению к КТС... поэтому он не вправе отменить, пересмотреть или изменить решение КТС, а рассматривает спор по существу»¹². Преимуществами рассмотрения спора в КТС являются простота, дешевизна и быстрота разбирательства. В этом смысле работнику предоставлено право выбора органа, рассматривающего трудовой спор. Однако это совершенно не означает, что в том случае, если КТС, профессионализм и

⁶ Долова А. З. Сроки в договорах трудового права России и защита трудовых прав : дис. ... канд. юрид. наук. М., 1998. С. 136.

⁷ Грин Е. В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. 2009. № 3. С. 23.

В обоснование этого подхода автором приводятся следующие аргументы: 1) дефиниция «срок обращения» предполагает утрату права на обращение в суд с истечением срока, установленного в законе; 2) в трудовом законодательстве отсутствует правило о том, что суд может отказать в иске по мотивам пропуска истцом срока для обращения в суд только в случае заявления об этом ответчиком; 3) категории «сроки исковой давности» и «сроки обращения в суд» разграничиваются процессуальным законодательством (например, абз. 2 п. 6 ст. 152 ГПК РФ).

⁸ В период с 1957 по 1992 г. КТС являлась обязательным первичным, а с 1992 по 2001 г. — первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением споров, рассматриваемых непосредственно в судах.

⁹ Статьи 14.4–14.11 посвящены применению исковой давности, началу течения срока исковой давности, приостановлению исковой давности и т.д.

¹⁰ Комков С. А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004. С. 231.

¹¹ Дефиниции «сроки обращения» и «сроки исковой давности» семантически и содержательно не тождественны.

¹² Передерин С. В. Указ. соч. С. 325.

заинтересованность членов которой могут быть весьма сомнительными, откажет в удовлетворении требований работнику, то последний, пропустив 10-дневный срок для обжалования, может быть лишен права на судебную защиту. Такое положение дел мало согласуется и с частью 1 ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод. Кроме того, в научной литературе в целом указывается на архаичность и неэффективность КТС как органа по рассмотрению трудовых споров, в связи с чем формулируются предложения по ее упразднению¹³.

Предоставление работнику правомочия на обжалование решения КТС лишено смысла, поскольку суд в своей компетенции с решением КТС никак не связан. Работник, неудовлетворенный вынесенным КТС решением, может прибегнуть к судебной защите нарушенных прав, а течение исковой давности должно приостанавливаться на период рассмотрения спора в КТС. Таким образом, право на обжалование решения КТС может быть предоставлено только работодателю. Если всё вышеизложенное верно, то это позволяет констатировать несостоятельность воспринятой из советского законодательства конструкции с правом работника на обжалование решения КТС и установить единый давностный срок для КТС и суда по всем трудовым спорам, за исключением тех, которые отнесены к непосредственной компетенции суда.

Можно возразить, что статья 392 ТК РФ устанавливает несколько давностных сроков для суда¹⁴. Однако споры об увольнении отнесены к непосредственной компетенции суда. Вместе с тем к числу трудовых споров об оплате труда, рассматриваемых непосредственно в суде, статья 391 ТК РФ относит лишь споры об оплате за время вынужденного прогула либо о

выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Таким образом, все иные трудовые споры об оплате труда, за исключением споров, указанных в ст. 391 ТК РФ, могут быть рассмотрены как КТС, так и судом. Это входит в противоречие с предлагаемой концепцией единого давностного срока, поскольку давностный срок по спорам об оплате труда составляет для КТС три месяца, а для суда один год. Представляется, что какие-либо препятствия теоретического свойства для увеличения давностного срока по спорам об оплате труда для КТС отсутствуют. Думается также, что подобное решение не породит непреодолимых проблем и в правоприменительной практике. Принимая во внимание вышеизложенное, верной можно считать концепцию единого давностного срока для КТС и суда по спорам, за исключением тех, которые отнесены к непосредственной компетенции суда, об оплате труда — в один год, а по всем иным спорам — в три месяца¹⁵.

В теории трудового права выносятся на обсуждение тезис о том, что в отсутствие сроков «на обращение в органы Федеральной инспекции труда за разрешением индивидуальных трудовых споров... фактически обесценивается значение»¹⁶ давностных сроков для обращения в КТС и суд. Прежде всего, необходимо отметить, что Трудовой кодекс РФ никогда не наделял государственную инспекцию труда (ГИТ) компетенцией по рассмотрению трудовых споров. Напротив, ГИТ в настоящее время усмотрела в этом еще одну возможность формального осуществления возложенных на нее обязанностей, состоящую в вынесении отписок, «содержание которых сводится к констатации признаков трудового спора и полному отказу на этом основании в проведении проверок»¹⁷.

¹³ Мануковская А. Н. Процессуальные нормы и правоотношения в трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2006. С. 33–38.

¹⁴ Один месяц — по спорам об увольнении, один год — по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, три месяца — по всем иным категориям трудовых споров.

¹⁵ Однако данное предложение может быть дополнено с учетом дискуссии в науке трудового права о необходимости увеличения продолжительности давностных сроков по трудовым спорам.

¹⁶ Кузакова О. В. Указ. соч. С. 140.

Поддерживая сформулированную О. В. Кузковой идею, Н. А. Князева указывает, что законом работнику предоставлена возможность злоупотребления правом, которая состоит в том, что он может обратиться за защитой нарушенных прав в ГИТ или прокуратуру после пропуска, в том числе и без уважительных причин, сроков обращения в КТС или суд¹⁸. В обоснование этого констатируется, что спор по заявлению прокурора, поданному в порядке ч. 1 ст. 45 ГПК РФ, может быть рассмотрен независимо от пропуска работником срока обращения в суд. Между тем потенциально возможная проблема преодолена разъяснением, сформулированным в п. 15 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15¹⁹, из которого следует, что при обращении в суд прокурора с заявлением в защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников начало течения срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора определяется исходя из того, когда о нарушении своего права узнало или должно было узнать лицо, в интересах которого подано такое заявление.

Соображение о наличии у работника каких-либо неоправданных выгод и преимуществ, вызванных отсутствием сроков для обращения в прокуратуру, иллюзорно и не находит подтверждения в правоприменительной практике. Например, суд указал, что представление прокурора²⁰ не обладает силой принудительного

исполнения и предполагает устранение работодателем допущенных нарушений в добровольном порядке. Требование о безусловном исполнении представления прокурора реализуется им посредством вынесения постановления о возбуждении производства об административном правонарушении либо путем обращения в суд²¹. В первом случае речь идет о привлечении работодателя к административной ответственности за нарушение трудового законодательства, что с восстановлением нарушенных прав работника имеет мало общего. Во втором случае начало течения срока обращения в суд начинается для прокурора, как уже было установлено, с момента, когда о нарушении своего права узнал или должен был узнать работник.

В связи с отсутствием сроков на обращение в ГИТ, Н. А. Князева считает возможным и правильным применение государственным инспектором труда давностных сроков по собственной инициативе²². Правоприменительной практике действительно известны такие случаи, которые иногда находят поддержку и у судов²³. Означенную точку зрения автор аргументирует казусом, состоящим в возможности вынесения государственным инспектором труда предписания об отмене приказа об увольнении и восстановлении работника на работе за пределами срока, установленного частью 1 ст. 392 ТК РФ. На случай возникновения подобных ситуаций Верховный Суд РФ указал, что по делам об оспа-

¹⁷ Демидов Н. В. Общественный договор в системе трудовых отношений современной России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2021. № 4. С. 45.

¹⁸ Князева Н. А. Указ. соч. С. 51.

Аналогичные тезисы были высказаны и другими исследователями. См., например: Сапфорова А. А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. № 1. С. 64; Улизко Т. А. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан // Юридический вестник Самарского университета. 2016. Т. 2. № 1. С. 83.

¹⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

²⁰ При этом не имеет значения, когда такое представление было вынесено прокурором (в пределах сроков, предусмотренных статьей 392 ТК РФ, либо после их истечения).

²¹ Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 21.09.2023 по делу № 33а-195/2023.

²² Князева Н. А. Указ. соч. С. 51.

²³ Апелляционное определение Севастопольского городского суда от 17.05.2022 по делу № 33а-1331/2022.

ривании предписания ГИТ об отмене приказа об увольнении, которое вынесено после истечения срока обращения в суд, работодатель вправе заявить о применении последствий пропуска работником такого срока²⁴. Однако это разъяснение не должно пониматься так, что если суд может отменить вынесенное государственным инспектором труда предписание в связи с пропуском работником без уважительных причин срока на обращение в суд, то и сам инспектор вправе применять эти сроки. Эту концепцию нельзя признать состоятельной, поскольку сам суд может разрешать вопрос о пропуске истцом срока обращения только при условии, если об этом заявлено ответчиком. Закрепление в законодательстве подобной нормы приведет к еще большему распространению и без того весьма формализованных отказных ответов ГИТ на обращения работников. Верной представляется и устоявшееся в судебной практике мнение о том, что признание уважительности причин пропуска сроков, предусмотренных статьей 392 ТК РФ, находится в исключительной компетенции суда²⁵.

Рассмотренная правовая позиция Верховного Суда РФ представляется верной с точки зрения разграничения компетенции ГИТ²⁶ и суда. Однако сама коллизия, порождающая некоторую правовую неопределенность, вызвана пробелом в трудовом законодательстве. Этот пробел должен быть восполнен нормой, предусматривающей в качестве исключения²⁷ пресекательный (преклюзивный) срок для подачи работником обращения в ГИТ по факту незаконного увольнения. Преклюзивные сроки определяют промежуток времени, в течение

которого лицо может реализовать принадлежащее ему право. Продолжительность этого срока должна также составлять один месяц со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы. Таким образом, в случае незаконного увольнения по истечении преклюзивного срока работник не сможет обратиться в ГИТ, но это не помешает ему подать исковое заявление в суд, так как сроки, предусмотренные статьей 392 ТК РФ, являются давностными. Такое решение адекватно согласуется и с выводом о том, что обращение работника в ГИТ в связи с незаконным увольнением должно приостанавливать течение давностного срока до момента окончания соответствующей проверки.

В остальном же идея о необходимости установления сроков для обращения в прокуратуру или ГИТ видится ошибочной, поскольку основное назначение деятельности указанных органов состоит в осуществлении ими контрольно-надзорных полномочий в отношении работодателя с целью недопущения последним нарушений трудового законодательства. Закрепление подобных сроков в ТК РФ означало бы, что работодатель, например, может не обеспечивать безопасные условия труда, так как в случае пропуска работником срока обращения ГИТ, вероятно, должна была бы отказать в проведении проверки. Недопустимость такого подхода постулируется и Верховным Судом РФ²⁸.

К числу недостатков действующего правового регулирования относят и отсутствие давностных сроков для самозащиты работником

²⁴ Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 2011 года // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.03.2024).

²⁵ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 29.01.2013 по делу № 33-1214/2013 ; апелляционное определение Липецкого областного суда от 06.11.2013 по делу № 33-2894/2013.

²⁶ ГИТ не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

²⁷ Исключительность этого случая обусловлена возможным нарушением прав третьих лиц, в частности нового работника, принятого вместо уволенного.

²⁸ Кассационное определение Верховного Суда РФ от 07.12.2022 по делу № 46-КАД22-15-К6.

В этом определении судебная коллегия по административным делам указала, что ссылка судебных инстанций при разрешении спора на положения ст. 392 ТК РФ является ошибочной. Оспариваемое пред-

своих трудовых прав²⁹. Предложения подобного толка основаны на неверном понимании предмета исковой давности, которым может быть только исковое притязание³⁰. Охранительные права на совершение односторонних действий, «в отличие от притязаний... лишены способности подлежать принудительному осуществлению юрисдикционным органом»³¹, в связи с чем исковая давность на них не распространяется. Представляется, что предусмотренные трудовым законодательством формы самозащиты являются не чем иным, как разновидностью охранительных прав на совершение односторонних действий. Очевидно, что не может быть принудительно реализовано судом, например, право работника на приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Иными словами, получать санкцию суда на то, чтобы прибегнуть к одной из форм самозащиты, работнику не требуется. Вероятно, в рассматриваемой концепции речь тогда должна идти не о давностных, а об уже упоминавшихся преклюзивных сроках. Однако и в этом случае получается бессмыслица, поскольку, например, право работника на отказ от выполнения работы, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, предполагает его реализацию непосредственно в момент, когда есть такая угроза для жизни и здоровья. Действующий институт дисциплинарной ответ-

ственности и в отсутствие каких-либо сроков для осуществления самозащиты трудовых прав позволяет работодателю весьма эффективно разобраться с работником, который прибегает к различным ее формам без достаточных к тому оснований.

Спорными в науке выглядят и тезисы о допустимости восстановления давностного срока работодателю в случае «форс-мажорных обстоятельств»³² и целесообразности определения перечня уважительных причин пропуска такого срока. К их числу предлагают относить, например, «доказанный факт злоупотребления со стороны руководителя организации или иных должностных лиц, не заинтересованных в своевременном предъявлении иска»³³. Видится сомнительной сама возможность восстановления означенного срока работодателю, которая закреплена в ст. 392 ТК РФ. Дело в том, что в соответствии со ст. 205 ГК РФ срок исковой давности может быть восстановлен только гражданину. Такой подход воспринят и судебной практикой³⁴. Цивилистами отмечается, что в существе института исковой давности «нет ничего, препятствующего для распространения его правил на граждан-предпринимателей и юридических лиц»³⁵. При этом существующее ограничение для указанных субъектов связано с тем, что «они осуществляют предпринимательскую деятельность профессионально, на

писание, выданное государственным инспектором труда, является правомерной реакцией на явные нарушения трудового законодательства, допущенные работодателем, и само по себе не свидетельствует о разрешении индивидуального трудового спора.

²⁹ Князева Н. А. Указ. соч. С. 52.

³⁰ Крашенинников Е. А. Понятие и предмет исковой давности. Ярославль, 1997. С. 42.

³¹ Крашенинников Е. А. Указ. соч. С. 43–44.

³² Кокова Л. Р. Сроки в трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 122.

³³ Комков С. А. Давностные сроки в трудовом праве // Сибирский юридический вестник. 2019. № 3 (86). С. 42.

³⁴ Так, абзац 3 п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.09.2015 № 43 «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности» (Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 12) содержит разъяснение о том, что срок исковой давности, пропущенный юридическим лицом, а также гражданином — индивидуальным предпринимателем по требованиям, связанным с осуществлением им предпринимательской деятельности, не подлежит восстановлению независимо от причин его пропуска.

³⁵ Сделки, представительство, исковая давность : постатейный комментарий к статьям 153–208 Гражданского кодекса Российской Федерации / отв. ред. А. Г. Карапетов. М. : М-Логос, 2018. С. 1244.

началах риска, и, соответственно, должны быть более юридически грамотными, более заботливо относиться к осуществлению принадлежащих им гражданских прав»³⁶. В этом смысле в теории также обсуждается возможность восстановления исковой давности некоммерческим юридическим лицам³⁷. Однако, учитывая субъектную несовместимость работника и работодателя, в том числе по вопросу сбора доказательственной базы, вероятно, необходимо согласиться с мнением о том, что давностный срок по «иску о возмещении вреда, причиненного работником, может быть восстановлен только работодателем — физическим лицам»³⁸. Принимая во внимание положения ч. 5 ст. 20 ТК РФ, указанный вывод следует дополнить словами: «работодателям — физическим лицам, не являющимся индивидуальными предпринимателями». В связи с вышеизложенным часть 5 ст. 392 ТК РФ, устанавливающая возможность восстановления давностного срока работодателю (вне зависимости от его статуса — физическое лицо либо юридическое лицо), нуждается в корректировке.

По результатам проведенного исследования можно сформулировать несколько выводов:

1. Большинство ученых-трудовиков определяют правовую природу сроков, предусмотренных статьей 392 ТК РФ, как давностную. Развитие этой идеи порождает потребность в осмыслении правовой природы срока обращения в КТС. По своему существу срок обращения в КТС от сроков, предусмотренных статьей 392 ТК РФ, ничем не отличается, однако такому пониманию препятствует предусмотренное частью 2 ст. 390 ТК РФ право работника на обжалование решения КТС в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В действительности в случае обжалования работником принятого КТС решения предметом судебного разбирательства будет не законность и обоснованность такого решения, а рассмотрение и разрешение трудового спора по существу. Таким

образом, право работника, предусмотренное частью 2 ст. 390 ТК РФ, лишено содержания. Возможность обжалования решения КТС должна быть предоставлена только работодателю, поскольку в случае, если он не согласен с этим решением и не исполнит его в добровольном порядке, КТС выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. На период рассмотрения трудового спора в КТС течение исковой давности должно приостанавливаться. Такой подход позволяет сформулировать концепцию единого давностного срока для КТС и суда по всем трудовым спорам, за исключением тех, которые отнесены к непосредственной компетенции суда. Учитывая, что по спорам об оплате труда, которые не отнесены к непосредственной компетенции суда, давностный срок для КТС составляет три месяца, видится возможным его увеличение до одного года в целях соответствия с ч. 2 ст. 392 ТК РФ.

2. К недостаткам трудового законодательства исследователи относят отсутствие сроков для обращения в ГИТ и прокуратуру. По мнению авторов, это позволяет работнику обратиться в указанные органы за пределами сроков, предусмотренных статьей 392 ТК РФ, что создает почву для злоупотребления правом. Между тем исследование показало, что основной целью ГИТ и прокуратуры является осуществление контрольно-надзорных полномочий в отношении работодателя. Задача этих органов состоит в недопущении явных нарушений трудового законодательства работодателем посредством привлечения его к административной ответственности, выдачи предписаний и пр. В смысле изложенного объектом защиты и охраны являются права и интересы не только работника, обратившегося в ГИТ и (или) прокуратуру, но и всего трудового коллектива в целом. По этой причине установление сроков для обращения в ГИТ и прокуратуру может привести к ситуации, при которой работник будет вовсе лишен воз-

³⁶ Лебедева К. Ю. Исковая давность в системе гражданско-правовых сроков : дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2003. С. 189.

³⁷ Савин К. Г. Исковая давность в современном отечественном и зарубежном гражданском праве : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 153.

³⁸ Миронов В. И. Трудовое право России : учебник. М. : Управление персоналом, 2005. С. 1008.

возможности защитить свои права. Вместе с тем в трудовом законодательстве существует пробел, который позволяет государственному инспектору труда вынести предписание об отмене приказа об увольнении после истечения срока, предусмотренного частью 1 ст. 392 ТК РФ. В такой ситуации могут быть нарушены права и интересы нового работника, принятого вместо старого. Этот пробел в качестве исключения необходимо восполнить нормой, устанавливающей пресекающий (преклюзивный) срок для обращения в ГИТ по факту незаконного увольнения. Продолжительность этого срока должна составлять один месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

3. В науке трудового права высказана идея о необходимости установления давностных сроков для самозащиты трудовых прав. Однако существующие формы самозащиты трудовых прав не подлежат принудительному осуществлению юрисдикционными органами, а реализуются работником самостоятельно. Конструк-

ция «давностные сроки для самозащиты трудовых прав» противоречит существу исковой давности.

4. Отдельными исследователями предлагается определить перечень уважительных причин пропуска работодателем срока, предусмотренного частью 4 ст. 392 ТК РФ, для возможности его восстановления. Между тем Гражданский кодекс РФ право восстановления срока исковой давности предоставляет только гражданам. Указанное ограничение включено в содержание предпринимательского риска для юридических лиц и граждан — индивидуальных предпринимателей по требованиям, связанным с осуществлением ими предпринимательской деятельности. Принимая во внимание диспропорцию процессуальных возможностей работника и работодателя, необходимо изложить ч. 5 ст. 392 ТК РФ в следующей редакции: «При пропуске работником или работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй, третьей и четвертой настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом».

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Буянова М. О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2014. — № 2. — С. 48–60.
2. Грин Е. В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. — 2009. — № 3. — С. 23–27.
3. Демидов Н. В. Общественный договор в системе трудовых отношений современной России // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2021. — № 4. — С. 25–48.
4. Долова А. З. Сроки в договорах трудового права России и защита трудовых прав : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1998. — 173 с.
5. Князева Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников : дис. ... канд. юрид. наук. — Воронеж, 2015. — 215 с.
6. Кокова Л. Р. Сроки в трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2007. — 163 с.
7. Комков С. А. Давностные сроки в трудовом праве // Сибирский юридический вестник. — 2019. — № 3 (86). — С. 38–43.
8. Комков С. А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. — Томск, 2004. — 260 с.
9. Крашенинников Е. А. Понятие и предмет исковой давности. — Ярославль, 1997. — 86 с.
10. Кузакова О. В. Сроки в трудовом праве как юридические факты и как юридические условия: сравнительно-правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук. — Ижевск, 2008. — 189 с.

11. Лебедева К. Ю. Исковая давность в системе гражданско-правовых сроков : дис. ... канд. юрид. наук. — Томск, 2003. — 243 с.
12. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — М. : Статут, 2009. — 1151 с.
13. Мануковская А. Н. Процессуальные нормы и правоотношения в трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук. — Воронеж, 2006. — 259 с.
14. Миронов В. И. Трудовое право России : учебник. — М. : Управление персоналом, 2005. — 1152 с.
15. Передерин С. В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников : дис. ... д-ра юрид. наук. — Воронеж, 2001. — 404 с.
16. Савин К. Г. Исковая давность в современном отечественном и зарубежном гражданском праве : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2019. — 204 с.
17. Сделки, представительство, исковая давность : постатейный комментарий к статьям 153–208 Гражданского кодекса Российской Федерации / отв. ред. А. Г. Карапетов. — М. : М-Логос, 2018. — 1264 с.

Материал поступил в редакцию 19 марта 2024 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Buyanova M. O. Individualnye trudovye spory: materialno-protsessualnye voprosy pravovogo regulirovaniya // Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki. — 2014. — № 2. — S. 48–60.
2. Grin E. V. K voprosu o razlichii ponyatiy «sroki obrashcheniya v sud» po trudovym delam i «sroki iskovoy davnosti» // Rossiyskaya yustitsiya. — 2009. — № 3. — S. 23–27.
3. Demidov N. V. Obshchestvennyy dogovor v sisteme trudovykh otnosheniy sovremennoy Rossii // Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki. — 2021. — № 4. — S. 25–48.
4. Dolova A. Z. Sroki v dogovorakh trudovogo prava Rossii i zashchita trudovykh prav: dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 1998. — 173 s.
5. Knyazeva N. A. Pravovye sredstva i formy zashchity trudovykh prav rabotnikov: dis. ... kand. yurid. nauk. — Voronezh, 2015. — 215 s.
6. Kokova L. R. Sroki v trudovom prave: dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2007. — 163 s.
7. Komkov S. A. Davnostnye sroki v trudovom prave // Sibirskiy yuridicheskiy vestnik. — 2019. — № 3 (86). — S. 38–43.
8. Komkov S. A. Sroki v trudovom prave Rossiyskoy Federatsii: dis. ... kand. yurid. nauk. — Tomsk, 2004. — 260 s.
9. Krashenninnikov E. A. Ponyatie i predmet iskovoy davnosti. — Yaroslavl, 1997. — 86 s.
10. Kuzakova O. V. Sroki v trudovom prave kak yuridicheskie fakty i kak yuridicheskie usloviya: sravnitel'no-pravovoy aspekt: dis. ... kand. yurid. nauk. — Izhevsk, 2008. — 189 s.
11. Lebedeva K. Yu. Iskovaya davnost v sisteme grazhdansko-pravovykh srokov: dis. ... kand. yurid. nauk. — Tomsk, 2003. — 243 s.
12. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Kurs trudovogo prava: uchebnik: v 2 t. T. 2: Kollektivnoe trudovoe pravo. Individualnoe trudovoe pravo. Protssessualnoe trudovoe pravo. — M.: Statut, 2009. — 1151 s.
13. Manukovskaya A. N. Protssessualnye normy i pravootnosheniya v trudovom prave: dis. ... kand. yurid. nauk. — Voronezh, 2006. — 259 s.
14. Mironov V. I. Trudovoe pravo Rossii: uchebnik. — M.: Upravlenie personalom, 2005. — 1152 s.
15. Perederin S. V. Protседurno-protssessualnye pravovye sredstva i sposoby obespecheniya trudovykh prav rabotnikov: dis. ... d-ra yurid. nauk. — Voronezh, 2001. — 404 s.
16. Savin K. G. Iskovaya davnost v sovremenном otechestvenном i zarubezhном grazhdanskom prave: dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2019. — 204 s.
17. Sdelki, predstavitel'stvo, iskovaya davnost: postateynnyy kommentariy k statyam 153–208 Grazhdanskogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii / отв. ред. А. Г. Карапетов. — М.: М-Logos, 2018. — 1264 s.