Сроки исковой давности в трудовом праве: о словах и терминах

ПРЕСНЯКОВ Михаил Вячеславович, профессор кафедры служебного и трудового права Поволжского института управления им. П. А. Столыпина Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, доктор юридических наук, доцент

410031, Россия, г. Саратов, ул. Соборная, 23/25

E-mail: presnykov1972@yandex.ru

В статье рассматривается проблема соотношения установленных трудовым законодательством сроков обращения в суд за защитой нарушенных прав с правилами течения сроков исковой давности, предусмотренными Гражданским кодексом Российской Федерации. Автор анализирует проблемы применения ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неясностью используемой законодателем терминологии.

Целью данной работы является анализ понятий сроков исковой давности и сроков обращения в суд за защитой трудовых прав, а также их функциональной роли в системе действующего законодательства.

Для достижения поставленных задач автором используются общенаучный диалектический метод, позволяющий уяснить двойственность понимания рассматриваемых юридических категорий, и метод формальной логики, сравнительный, системно-структурный методы и др.

Автор приходит к выводу, что сроки обращения в суд и в комиссию по трудовым спорам за защитой нарушенных прав представляют собой самостоятельный вид давностных сроков, поэтому трудовое законодательство остро нуждается в системе собственного регулирования правил применения сроков исковой давности.

Автором обоснована необходимость использования в ряде случаев конструкции длящегося нарушения трудовых прав. Длящееся правонарушение начинается с какого-либо действия или акта бездействия и заканчивается вследствие действий самого виновного, направленных на прекращение продолжения правонарушения, или с наступлением событий, препятствующих дальнейшему совершению правонарушения.

Ключевые слова: трудовое законодательство, гражданское законодательство, терминология, сроки обращения в суд, исковая давность, длящееся правонарушение, злоупотребление правом.

Terms of Limitation in Labor Law: about Words and Definitions

M. V. PRESNYAKOV, professor at the Department of labor law of the Stolypin Volga Region Institute of Administration — the Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, doctor of legal sciences, associate professor

23/25, Sobornaya st., Saratov, Russia, 410031

E-mail: presnykov1972@yandex.ru

The article considers the problem of correlation between the circulation period for protection of the violated rights established by the labor legislation and a current of terms of limitation period provided by the Civil Code of the Russian Federation. The author analyzes problems of application of Article 392 of the Labour Code in connection with ambiguity of the terminology used by the legislator.

In this regard the purpose of this work is to analyze the concepts of terms of limitation period and circulation period in court behind protection of labor rights, and also their functional role in the system of the current legislation.

To achieve the objectives of the study, the author uses the general scientific dialectic method allowing to understand duality of the considered legal categories, as well as, a formal logical method, a comparative method, a system and structural method, etc.

As a result of a research the author comes to a conclusion that terms of appeal to the court and to the labour dispute committee for the protection of violated rights represent an independent limitation period of terms. Therefore, the labor legislation is in great need of a system of rules governing the terms of limitation period.

The author pointed out the need, in a number of cases, for a definition 'a continuing violation of labor rights'. The continuing offense begins with any action or omission and comes to an end with the actions of the guilty directed to the termination of offense or with an event that impede further commission of offense.

Keywords: labor legislation, civil legislation, terminology, circulation periods in court, limitation period, the continuing offense, abuse of the right.

DOI: 10.12737/art_2018_3_5

Любая наука (и юриспруденция — не исключение) в основании имеет собственный терминологический аппарат, который выполняет дефинитивные и коммуникативные функции. Спецификой юридической науки, как и иных сфер гуманитарного знания, в отличие от точных и естественных наук является высокая «подвижность» терминологии, своего рода семантическая лабильность. Это таит ряд опасностей, связанных с утратой термином его дефинитивного значения, сведением термина к слову.

Как отмечается в доктрине трудового права, «терминология законодательных и иных нормативных правовых актов — важнейшая информационная составляющая любой отрасли права. Не является исключением и трудовое право, использующее специфическую терминологию, сложившуюся за годы становления и развития отрасли»¹. С. Ю. Головина рассматривает ряд практических проблем, связанных с некритическим использованием некоторых терминов в трудовом законодательстве. В рамках данной статьи подробнее остановимся на одном из институтов трудового права —

сроках обращения в суд за защитой нарушенных прав.

Исковая давность в трудовом законодательстве: пределы аналогии закона. Статьей 392 Трудового кодекса РФ установлены сроки обращения за защитой нарушенных трудовых прав в суд. Так, работник имеет право обратиться в суд 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. Работодатель же может реализовать свое право на обращение в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного ему, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

В теории трудового права вопрос о правовой природе указанных сроков не имеет однозначного ответа. Так, некоторые ученые полагают, что законодатель намеренно не использует гражданско-правовой термин «сроки исковой давности», а сроки обращения в суд, предусмотренные трудовым законодательством, имеют процессуальный характер и могут быть применены судом независимо от ходатайства сторон гражданского процесса². Отчасти в этом «винова-

¹ Головина С. Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Российский ежегодник трудового права. 2009 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 2010. С. 168—178.

² См.: Грин Е. В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым

та» законодательная формулировка ст. 392 ТК РФ, согласно которой «работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора» в течение установленных сроков. Иными словами, буквальное понимание этой нормы приводит к выводу, что по истечении данных сроков работник лишается права на обращение в суд.

Однако подобное прочтение ст. 392 ТК РФ расходится с конституционно-правовым смыслом права на судебную защиту, которое, по мнению Конституционного Суда РФ, является абсолютным и не подлежащим никаким ограничениям, поскольку одновременно выступает гарантией всех остальных прав³. Кстати, Конституционный Суд РФ в ряде дел, предметом которых являлся вопрос о конституционности ст. 392 ТК РФ, прямо называет сроки, установленные данной статьей, сроками исковой давности. Известна устойчивая правовая позиция Суда, согласно которой, связывая начало течения месячного срока исковой давности для обжалования увольнения с работы не с днем, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права, а — с днем вручения работнику копии приказа об увольнении либо с днем выдачи трудовой книжки, законодатель исходил из того, что работник именно в этот день узнает о возможном нарушении своих трудовых прав и что своевременность обращения в суд за разрешением спора об увольнении зависит от его волеизъявления⁴.

Кроме того, в силу части третьей ст. 392 ТК РФ пропущенный срок обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав может быть восстановлен при наличии уважитель-

ных причин, что само по себе исключает возможность отказа со стороны суда в принятии искового заявления. В связи с этим Верховный Суд РФ в Обзоре судебной практики за третий квартал 2003 г. указал, что, поскольку в законодательстве не урегулирован порядок применения судом сроков на обращение в суд, установленных в ст. 392 ТК РФ, надлежит на основании ч. 3 ст. 11 ГПК РФ применять норму, регулиющую сходные отношения (аналогия закона). Далее говорится, что такой нормой может считаться ст. 199 ГК РФ⁵. Впоследствии данная правовая позиция нашла отражение в постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно п. 5 которого судья не вправе отказывать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (части первая и вторая ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая ст. 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности.

Исходя из содержания абзаца первого ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

Формально-юридически положения ст. 195 ГК РФ, согласно которым исковой давностью признается срок для защиты права по иску лица, право которого нарушено, позволяют в полной мере относить установленные Трудовым кодексом РФ сроки для защиты трудовых прав к срокам исковой давности. Согласно ст. 197 ГК РФ для отдельных видов

делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. 2009. № 3. С. 23—25.

³ См. определения КС РФ от 6 ноября 1997 г. № 113-О, от 8 апреля 2003 г. № 158-О.

⁴ См. определение КС РФ от 29 мая 2014 г. № 1033-О.

⁵ См.: Обзор судебной практики ВС РФ от 3 декабря 2003 г., от 24 декабря 2003 г.

требований законом могут устанавливаться специальные сроки исковой давности, сокращенные или более длительные по сравнению с общим сроком.

В доктрине трудового права наиболее распространенным является мнение, что сроки обращения в суд с требованием о защите нарушенных прав, установленные ст. 392 ТК РФ, представляют собой специальные сроки исковой давности⁶.

При этом правила течения сроков исковой давности, установленные ст. 195, 198—207 ГК РФ, в полной мере распространяются также на специальные сроки давности, если законом не установлено иное. Все это свидетельствует о необходимости распространения в отношении сроков защиты трудовых прав, закрепленных трудовым законодательством, положений Гражданского кодекса РФ о правилах исчисления сроков исковой давности. В связи с этим, безусловно, следует поддержать точку зрения тех ученых, которые полагают, что названные выше правила гражданского законодательства следует применять к трудовым отношениям, руководствуясь аналогией закона. «Для трудовых права важны обстоятельства, перечисленные в ст. 202—204 ГК РФ, при которых течение срока обращения в суд (исковой давности) приостанавливается или прерывается. Применительно к трудовому праву можно говорить о таких основаниях, приостанавливающих течение давностного срока, как непреодолимая сила, нахождение истца или ответчика в составе Вооруженных Сил,

переведенных на военное положение, оставление без рассмотрения гражданского иска, предъявленного в уголовном процессе»⁷.

Вместе с тем нельзя не отметить, что трудовое законодательство имеет собственные законы развития и логику правоприменения, что нередко исключает возможность «механического» использования нормативных предписаний иной отрасли права. Например, согласно п. 3 ст. 202 ГК РФ течение срока исковой давности приостанавливается, если стороны прибегли к предусмотренной законом процедуре разрешения спора во внесудебном порядке (процедура медиации, посредничество, административная процедура и т. п.). Возникает вопрос: следует ли приостанавливать течение сроков, предусмотренных ст. 392 ТК РФ, в случае досудебного обращения работника в государственную инспекцию труда или прокуратуру? С одной стороны, данная внесудебная административная процедура прямо предусмотрена законом для восстановления нарушенных прав, в том числе в сфере труда. С другой — в отличие от медиации она не является процедурой собственно разрешения спора. Государственная инспекция труда и прокуратура наделены именно правом выявлять и пресекать нарушения трудовых прав, но не полномочиями по разрешению трудовых споров. Но ведь и в положениях ст. 392 ТК РФ говорится о сроке обращения за защитой нарушенных прав, а не о разрешении спора.

Судебная практика в части решения данного вопроса является на сегодняшний день весьма противоречивой.

К. обратился в суд с иском к ЗАО «Хлебокомбинат», в обоснование которого сослался на незаконность его увольнения с должности дежурного слесаря по приказу от 22 мая 2009 г. № 466-к на основании подп. «а» п. 6 ст. 81

⁶ См.: Буянова М. О. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие. М., 2010. С. 3—36; Князева Н. А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 4. С. 451—457; Захаров В. Н., Цибуленко А. П. Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Российская юстиция. 2008. № 3. С. 24.

⁷ Захаров В. Н., Цибуленко А. П. Указ. соч. С. 24.

ТК РФ за прогул, поскольку фактически прогула он не совершал. Решением Калужского районного суда Калужской области от 17 сентября 2009 г., оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Калужского областного суда от 29 октября 2009 г., в удовлетворении иска отказано.

Как следует из материалов дела, К. копию приказа о своем увольнении получил 25 мая 2009 г., а обратился в суд с иском о восстановлении на работе 26 августа 2009 г. В надзорной жалобе К. просил состоявшиеся по делу судебные постановления отменить, поскольку срок обращения в суд за защитой нарушенных прав был им пропущен в связи с обращением в прокуратуру г. Калуги и Государственную инспекцию труда.

По запросу судьи Верховного Суда РФ от 31 марта 2010 г. дело было истребовано для проверки в порядке надзора в Верховный Суд РФ, который пришел к выводу, что сам по себе факт оспаривания К. приказа об увольнении в прокуратуру г. Калуги и Государственную инспекцию труда не препятствовал его своевременному обращению за судебной защитой⁸.

В то же время если прокуратурой или трудовой инспекцией будет установлен факт нарушения трудовых прав работника, суд может признать это достаточным основанием для перерыва срока исковой давности.

В качестве примера приведем определение Липецкого областного суда от 27 октября 2010 г. по делу № 33-2538/2010.

Рассматривая уважительность пропуска срока обращения за защитой нарушенных прав, суд указал, что согласно материалам дела истцы 31 марта 2010 г. обратились в Государственную инспекцию труда по Липецкой области с заявлением о проведении проверки в ООО «О» по факту невыплаты компен-

сации за неиспользованный отпуск при прекращении трудовых отношений.

Как видно из ответа Государственной инспекции труда по Липецкой области от 19 апреля 2010 г. на заявление истцов, в ходе проверки было установлено, что истцам компенсация за неиспользованные отпуска не выплачивалась. По результатам проверки в адрес ООО «О» вынесено предписание о выплате компенсации в срок до 15 мая 2010 г., который впоследствии продлился до 31 мая 2010 г. Генеральный директор ООО «О» в письме Государственному инспектору труда от 14 мая 2010 г. обязалось выплатить задолженность в установленный срок. Однако данное обязательство ООО «О» не исполнило, в связи с чем в отношении руководителя возбуждено дело об административном правонарушении.

Анализируя в совокупности вышеуказанные обстоятельства по делу, суд правильно учел, что у истцов имелись основания считать, что их права будут восстановлены во внесудебном порядке, и пришел к выводу, что истцы по уважительной причине не имели возможности своевременно обратиться в суд из-за действий ответчика. Кроме того, в судебном заседании представителем ответчика не доказано, что при увольнении истцам были выданы расчетные листки, из которых можно было установить, за какой период и в каком размере не выплачена компенсация за неиспользованный отпуск, что также лишало их возможности своевременно обратиться в суд.

Аналогичное дело рассматривалось Нижегородским областным судом⁹.

В связи с этим следует согласиться с мнением, высказанным в доктрине трудового права, что «сроки обращения в суд и в КТС¹⁰ — это самостоятельный вид давностных сроков, и, следовательно, необходимо дополнить ТК РФ нормами, чет-

⁸ См. определение ВС РФ от 17 июня 2010 г. № 85-В10-2.

⁹ См. определение Нижегородского областного суда от 12 октября 2010 г. по делу № 33-8901.

¹⁰ КТС — комиссия по трудовым спорам.

ко определяющими их юридическую природу и порядок применения»¹¹. Здесь необходимо понимать, что аналогия закона представляет собой исключительное, а не ординарное правовое средство, предназначением которого является восполнение правового пробела. Однако сами правовые пробелы должны устраняться посредством внесения соответствующих изменений и дополнений в действующее законодательство. Поэтому сейчас трудовое законодательство остро нуждается в системе собственного регулирования правил применения сроков исковой давности.

Начало течения сроков исковой давности в трудовом праве: проблемы правовой неопределенности. Еще одна проблема связана с определением момента начала течения срока исковой давности в трудовом законодательстве. Согласно ст. 200 ГК РФ течение срока исковой давности начинается со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права. Аналогично ст. 392 ТК РФ связывает момент начала течения срока для обращения в суд или комиссию по трудовым спорам с моментом, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В данном случае имеет место сочетание субъективного («когда узнал») и объективного («должен был узнать») критериев.

Помимо общего правила начала течения срока исковой давности ст. 200 ГК РФ допускает возможность установления законом изъятий из этого правила. В частности, такое изъятие установлено и ст. 392 ТК РФ: по спорам об увольнении работник может обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Очевидно, что здесь используется формальный критерий начала течения срока исковой давности.

Между тем использование данного формального критерия предполагает необходимость его точной и четкой законодательной формулировки. Правило же, закрепленное в ст. 392 ТК РФ, качествами точности и однозначности явно не обладает. Так, определенные проблемы могут возникать и в связи с возможностью неоднозначного прочтения положения части первой ст. 392 ТК РФ относительно момента начала течения срока обращения в суд по делам о незаконном увольнении. Таким моментом является день вручения работнику копии приказа об увольнении либо день выдачи трудовой книжки. С одной стороны, данная норма может пониматься как указание, что течение срока начинается при совершении любого из названных действий. А с другой — семантически есть основания считать, что законодатель предписывает руководствоваться правилом, в соответствии с которым для начала течения указанного срока необходимо, чтобы работодатель не только ознакомил работника с приказом об увольнении, но и выдал ему трудовую книжку. Иными словами, вполне возможно следующее понимание данной нормы: срок начинает течь с момента ознакомления с приказом либо, если трудовая книжка не была своевременно выдана, — с момента ее выдачи.

Первый вариант прочтения данной нормы представляется нам более адекватным смыслу законодательного закрепления сроков исковой давности, поскольку для начала течения указанных сроков необходимо, чтобы работник точно знал о возможном нарушении его прав именно в виде незаконного увольнения. Невыдача же трудовой книжки (задержка) образует самостоятельное нарушение трудовых прав, но уже не связанное с увольнением. Соответственно, и срок обращения в суд за его защитой и момент начала данного срока будут уже иными.

¹¹ Князева Н. А. Указ. соч. С. 451—457.

Проблема в данном случае осложняется еще и тем, что закон связывает начало течения рассматриваемого срока не с моментом ознакомления с приказом об увольнении, а с вручением данного приказа работнику. Между тем, согласно ст. 84¹ ТК РФ, работодатель обязан выдать работнику копию приказа (распоряжения) об увольнении исключительно по требованию работника.

В судебной практике отсутствует какая-либо определенная позиция по поводу применения рассмотренных выше положений.

Судом было отказано в удовлетворении исковых требований К.Т.К. в связи с пропуском сроков обращения, предусмотренных ст. 392 ТК РФ. Судебная коллегия Московского городского суда оставила данное решение без изменения, указав, что довод жалобы о том, что судом исчислен месячный срок на обращение в суд с момента ознакомления истца с приказом с 5 сентября 2012 г., тогда как в силу ст. 392 ТК РФ срок обращения в суд начинает течь с момента вручения копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки, не может повлечь отмену состоявшихся по делу судебных постановлений, поскольку по смыслу ст. 84¹ ТК РФ с приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись и по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Таким образом, К.Т.К., будучи ознакомленной с приказом об увольнении 5 сентября 2012 г., не лишена была возможности в тот же день потребовать предоставления ей его копии¹².

Прямо противоположное решение по аналогичному делу было принято Санкт-Петербургским городским судом¹³.

¹² См. определение Московского городского суда от 25 октября 2013 г. № 4г/7-10078/13.

¹³ См. определение Санкт-Петербургского городского суда от 10 февраля 2011 г. № 33-1868/11.

Решением Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 16 декабря 2010 г. было отказано в удовлетворении исковых требований К.М.А. со ссылкой на пропуск им месячного срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении. Кассационная инстанция пришла к выводу, что решение суда об отказе К.М.А. в удовлетворении иска, основанное только на обстоятельствах пропуска истцом срока обращения в суд по спору об увольнении, не может быть признано законным и обоснованным, в силу чего подлежит отмене. В частности, суд не учел, что начало течения срока по спору об увольнении закон связывает не с моментом ознакомления с приказом об увольнении, а с моментом вручения уволенному работнику копии данного приказа либо со дня выдачи трудовой книжки.

Исходя из буквального понимания нормы части первой ст. 392 ТК РФ, последнее решение является более обоснованным, однако при таком подходе нивелируется все правовое значение указанных сроков, поскольку работник может легко уклониться от получения как копии приказа об увольнении, так и трудовой книжки. Кстати, в приведенном примере работник отказался от получения трудовой книжки в связи с несогласием с записью об увольнении. Как представляется, исчисление срока обращения в суд за защитой нарушенных прав должно производиться с того момента, когда работник узнал или должен был узнать о своем увольнении, т. е. с момента ознакомления с приказом.

Наконец, недостаточность формального критерия начала течения срока обращения в суд по делам об увольнении может быть обусловлена отсутствием у работника информации о незаконности его увольнения. В некоторых случаях, даже будучи ознакомленным с приказом об увольнении и получив на руки трудовую книжку, работник может полагать свое увольнение законным, т. е. узнать об увольнении, но

не знать о его незаконности. В этом смысле показательно следующее дело.

Л.Н.Ж., работавшая в ЗАО «Курскрезинатехника» в должности мастера, 29 марта 2007 г. была уволена с работы по основанию, предусмотренному п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ (сокращение штата работников организации). Полагая действия работодателя законными, она не оспаривала увольнение. Однако после того как ей стало известно, что 13 декабря 2007 г. (спустя восемь с половиной месяцев со дня ее увольнения) на ту же должность принят другой работник, Л.Н.Ж. обратилась в суд с иском к ЗАО «Курскрезинатехника» о восстановлении на работе и об оплате времени вынужденного прогула.

Промышленный районный суд г. Курска, установив факт пропуска Л.Н.Ж. предусмотренного ст. 392 ТК РФ срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении, решением от 18 февраля 2008 г., оставленным без изменения кассационным определением Курского областного суда от 25 марта 2008 г., отказал в удовлетворении ее исковых требований. При этом суд не признал в качестве обоснования уважительности пропуска этого срока доводы истицы о том, что ее увольнение было предпринято с целью освободить занимаемую должность для другого работника и что о нарушении своих прав она узнала только в декабре 2007 г., и пришел к выводу, что обстоятельства, препятствовавшие ей своевременно, т. е. в течение одного месяца со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, обратиться в суд, не установлены. В передаче надзорной жалобы Л.Н.Ж. для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ также было отказано.

В своей жалобе в Конституционный Суд РФ¹⁴ гражданка Л.Н.Ж. оспаривала конституционность положений ст. 392 ТК РФ, регламенти-

рующих сроки обращения в суд за разрешением спора об увольнении.

Отказав в принятии жалобы, Суд тем не менее отметил, что, связывая начало течения месячного срока исковой давности для обжалования увольнения с работы не с днем, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права, а — в исключение из общего правила — с днем вручения работнику копии приказа об увольнении либо с днем выдачи трудовой книжки, законодатель исходил из того, что работник именно в этот день узнает о возможном нарушении своих трудовых прав и что своевременность обращения в суд за разрешением спора об увольнении зависит от его волеизъявления.

Поскольку уволенный работник может узнать о восстановлении в штатном расписании должности, которую он ранее занимал, лишь по истечении предусмотренного частью первой ст. 392 ТК РФ срока и поскольку только судом устанавливаются обстоятельства, свидетельствующие о нарушении прав этого работника, о чем он не знал и не мог знать на момент вручения ему копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки, суд, рассматривая в порядке части третьей ст. 392 ТК РФ соответствующее ходатайство, не вправе отказать в восстановлении пропущенного процессуального срока без исследования фактических обстоятельств дела, которые могут послужить основанием для такого восстановления.

Соответственно, в каждом отдельном случае суд должен выяснять, совпадает ли установленный законодателем формальный критерий начала течения срока исковой давности (ознакомление с приказом или выдача трудовой книжки) с фактическими обстоятельствами дела. В связи с этим некоторыми авторами даже предлагается «внести изменения в часть первую ст. 392 ТК РФ, в соответствии с которыми начало течения срока обращения в суд по

¹⁴ См. определение КС РФ от 17 декабря 2008 г. № 1087-О-О.

спорам о восстановлении на работе будет определяться так же, как и для других споров: с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права»¹⁵.

Длющиеся нарушения трудовых прав и сроки исковой давности: проблемы злоупотребления правом. Установленные ст. 392 ТК РФ сроки обращения в суд за защитой нарушенных прав неоднократно подвергались обоснованной критике на страницах специальной литературы, в том числе по причине их малой продолжительности для работника. В частности, как отмечалось некоторыми авторами, столь краткий срок исковой давности препятствует защите прав работников, так как в случае пропуска этого срока по причинам, признанным органом по рассмотрению трудовых споров неуважительными, законные по существу требования работника отклоняются по чисто формальному мотиву¹⁶. Л. А. Грось указывал, что установленные ТК РФ сроки исковой давности, несомненно, заслуживают критики как с точки зрения различий их продолжительности в зависимости от того, работник или работодатель выступают в качестве субъектов прав требований, так и в части неурегулированности отдельных вопросов применения исковой давности, как это сделано в ст. 198—206, 208 ГК РФ¹⁷. Другие авторы отмечают, что Гражданским кодексом РФ устанавливается трехлетний срок исковой давности, в том

числе для взыскания задолженности за товары, выполненные работы, оказанные услуги, тогда как трудовым законодательством установлен трехмесячный срок обращения в суд по искам о взыскании заработной платы. В связи с этим предлагается «установить 3-летний срок исковой давности по искам о взыскании заработной платы»¹⁸.

Отметим, что Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ были внесены изменения в ст. 392 ТК РФ. В частности, теперь 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. Как видим, законодатель увеличил срок обращения в суд в случае невыплаты заработной платы до одного года, что представляется логичным, поскольку именно такой срок установлен и для работодателя по искам о возмещении ущерба, причиненного работником.

Однако при обращении в суд за защитой иных прав сроки исковой давности остались прежними. Как мы отмечали в другой работе¹⁹, подобное положение дел имеет весьма серьезные основания. Если работодатель обратится в суд с иском о возмещении работником ущерба, причиненного ему при выполнении работником своих трудовых обязанностей, то независимо от прошедшего срока в случае удовлетворения ис-

¹⁵ Князева Н. А. Указ. соч. С. 451—457.

¹⁶ См.: Викторов И. С., Терентьева Е. В. О правовом регулировании и прокурорском надзоре за исполнением законодательства о рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2007. № 6; Сосна Б. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в соответствии с новым законодательством // Кадристик. 2002. № 10.

¹⁷ См.: Грось Л. А. К вопросу о сроках в материальном и процессуальном праве // Юрист. 2005. № 10.

¹⁸ Сосна Б., Решетникова А., Ротару И. Право на труд и его судебная защита // Социальное и пенсионное право. 2008. № 3.

¹⁹ См.: Пресняков М. В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // Трудовое право. 2012. № 4. С. 55—74.

ковых требований работник должен будет возместить ему лишь реальный ущерб. В силу прямого указания ст. 238 ТК РФ неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (исключение может касаться только руководителя организации). В отношении же удовлетворения исков работников к работодателю законом установлены более серьезные последствия. Например, в случае незаконного увольнения работодателя должен будет оплатить работнику время вынужденного прогула вплоть до его восстановления на работе (а это весьма длительный срок). Кроме того, ему придется уволить работника, принятого на его место, с выплатой ему выходного пособия и т. п. Несложно заметить, что объем негативных последствий в случае удовлетворения исков работников не просто шире, а прямо зависит от времени, прошедшего с момента нарушения трудовых прав. Объем же исковых требований работодателя в этом отношении «статичен». В связи с этим законодатель, на наш взгляд, вполне обоснованно предусмотрел сокращенный срок для обращения за защитой нарушенных трудовых прав в отношении работника.

В названной работе нами была обоснована необходимость использования в ряде случаев конструкции длящегося нарушения трудовых прав. Длящееся правонарушение начинается с какого-либо действия или акта бездействия и заканчивается вследствие действий самого виновного, направленных к прекращению продолжения правонарушения или с наступлением событий, препятствующих дальнейшему совершению правонарушения.

Применительно к трудовому праву длящимися нарушениями, по нашему мнению, являются:

неправомерное заключение срочного трудового договора;

незаконная подмена трудового договора договором гражданско-правового характера;

уклонение от заключения трудового договора при фактическом допуске к работе и т. п.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 56 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» дал следующее разъяснение: 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. Обратим внимание, что речь идет только об уже начисленной заработной плате, т. е. о ситуации, когда спор о праве априори отсутствует.

Как правило, суды внимательно относятся к данному разъяснению и исключают возможность применения конструкции длящегося нарушения прав применительно к неначисленным выплатам, которые работодатель не произвел. Так, Верховный суд Республики Башкортостан в «Обобщении судебной практики по делам, вытекающим из трудовых споров за 2008 г.», утвержденном 11 февраля 2009 г., обратил внимание судов на недопустимость расширительного толкования п. 56 постановления Пленума ВС РФ.

Ю. Шельмук, анализируя проблемы применимости категории длящихся правонарушений к регулированию трудовых отношений отмечает, что на сегодняшний день суды нередко злоупотребляют указанной категорией. Такой подход автор

обнаружил в Бюллетене Верховного суда Республики Калмыкия № 2 за 2009 г.: «Судебные акты, повлекшие необходимость вмешательства надзорной инстанции, также были приняты по делу о взыскании своевременно не начисленного районного коэффициента. При этом спорные суммы относились к периоду 2002—2006 гг., а работник озаботился их взысканием только в 2008 г., спустя два месяца после увольнения»²⁰. В данном случае суд пришел к выводу, что «заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд по требованиям о взыскании своевременно не начисленной заработной платы 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».

Такой аргумент суда действительно представляется не бесспорным, поскольку существует разница между начисленной и не выплаченной заработной платой и простой задержкой соответствующих выплат. В первом случае имеет место прямое нарушение трудовых прав работника, поскольку, начислив заработную плату, работодатель признал свою обязанность произвести ее выплату. И в данной ситуации использование конструкции длящегося правонарушения вполне оправданно. Во втором же случае вполне может идти речь о спорных выплатах, т. е. споре о праве, и здесь необходимо внимательное отношение к течению срока исковой давности. Как отметил Верховный Суд РФ в определении от 21 мая 2009 г. № 21-В09-5, в случае невыплаты начисленной заработной платы «работник (сотрудник), зная, что работодатель исполнил свою обязанность по начислению соответствующей оплаты за труд, в период действия трудово-

го договора вправе рассчитывать на выплату причитающейся ему суммы. Именно поэтому такие правоотношения носят длящийся характер».

Однако, возвращаясь к буквальному пониманию ст. 392 ТК РФ, необходимо вновь обратить внимание на использование термина «срок обращения за защитой нарушенных прав». Иными словами, указанный срок распространяется не только на споры о праве, но и на ситуацию очевидного нарушения трудовых прав работника, что, на наш взгляд, недопустимо и расходится со смыслом рассматриваемого разъяснения Пленума Верховного Суда РФ.

Впрочем, касаясь упомянутого решения Верховного суда Республики Калмыкия, можно выделить еще один аргумент в пользу удовлетворения иска работника. Даже если исходить из общего, теперь уже гонимого, срока обращения в суд (что, на наш взгляд, в целом правильно), тем не менее необходимо учитывать положения ст. 84¹ ТК РФ, согласно которой в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. Согласно же ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Иными словами, даже если работник пропустил срок обращения в суд по не начисленной и невыплаченной заработной плате и другим выплатам, то при увольнении у работодателя все равно возникает обязанность по ее выплате. В данном примере работник обратился в суд в течение двух месяцев после увольнения и по этой логике не пропустил срок обращения в суд за защитой нарушенного права.

Немало сложностей может возникнуть и при использовании института исковой давности и применительно к иным длящимся правонарушениям. Например, к длящимся, безусловно,

²⁰ Шельмук Ю. Когда закон не писан // ЭЖ-Юрист. 2011. № 17. С. 6.

следует отнести такое нарушение трудовых прав, как задержку выдачи трудовой книжки. Однако как быть в ситуации, когда сам работник не предпринимает никаких действий, направленных на ее получение? Ю. Шельмук в процитированной работе приводит впечатляющий пример, когда работница обратилась в суд с требованием выдать ей трудовую книжку только через 20 месяцев после прекращения трудовых отношений. При этом Мосгорсуд удовлетворил исковые требования, отметив, что нормы о сроках обращения в суд за разрешением трудового спора здесь применены быть не могут, поскольку нарушение права истицы носит длящийся характер²¹.

Ситуация с задержкой трудовой книжки (даже по вине работника), как показывает практика, действительно является потенциально опасной для работодателя в материальном плане (оплата вынужденного прогула за все время задержки трудовой книжки). При этом даже введенное ст. 84¹ ТК РФ правило, согласно которому со дня направления уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой работодатель освобождается от ответственности за задержку ее выдачи, в данной ситуации панацеей не является. Нередко суды требуют от работодателя подтверждения надлежащего характера такого уведомления, а в таком случае следует ознакомить работника с ним под роспись. Это не всегда просто сделать на практике. Например, адрес проживания работника может и не совпадать с адресом регистрации по месту жительства либо работник может отсутствовать по каким-то причинам. В этом случае письмо, отправленное с уведомлением, может и не встретить адресата.

Как представляется, в таких случаях может использоваться инсти-

тут злоупотребления правом, который формально-юридически или текстуально закреплен в Гражданском кодексе РФ, однако по сути носит общеправовой характер. Согласно ст. 10 ГК РФ в случае заведомо недобросовестного осуществления гражданских прав суд, арбитражный суд или третейский суд с учетом характера и последствий допущенного злоупотребления отказывает лицу в защите принадлежащего ему права полностью или частично, а также применяет иные меры, предусмотренные законом.

Как справедливо отмечает А. А. Малиновский, «принцип недопустимости злоупотребления правом является “сквозным”, поскольку пронизывает своим нормативным воздействием не только отдельные отрасли права, но и всю систему права в целом. Поэтому ошибочно воспринимать вышеуказанный принцип исключительно с узкоотраслевых позиций, так как злоупотреблять можно практически любым субъективным правом (конституционным, семейным, трудовым, процессуальным и т. д.)»²². А. Б. Венгеров определял злоупотребление правом при использовании субъектом своего права как «нарушение меры разумного социального поведения», баланса прав²³.

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 использует категорию «злоупотребление правом» по отношению к недобросовестному поведению работника при увольнении. Так, в п. 27 постановления говорится, что в качестве злоупотребления правом может квалифицироваться сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства,

²² Малиновский А. А. Недопустимость злоупотребления правом как общеправовой принцип // Право и политика. 2006. № 9.

²³ См.: Венгеров А. Б. Теория государства и права: учебник для юрид. вузов. М., 2002. С. 52—53.

²¹ См. определение Московского городского суда от 2 ноября 2010 г. по делу № 33-34294/10.

что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо, соответственно, с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При этом характерно, что Пленум Верховного Суда РФ ссылается на «общеправовой принцип недо-

пустимости злоупотребления правом» и указывает, что при установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе.

Очевидно, что аналогичный подход может быть использован и в рассмотренном нами случае уклонения от получения трудовой книжки. Тот факт, что работник уклоняется от получения трудовой книжки очевидно свидетельствует о недобросовестном осуществлении им своих трудовых прав. Конечно, подобная аналогия закона должна применяться судами «с санкции» Пленума Верховного Суда РФ, а в идеале — следует дополнить Трудовой кодекс РФ правилом о недопустимости злоупотребления правом.

Библиографический список

- Буянова М. О. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие. М., 2010.
- Венгеров А. Б. Теория государства и права: учебник для юрид. вузов. М., 2002.
- Викторов И. С., Терентьева Е. В. О правовом регулировании и прокурорском надзоре за исполнением законодательства о рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2007. № 6.
- Головина С. Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Российский ежегодник трудового права. 2009 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 2010.
- Грин Е. В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. 2009. № 3.
- Грось Л. А. К вопросу о сроках в материальном и процессуальном праве // Юрист. 2005. № 10.
- Захаров В. Н., Цибуленко А. П. Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Российская юстиция. 2008. № 3.
- Князева Н. А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 4.
- Малиновский А. А. Недопустимость злоупотребления правом как общеправовой принцип // Право и политика. 2006. № 9.
- Пресняков М. В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // Трудовое право. 2012. № 4.
- Сосна Б. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в соответствии с новым законодательством // Кадровик. 2002. № 10.
- Сосна Б., Решетникова А., Ротару И. Право на труд и его судебная защита // Социальное и пенсионное право. 2008. № 3.
- Шельмук Ю. Когда закон не писан // ЭЖ-Юрист. 2011. № 17.