

ПРАВОВОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ¹

по обращению гражданина Емельянова А.В. в Конституционный Суд Республики Казахстан о проверке конституционности подпункта 2) части первой статьи 160 Трудового кодекса Республики Казахстан

I. Введение

1. На рассмотрении Конституционного Суда Республики Казахстан находится обращение гражданина Емельянова А.В. о проверке конституционности подпункта 2) части первой статьи 160 Трудового кодекса Республики Казахстан. Заявитель оспаривает конституционность данной нормы в той мере, в какой она устанавливает сокращенный годичный срок для обращения в суд по спорам о взыскании неначисленной и невыплаченной заработной платы, что, по мнению заявителя, нарушает его конституционные права на вознаграждение за труд, судебную защиту и равенство всех перед законом.
2. Общественное объединение «Казахстанское международное бюро по правам человека и соблюдению законности» (КМБПЧ) является одной из ведущих правозащитных организаций Казахстана, специализирующейся в том числе на вопросах конституционного и трудового права. Представляя в Конституционный Суд свое правовое заключение, КМБПЧ стремится содействовать Суду в принятии информированного и взвешенного решения по делу.
3. Предметом настоящего заключения являются:
во-первых, анализ соотношения специального годичного срока по трудовым спорам с общим сроком исковой давности и сроками, установленными в других отраслях права Республики Казахстан;
во-вторых, исследование международной практики (ООН, МОТ, ЕСПЧ) и законодательства зарубежных стран (Германия, Франция, Россия) по вопросам сроков для защиты права на вознаграждение за труд;

¹ Правовое заключение подготовлено экспертом КМБПЧ в области конституционного правосудия Е.А. Нефедьевой

в-третьих, конституционно-правовая оценка оспариваемой нормы на предмет ее соответствия статьям 13, 14, 24 и 39 Конституции Республики Казахстан.

4. Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:
 - (i) Установленный оспариваемой нормой годичный срок для защиты трудовых прав имущественного характера является необоснованным исключением из общего трехлетнего стандарта, применяемого в гражданском, семейном, налоговом и административном праве, что ставит работника в заведомо неравное и уязвимое положение по сравнению с другими субъектами права, носящее признаки дискриминации.
 - (ii) Международные стандарты (ООН, МОТ) и европейская практика (Германия, Франция) исходят из необходимости установления более длительных сроков (три года и более) и применения субъективного критерия начала их течения, чтобы компенсировать информационную асимметрию и зависимое положение работника. Годичный срок с объективным началом течения не соответствует этим подходам.
 - (iii) Оспариваемая норма не соответствует принципу соразмерности (статья 39 Конституции), поскольку преследуемая ею цель правовой определенности не оправдывает столь существенного ограничения конституционных прав на вознаграждение за труд (статья 24) и на эффективную судебную защиту (статья 13). Она возлагает на работника «чрезмерное и индивидуальное бремя», особенно в случаях скрытых нарушений со стороны работодателя.

II. Вопрос 1: «Каково соотношение специальных исковых сроков, установленных Трудовым кодексом РК по трудовым спорам имущественного характера, с общим сроком исковой давности, предусмотренным Гражданским кодексом РК, и сроками, предусмотренными в других отраслях права?»

5. Правовое регулирование сроков для защиты трудовых прав в Республике Казахстан основывается на общих принципах, закрепленных в Гражданском кодексе Республики Казахстан (далее – ГК РК), однако содержит существенные изъятия, установленные Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – ТК РК). Данные изъятия, в частности сокращенный годичный срок для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, вызывают обоснованные вопросы относительно их соотношения с общим стандартом защиты имущественных прав, предусмотренным в смежных отраслях права, а также с конституционными принципами равенства и соразмерности.
6. Годичный срок, установленный подпунктом 2) части первой статьи 160 ТК РК² для обращения в согласительную комиссию или в суд по «другим трудовым спорам» (включая споры о взыскании заработной платы), является специальным по отношению к общему сроку исковой давности и, в соответствии с принципом *lex specialis derogat legi generali*, имеет приоритет в трудовых правоотношениях.

² <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414#z160>

7. Общий срок исковой давности, согласно пункту 1 статьи 178 ГК РК³, составляет три года. Этот срок служит универсальным стандартом для защиты нарушенных прав в гражданско-правовых отношениях, обеспечивая стабильность гражданского оборота и предоставляя лицу достаточный и разумный период времени для защиты своего права.
8. Законодатель устанавливает специальные сроки, как более длительные, так и сокращенные, исходя из баланса интересов сторон и публичных интересов в конкретной сфере. Дальнейший анализ смежных отраслей права показывает, что годичный срок для защиты имущественных прав работника является скорее аномалией, чем правилом.
9. Так, в налоговом праве Республики Казахстан предусмотрены сроки исковой давности, сопоставимые с общим гражданско-правовым стандартом. Согласно пункту 2 статьи 48 Налогового кодекса Республики Казахстан⁴, срок исковой давности по налоговому обязательству и требованию составляет три года, что применяется к большинству налогоплательщиков. При этом для отдельных категорий налогоплательщиков, таких как субъекты крупного предпринимательства или осуществляющих деятельность по контрактам на недропользование, этот срок увеличен до пяти лет. Данное регулирование демонстрирует подход законодателя, при котором в отношениях, где одной из сторон выступает государство с фискальными интересами, сроки для защиты имущественных требований соответствуют или превышают общий трехлетний гражданско-правовой стандарт.
10. В семейно-брачных отношениях, регулируемых Кодексом о браке (супружестве) и семье (далее – КоБС РК), также применяется трехлетний срок для защиты имущественных прав. В частности, к требованиям супругов о разделе общего имущества после расторжения брака применяется трехлетний срок исковой давности, что полностью соответствует общему сроку, предусмотренному ГК РК⁵. Аналогично, по требованиям о взыскании алиментов за прошедший период установлен трехлетний срок с момента обращения в суд, если будет установлено, что до этого принимались меры к получению средств на содержание, но алименты не были получены вследствие уклонения обязанного лица от их уплаты⁶. Такой подход вновь демонстрирует социально-ориентированный характер регулирования, последовательно применяющего стандарт трехлетней защиты к имущественным правам в социально значимых сферах.
11. Наиболее показательным является сравнение с законодательством в сфере административного судопроизводства, регулируемым Административным процедурно-процессуальным кодексом Республики Казахстан (далее – АПК РК). Кодекс демонстрирует логику, при которой короткие процедурные сроки не

³ https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_#z376

⁴ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1700000120#z48>

⁵ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1100000518#z231>

⁶ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1100000518#z984>

отменяют стандартного трехлетнего срока для защиты имущественных прав. Так, иски об оспаривании и о принуждении подаются в суд в течение месяца со дня вручения решения органа, рассматривающего жалобу (статья 136 АППК РК⁷). Иск о совершении действия предъявляется в суд в течение месяца со дня, когда лицу стало известно о совершении действия или истек срок, установленный законодательством для его совершения. Иск о признании предъявляется в суд в течение пяти лет с момента возникновения соответствующего правоотношения.

12. Однако, принципиально важным является положение пункта 8 статьи 84 АППК РК⁸, согласно которому вред, возникший в результате отмены незаконного административного акта, подлежит возмещению участнику административной процедуры по правилам гражданского законодательства Республики Казахстан. Это означает применение общего трехлетнего срока исковой давности, установленного ГК РК, к требованиям имущественного характера.
13. Таким образом, в административном судопроизводстве законодатель четко разграничивает короткие процедурные сроки на оспаривание акта и более длительные сроки для защиты имущественных прав, нарушенных этим актом. Оспариваемая же норма подпункта 2) части первой статьи 160 ТК РК отступает от этого принципа, применяя сокращенный годичный срок непосредственно к требованию имущественного характера — взысканию задолженности по заработной плате. Это создает необоснованное и нелогичное исключение из общего правила, устанавливая для работника пониженный стандарт защиты по сравнению с защитой, предоставляемой другим субъектам права в схожих ситуациях.
14. Проблема оспариваемой нормы усугубляется применением критерия «узнал или должен был узнать о нарушении своего права» (формулировка, аналогичная пункту 1 статьи 180 ГК РК⁹) к требованиям о неначисленной заработной плате, включая сверхурочные работы, где работодатель полностью контролирует учет и информацию. В таких условиях, в силу информационной асимметрии и зависимого положения, работник зачастую не имеет реальной возможности своевременно обнаружить скрытое нарушение.
15. Формальное применение годичного срока, исчисляемого с момента, когда выплата должна была быть произведена, а не с момента, когда работник получил реальную возможность обнаружить недоплату (например, при увольнении или после проведения аудита), нарушает справедливый баланс интересов. **Работник, не имеющий контроля над бухгалтерским учетом, оказывается лишенным судебной защиты своих имущественных прав за значительный период времени.** Это создает парадоксальную ситуацию, при которой недобросовестный работодатель, скрывающий факт выполнения сверхурочных работ и не производящий их начисление, оказывается защищенным годичным сроком исковой давности. Такое положение не только ограничивает его

⁷ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000350#z1167>

⁸ <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2000000350#z801>

⁹ https://adilet.zan.kz/rus/docs/K940001000_#z380

ответственность, но и стимулирует недобросовестное поведение, поскольку сокрытие нарушения становится для работодателя экономически более выгодным, чем его признание.

III. Вопрос 2: «Какие позиции и рекомендации по вопросам о невыплате работникам заработной платы и неоплате за сверхурочную работу, а также о сроках обращения в суд по данной категории трудовых споров имеются в законодательстве зарубежных стран и международной практике (МОТ, ЕСПЧ, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ООН)?»

(i) Международные стандарты в сфере установления сроков по трудовым спорам

16. Анализ международно-правовых стандартов и правоприменительной практики зарубежных юрисдикций демонстрирует наличие устойчивого консенсуса относительно фундаментального характера права на вознаграждение за труд и необходимости обеспечения его эффективной защиты. Установление сроков для судебной защиты данного права должно соответствовать принципам пропорциональности, предсказуемости и доступности правосудия, а также учитывать специфику трудовых отношений, в которых работник является экономически более уязвимой стороной.
17. Международное право, в частности стандарты Организации Объединенных Наций (ООН) и Международной организации труда (МОТ), рассматривает право на вознаграждение как фундаментальное право человека, требующее эффективных механизмов защиты, необходимых для обеспечения достойного уровня жизни. Центральное место в системе международной защиты права на вознаграждение за труд занимает статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП)¹⁰, ратифицированного Республикой Казахстан. Данная статья закрепляет право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включающее «вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую заработную плату». Это право является не просто договорным обязательством, а фундаментальным правом человека, неразрывно связанным с правом на достойный жизненный уровень.
18. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам (КЭСКП) в своем Замечании общего порядка № 23 (2016) разъяснил, что компонент «справедливой заработной платы» требует ее своевременной, регулярной и полной выплаты¹¹. Задержка или невыплата заработной платы признается нарушением статьи 7 МПЭСКП. КЭСКП подчеркивает, что государства-участники обязаны создавать эффективные механизмы правовой защиты, включая доступные административные и судебные процедуры, позволяющие работникам отстаивать свои права без страха репрессий. В этом контексте любые

¹⁰ https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml

¹¹ <https://docs.un.org/ru/E/C.12/GC/23> (пп. 10, 57, 80)

процедурные барьеры, в том числе чрезмерно короткие или необоснованно применяемые сроки давности, могут быть расценены как препятствие, лишаящее право на судебную защиту своей эффективности, что является нарушением обязательств государства по Пакту. Таким образом, концепция «достойного уровня жизни» становится объективным критерием, который государство обязано обеспечить, вмешиваясь в частные трудовые отношения для их корректировки в соответствии с этим стандартом.

19. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.)¹², также ратифицированная Республикой Казахстан, устанавливает основополагающие международные стандарты, направленные на обеспечение гарантий получения работниками их вознаграждения в полном объеме, регулярно и без необоснованных вычетов. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) МОТ в своем Общем обзоре 2003 года по Конвенции № 95 вновь подчеркнул «об особом характере заработной платы как основного, если не единственного, средства существования работников, что означает, что регулярная выплата заработной платы не может быть подчинена логике бухгалтерских практик и сама по себе имеет огромное значение»¹³. Невыплата или задержка заработной платы является одной из ключевых проблем, которая может приводить к долговой кабале и принудительному труду.
20. Особое значение имеет статья 11 Конвенции МОТ № 95, которая устанавливает, что в случае банкротства или судебной ликвидации предприятия требования по заработной плате пользуются положением привилегированных кредиторов. Этот принцип отражает фундаментальное международное признание того, что заработная плата не является обычным коммерческим долгом, и процессуальное право не должно нивелировать этот высокий уровень защиты. Установление неоправданно короткого срока исковой давности, ставящего требования по зарплате в менее выгодное положение по сравнению с обычными гражданско-правовыми требованиями, создает внутреннее противоречие в правовой системе и прямо противоречит духу и цели Конвенции № 95.
21. Практика Европейского Суда по правам человека (ЕСПЧ) устанавливает, что сроки исковой давности не должны умалять суть права на доступ к суду, которое должно быть «практическим и эффективным», а не «теоретическим или иллюзорным»¹⁴. Пункт 1 статьи 6 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (ЕКПЧ) гарантирует каждому право на справедливое судебное разбирательство, которое включает право на «доступ к суду» для определения его «гражданских прав и обязанностей». ЕСПЧ последовательно подтверждает, что трудовые споры, включая вопросы выплаты заработной платы, подпадают под понятие «гражданских прав и обязанностей»¹⁵.

¹² <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000184>

¹³ <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf> (п. 507).

¹⁴ https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_6_civil_rus (пп. 45, 46, 172).

¹⁵ Там же, п. 26.

22. ЕСПЧ признает, что установление сроков исковой давности само по себе не является нарушением статьи 6 ЕКПЧ, поскольку они преследуют законные цели обеспечения правовой определенности и надлежащего отправления правосудия¹⁶. Однако эти ограничения должны быть пропорциональны преследуемой цели и не должны сужать доступ к правосудию таким образом, чтобы была затронута сама его суть¹⁷. При оценке пропорциональности Суд принимает во внимание все обстоятельства дела, включая поведение сторон и важность того, что поставлено на карту для заявителя.
23. Кроме того, ЕСПЧ последовательно квалифицирует задолженность по заработной плате как «собственность» (possessions) в значении статьи 1 Протокола № 1 к ЕКПЧ, если она имеет достаточное основание в национальном законодательстве. Любое вмешательство в это право, такое как установление срока исковой давности, должно быть законным, преследовать легитимную публичную цель и соблюдать «справедливый баланс» между требованиями общего интереса и необходимостью защиты прав личности.
24. В развитие этого подхода, в деле «Лелас против Хорватии» (жалоба № 55555/08)¹⁸, ЕСПЧ установил нарушение статьи 1 Протокола № 1 к Конвенции, когда национальные суды применили срок исковой давности, проигнорировав заверения, которые заявитель получал от своего начальства о том, что его требования признаны и будут оплачены. ЕСПЧ сформулировал важнейший принцип: лицо, действующее добросовестно, вправе полагаться на заявления должностных лиц (и, по аналогии, своего работодателя), а риск любой ошибки или непрозрачности внутренних процедур должен нести работодатель, а не работник. Применение срока исковой давности таким образом, который не был предсказуем для работника, находящегося в зависимом положении и полагавшегося на информацию от работодателя, является несовместимым с принципом законности и нарушает «справедливый баланс» между интересами сторон.
25. Таким образом, анализ международных стандартов, выработанных в рамках ООН, МОТ и ЕСПЧ, формирует единый подход: право на вознаграждение за труд является фундаментальным правом, требующим не формальной, а эффективной судебной защиты. Любые процессуальные сроки для его реализации должны быть разумными по продолжительности и гибкими в применении, чтобы не превращать право на доступ к суду в иллюзию. Установление чрезмерно короткого или формально применяемого срока исковой давности, который не учитывает зависимое положение работника и информационную асимметрию, рассматривается как непропорциональный барьер, нарушающий «справедливый баланс» и перекладывающий риск недобросовестности работодателя на более уязвимую сторону, что несовместимо с международными обязательствами государства.

¹⁶ Там же, п. 51.

¹⁷ https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_6_civil_rus (п. 50).

¹⁸ <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-98827%22%5D%7D>

(ii) Опыт зарубежных стран

26. Сравнительный анализ правовых систем ведущих европейских государств, таких как Германия и Франция, демонстрирует, что данные юрисдикции решают проблему информационной асимметрии, присущей трудовым отношениям, путем установления субъективного критерия для начала течения срока исковой давности по требованиям о выплате заработной платы. Такой подход нацелен на обеспечение практической и эффективной защиты прав работников, тогда как отдельные модели, напротив, сохраняют объективный критерий, что может усугублять уязвимое положение работника.
27. В правовой системе Федеративной Республики Германия по требованиям о выплате заработной платы по умолчанию применяется общий срок исковой давности, установленный § 195 Германского гражданского уложения (BGB)¹⁹, который составляет три года. Ключевым аспектом данной модели является субъективный критерий определения момента начала течения срока давности, закрепленный в § 199 BGB. Согласно этой норме, срок начинает течь с конца календарного года, в котором одновременно выполнены два условия: требование возникло, и работник узнал об обстоятельствах, являющихся основанием требования, и о личности должника, либо должен был узнать о них, не проявив грубой небрежности.
28. Такая формулировка устанавливает фундаментально субъективный стандарт, согласно которому течение срока не начинается для работника, который по уважительным причинам не знал о наличии у него требования, например, о том, что его сверхурочная работа не оплачивается. При этом бремя доказывания того, что неосведомленность работника была вызвана его грубой неосторожностью, возлагается на работодателя. Более того, невыполнение работодателем обязанности по внедрению объективной системы учета всего рабочего времени может привести к перераспределению бремени доказывания²⁰, что облегчает работнику обоснование его требования. Это демонстрирует системный подход, направленный на защиту добросовестной стороны и компенсацию информационной асимметрии.
29. Хотя в Германии также распространены сокращенные договорные пресекательные сроки (Ausschlussfristen), их действительность жестко контролируется судебной практикой (например, Федеральным судом по трудовым спорам), чтобы у работника оставалась реальная возможность заявить о своих правах, поскольку данный срок затрагивает процедурный аспект реализации прав, а не само существование материального права как такового²¹. Кроме того, такие договорные сроки не распространяются на требования о выплате установленной законом минимальной заработной платы, которая

¹⁹ <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/>

²⁰ <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043> (п. 53).

²¹ <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-365-10/> (п. 29).

считается неотчуждаемым правом²². Таким образом, немецкая модель, обеспечивая гибкость, содержит надежные, не подлежащие оспариванию гарантии для предотвращения злоупотреблений и защиты фундаментальных прав работников.

30. Во Французской Республике для всех исков, связанных с выплатой заработной платы, включая основное вознаграждение, оплату сверхурочной работы и премии, Трудовой кодекс Франции (Code du travail) устанавливает унифицированный трехлетний срок исковой давности согласно статье L3245-1²³. Определение момента начала течения этого срока также основано на субъективном критерии: срок течет «когда лицо, предъявляющее иск, узнало или должно было узнать о фактах, позволяющих ему его предъявить». Для работников с ежемесячной оплатой труда требование становится подлежащим исполнению в день обычной выплаты заработной платы за соответствующий месяц, что является самой ранней точкой, когда работник «должен был узнать» о факте невыплаты.
31. Принципиально важным элементом французской правовой системы является механизм трехлетнего «ретроспективного взыскания», предусмотренный вторым предложением статьи L3245-1 Трудового кодекса Франции. Данное положение позволяет работнику, подавшему иск после расторжения трудового договора, взыскать всю невыплаченную заработную плату за три года, непосредственно предшествующие дате расторжения договора, независимо от того, когда он фактически узнал о недоплате. Кассационный суд Франции подтвердил, что этот период ретроспективного взыскания применяется даже в том случае, если работник знал о недоплате до увольнения²⁴.
32. Данная двойная структура обеспечивает наиболее надежное решение проблемы скрытого, неначисленного вознаграждения, например, за сверхурочную работу. Она позволяет работнику не подвергать себя риску конфликта с текущим работодателем из-за страха мести или понижения в должности, предоставляя возможность защитить свои права после безопасного выхода из трудовых отношений. Таким образом, французская модель является наиболее защитной, активно устраняя дисбаланс сил и информационную асимметрию в пользу работника.
33. В отличие от вышеуказанных подходов, законодательство Российской Федерации, регулирующее сроки исковой давности по трудовым спорам, демонстрирует иную логику, особенно применительно к требованиям о неначисленной заработной плате. Согласно статье 392 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), срок для обращения в суд по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других причитающихся работнику выплат составляет один год²⁵. Этот срок, хоть и был увеличен в 2016

²² <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/5-azr-703-15/> (п. 30).

²³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000027566295

²⁴ <https://www.courdecassation.fr/decision/63997c3fb7ec7f05d42d8103> (п. 10).

²⁵ <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=502701>

году с трех месяцев, остается значительно короче общего трехлетнего срока исковой давности, предусмотренного Гражданским кодексом РФ (ГК РФ).

34. Критическое отличие заключается в объективном стандарте начала течения срока для зарплатных требований. Часть 2 статьи 392 ТК РФ устанавливает, что годичный срок начинает течь «со дня установленного срока выплаты указанных сумм». Этот подход игнорирует субъективный фактор осведомленности работника о нарушении своего права. Более того, российская судебная практика проводит принципиальное разграничение между начисленной, но невыплаченной заработной платой и неначисленной заработной платой.
35. В случаях начисленной, но невыплаченной заработной платы, если трудовые отношения продолжаются, применяется доктрина «длящегося нарушения», и годичный срок начинает течь только с момента увольнения, что позволяет взыскать задолженность за весь период работы²⁶. Однако в отношении неначисленной заработной платы (например, за сверхурочные работы, премии) доктрина «длящегося нарушения» не применяется. Суды буквально толкуют часть 2 статьи 392 ТК РФ и придерживаются позиции, что годичный срок исковой давности начинает течь самостоятельно по каждому отдельному платежному периоду с установленной даты, когда соответствующая выплата должна была быть произведена.
36. Такая интерпретация означает, что работник, обнаруживший недоплату за сверхурочные работы спустя более одного года, сможет взыскать задолженность только за последний год. Это создает парадоксальную ситуацию, стимулирующую недобросовестное поведение работодателя: тот, кто прозрачно начисляет, но не может выплатить зарплату, остается ответственным за весь долг, тогда как недобросовестный работодатель, скрывающий факт работы и не начисляющий оплату, оказывается защищенным годичным сроком. Подобный подход, отдающий приоритет правовой определенности в ущерб справедливости и игнорирующий осведомленность работника, является менее благоприятным для работника по сравнению с передовыми европейскими моделями.
37. Однако, Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 25.10.2018 № 38-П²⁷, наоборот, разграничивает срок на обращение в суд и срок, за который может быть взыскана задолженность. С одной стороны, Суд подтвердил конституционность сокращенного срока как разумного процессуального инструмента, направленного на достижение оптимального баланса интересов сторон. Вместе с тем, Суд прямо указал, что данный срок является исключительно процессуальным и не предназначен для регулирования материальных трудовых отношений, таких как определение размера причитающейся работнику денежной компенсации (за неиспользованный отпуск). Таким образом, по логике Конституционного Суда РФ, своевременная

²⁶ П. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (<https://base.garant.ru/12134976/>)

²⁷ https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_309836/ (п. 4)

подача иска в пределах установленного процессуального срока «открывает дверь» в суд, но не ограничивает материальное право работника на взыскание задолженности за весь период нарушения в пределах общего срока исковой давности. Хотя предметом рассмотрения в данном деле являлась компенсация за неиспользованный отпуск, сформулированный Судом правовой принцип имеет универсальное значение, по нашему мнению, и в полной мере применим к другим длящимся нарушениям, связанным с неначисленными выплатами, таким как оплата сверхурочной работы.

38. Таким образом, тогда как Германия и Франция применяют субъективный критерий для начала течения срока и/или механизмы, компенсирующие информационную асимметрию и зависимое положение работника, российское законодательство, особенно в части неначисленной заработной платы, избирает объективный критерий, который не учитывает реальных возможностей работника по выявлению нарушения своих прав и ставит его в уязвимое положение.

IV. Конституционно-правовая оценка подпункта 2) части первой статьи 160 Трудового кодекса Республики Казахстан

39. Конституционно-правовая оценка подпункта 2) части первой статьи 160 ТК РК требует анализа на предмет его соответствия фундаментальным принципам и нормам Конституции Республики Казахстан в той мере, в какой установленный им годичный срок для обращения в суд по спорам о взыскании заработной платы приводит к ограничению материального права работника на получение вознаграждения за весь период нарушения. Такая оценка должна быть проведена через призму права на вознаграждение за труд (статья 24), принципа равенства всех перед законом и судом (статья 14), права на судебную защиту (статья 13) и требования соразмерности ограничений прав и свобод (статья 39).
40. Право на вознаграждение за труд, гарантированное пунктом 2 статьи 24 Конституции, является не просто элементом трудового договора, а фундаментальным конституционным правом, обеспечивающим достойное существование человека и являющимся основой социального государства, которым утверждает себя Казахстан (пункт 1 статьи 1 Конституции). Как неоднократно отмечал Конституционный Суд, это право неразрывно связано с возможностью «зарабатывать себе на жизнь, то есть как жизненно необходимое условие»²⁸. Столь высокая конституционная ценность права на вознаграждение предполагает наличие соразмерных и эффективных механизмов его защиты. Оспариваемая норма, устанавливая сокращенный годичный срок, создает существенный процедурный барьер, который в случаях скрытых нарушений, таких как неоплата сверхурочной работы, может фактически аннулировать материальное право работника на получение заработанных им средств. Если процедура защиты делает реализацию основного права чрезмерно

²⁸ Нормативное постановление Конституционного Суда РК от 14.07.2023 № 22-НП.

затруднительной или невозможной по истечении столь короткого периода, это умаляет саму суть конституционной гарантии, закрепленной в статье 24.

41. Принцип равенства всех перед законом и судом, закрепленный в статье 14 Конституции, предполагает, что «принимаемыми законами в правах лиц не могут устанавливаться различия, которые не имеют объективного и разумного обоснования»²⁹. Оспариваемая норма создает именно такое необоснованное различие. Как показал анализ смежных отраслей права, для защиты имущественных прав в гражданских, семейных и даже административных правоотношениях законодатель последовательно применяет трехлетний срок исковой давности. Установление для работника, являющегося экономически более слабой и зависимой стороной, сокращенного годового срока для защиты его ключевого имущественного права — права на заработную плату — ставит его в заведомо менее выгодное, дискриминационное положение по сравнению с другими субъектами права. Трудовое законодательство исторически призвано компенсировать неравенство сторон и предоставлять работнику повышенные гарантии. Оспариваемая норма действует в обратном направлении, снижая уровень его правовой защиты без какого-либо объективного и разумного оправдания, что противоречит духу и букве статьи 14 Конституции.
42. Наконец, право каждого на судебную защиту своих прав и свобод, гарантированное пунктом 2 статьи 13 Конституции, является абсолютным и согласно пункту 3 статьи 39 Конституции ни в каких случаях не подлежит ограничению. Хотя установление процессуальных сроков само по себе не является недопустимым ограничением, такие сроки должны быть разумными и соразмерными, чтобы не лишать право на судебную защиту его эффективности.
43. Годичный срок, особенно с учетом его исчисления с момента, когда работник «должен был узнать» о нарушении, в условиях информационной асимметрии и зависимого положения работника не выдерживает проверки на пропорциональность. Легитимная цель обеспечения правовой определенности не может достигаться путем возложения на работника «чрезмерного и индивидуального бремени» — риска полной потери заработанных средств. Справедливый баланс между интересами работодателя в стабильности и фундаментальным правом работника на судебную защиту и вознаграждение за труд оказывается нарушенным. Как показывает международный опыт, установление более длительных сроков (например, трех лет) является общепринятой практикой, которая успешно сочетает правовую определенность с эффективной защитой прав работников. Следовательно, оспариваемая норма устанавливает несоразмерное ограничение, которое делает право на судебную защиту для многих работников теоретическим, а не практически реализуемым, что несовместимо с требованиями статей 13 и 39 Конституции.

V. Заключение

²⁹ Нормативное постановление Конституционного Суда РК от 16.04.2025 № 69-НП

44. На основании проведенного анализа соотношения оспариваемой нормы с положениями национального законодательства, международными стандартами и конституционными принципами можно сделать вывод о несоответствии подпункта 2) части первой статьи 160 Трудового кодекса Республики Казахстан Конституции Республики Казахстан.
45. Сокращенный годичный срок для защиты имущественных прав работника является аномалией в правовой системе Казахстана, где для схожих правоотношений последовательно применяется трехлетний стандарт. Это создает необоснованное неравенство, ставя работника – экономически более слабую и зависимую сторону – в худшее положение по сравнению с другими участниками правоотношений, что противоречит статье 14 Конституции.
46. Международная практика и опыт развитых правовых систем демонстрируют устойчивую тенденцию к установлению более длительных сроков (три года и более) и применению субъективного критерия их исчисления, который учитывает реальную осведомленность работника о нарушении. Такой подход признает необходимость компенсации информационной асимметрии и защиты фундаментального права на вознаграждение за труд.
47. Оспариваемая норма, применяя короткий срок с формальным началом его течения, нарушает справедливый баланс между интересами сторон и не соответствует требованию соразмерности ограничений, установленному статьей 39 Конституции. Она лишает право на судебную защиту (статья 13) своей эффективности и умаляет саму суть конституционной гарантии на вознаграждение за труд (статья 24), особенно в случаях скрытых и длящихся нарушений, таких как систематическая неоплата сверхурочной работы.
48. В связи с изложенным, подпункт 2) части первой статьи 160 Трудового кодекса Республики Казахстан противоречит Конституции Республики Казахстан в той мере, в какой он по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, ограничивает право работника на получение причитающейся ему заработной платы годичным периодом, предшествующим обращению в суд, и не позволяет взыскать задолженность за весь период нарушения в пределах общего срока исковой давности. Принятие Конституционным Судом итогового решения по данному обращению, направленного на восстановление справедливого баланса интересов сторон трудовых отношений, будет способствовать укреплению конституционных гарантий на вознаграждение за труд и эффективную судебную защиту для всех работников в Республике Казахстан.

Директор
ОО «Казахстанское международное
бюро по правам человека и
соблюдению законности»

Д.А. Дживага