

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СРОКОВ ИСКОВОЙ ДАВНОСТИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ В КОНТЕКСТЕ ДОСТУПА К ПРАВОСУДИЮ И СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ

М.Х. ХАСЕНОВ, PhD, Associate Professor Высшей школы права Maqsut Narikbayev University (Республика Казахстан, г. Астана), e-mail: muslimkhassenov@gmail.com

А.А. СЕЙДИМБЕК, докторант Высшей школы Права Maqsut Narikbayev University (Республика Казахстан, г. Астана), e-mail: aibarseidimbek472@gmail.com

Статья посвящена исследованию проблем регулирования сроков исковой давности по трудовым спорам в контексте обеспечения доступа к правосудию и эффективной судебной защиты трудовых прав в Республике Казахстан. Целью исследования является выявление системных противоречий в действующем регулировании института исковой давности по трудовым спорам в Республике Казахстан и обоснование необходимости его совершенствования.

В основу исследования положен комплекс общенаучных и частнонаучных методов, включая диалектический, формально-логический, сравнительно-правовой методы, а также анализ судебной практики и метод правового моделирования. Эмпирическую базу составили нормативно-правовые акты РК, международные документы, научная литература и материалы судебной практики.

В исследовании выявлен диссонанс между сокращенным годичным сроком исковой давности по трудовым спорам и конституционными гарантиями прав граждан. Установлено, что действующее регулирование создает процессуальное неравенство работников по сравнению с субъектами гражданских правоотношений и может блокировать доступ к правосудию, что подтверждается анализом судебной практики. Проведенный сравнительно-правовой анализ продемонстрировал, что в развитых правовых системах сроки исковой давности по имущественным трудовым требованиям являются более продолжительными (3-5 лет и более).

В результате исследования обоснована необходимость перехода к дифференцированной модели исковой давности. В качестве ключевого предложения сформулирована рекомендация об увеличении срока исковой давности до трех лет для споров о взыскании заработной платы и иных имущественных требований работника, что будет соответствовать конституционным принципам, международным стандартам и обеспечит справедливый баланс интересов сторон трудовых отношений.

Результаты исследования могут быть использованы для дальнейшего реформирования трудового и гражданского процессуального законодательства Республики Казахстан. Материалы статьи представляют ценность для научного сообщества, законодательных органов и правозащитных организаций.

Ключевые слова: исковая давность, трудовые споры, имущественные требования, защита прав работников, сроки обращения в суд, трудовое законодательство, дифференциация сроков давности, доступ к правосудию, Республика Казахстан.

Введение

В последние годы Республика Казахстан активно реформирует свое законодательство в рамках курса на построение сильного социального правового государства, что находит отражение в обновлении ключевых отраслей права, включая трудовое и гражданское. Данные преобразования

направлены на усиление защиты прав и свобод человека, оптимизацию правоприменительной практики и создание благоприятного инвестиционного климата, что является прямым отражением положений, закрепленных в таких стратегических документах, как Концепция правовой политики Республики Казахстан. Одним из ключевых аспектов этой масштабной модернизации, обеспечивающих стабильность и предсказуемость гражданского и трудового оборота, выступает институт исковой давности.

Институт исковой давности, будучи одним из фундаментальных элементов гражданского и гражданского процессуального права, выполняет универсальную функцию стабилизации гражданского оборота и обеспечения правовой определенности. Однако его трансплантация в сферу трудовых правоотношений, характеризующихся устойчивым публично-правовым элементом и социально-экономической асимметрией сторон, порождает очевидный диссонанс между защитной функцией трудового права и диспозитивным характером исковой давности. Трудовое право, в отличие от гражданского, исходит из принципа приоритета интересов работника как экономически более слабой стороны. Однако действующее законодательство не в полной мере учитывает эту специфику при регулировании сроков защиты. Отсутствие специальных, более продолжительных или императивных сроков для отдельных категорий имущественных требований работника (например, для взыскания заработной платы) де-факто нивелирует охранительную направленность отрасли. Требуется глубокое научно-правовое обоснование для выработки дифференцированного подхода, который, с одной стороны, обеспечивал бы стабильность правоотношений, а с другой – гарантировал реальную, а не формальную защиту нарушенных прав работника. Решение данной задачи приобретает особую значимость в свете реализации положений *Концепции правовой политики Республики Казахстан на период до 2030 года* [2], акцентирующей внимание на совершенствовании механизмов защиты прав граждан, и *Концепции социального развития до 2030 года* [3], провозглашающей целью построение справедливого общества с эффективной системой социальной защиты. Заложенный в этих документах курс на гуманизацию законодательства и повышение уровня социальной справедливости напрямую требует пересмотра архаичных подходов к институту исковой давности в сфере труда.

Помимо этого, важность и актуальность исследования проблем развития института исковой давности по трудовым спорам обусловлена недостаточной его проработанностью в казахстанском научном дискурсе. Существующие исследования зачастую носят фрагментарный характер и сосредоточены либо на общих вопросах исковой давности в гражданском праве, либо на процедурных аспектах трудовых споров, без комплексного системного анализа их взаимодействия.

В связи с этим, цель данной статьи состоит в выявлении системных противоречий в действующем регулировании института исковой давности по трудовым спорам в Республике Казахстан и обосновании необходимости его совершенствования.

Материалы и методы

Методологическую основу исследования составил комплекс общенаучных и частнонаучных методов. В качестве общей основы применялся диалектический метод, позволивший проанализировать институт исковой давности в развитии. Формально-логический метод использовался для анализа правовых конструкций и дефиниций. Сравнительно-правовой метод выступил ключевым инструментом для сопоставления законодательства Республики Казахстан с подходами стран романо-германской правовой семьи. Историко-правовой метод позволил выявить генезис и эволюцию регулирования, а статистический метод и метод правового моделирования были применены при анализе судебной практики и разработке законодательных предложений.

Эмпирическую базу сформировали нормативно-правовые акты Республики Казахстан и зарубежных государств, документы международных организаций, в частности конвенции и рекомендации Международной организации труда. Теоретической основой послужили научные труды ведущих казахстанских и зарубежных ученых в области трудового и гражданского права. Существенное значение для анализа правоприменительных проблем имело изучение материалов судебной практики, включая постановления Верховного Суда Республики Казахстан и акты местных судов.

Результаты и обсуждение

В соответствии с пунктом 1 статьи 177 Гражданского кодекса Республики Казахстан, исковая давность – это «период времени, в течение которого может быть удовлетворено исковое требование, возникшее из нарушений права лица или охраняемого законом интереса» [4]. Согласно пунктам 2, 3 статьи 179 ГК РК исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения. Истечение срока исковой давности до предъявления иска является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

Согласно Комментарию к ГК РК, исковая давность связана с нарушением не только субъективного права лица, но и предписаний действующей правовой нормы. С учетом этих обстоятельств в определении исковой давности помимо лица, право которого нарушено, указан охраняемый законом интерес и не подчеркивается функция исковой давности как срока для защиты права лица [1].

Понятие «давность» встречается в ряде отраслей права. Во всех случаях давность означает определенный отрезок времени, влекущий правовые последствия. Отправные положения об исковой давности даются в гражданском законодательстве [2].

По мнению К.Ю. Лебедевой, исковая давность представляет собой установленный законом срок реализации права на защиту нарушенного субъективного материального гражданского права, охраняемого законом интереса или свободы по иску уполномоченного лица [3].

Несмотря на сложный и комплексный характер правовой природы срока исковой давности, срок исковой давности не является процессуальным сроком и регулируется нормами материального права [4].

Таким образом, срок исковой давности связан с нарушением права и законного интереса лица.

При исчислении исковой давности значение имеют начальный момент и непрерывное течение времени, включаемое в исковую давность. Начало течения исковой давности приурочивается к моменту фактического или должного обнаружения нарушения права в любом смысле [2].

Исходя из того, что исковая давность связана с нарушением не только субъективного права, но и действующей правовой нормы, начало исковой давности приурочено к моменту фактического или должного обнаружения нарушения права как в субъективном, так и в объективном смысле [1].

Вопрос о правовом регулировании сроков обращения в суд является не просто процедурным аспектом, а затрагивает фундаментальные гарантии реализации права на судебную защиту. Особое значение данная проблема приобретает в сфере трудовых правоотношений, где установлены существенно сокращенные сроки исковой давности по сравнению с аналогичными институтами гражданского права.

Так, согласно статье 160 Трудового кодекса Республики Казахстан, общий срок исковой давности по индивидуальным трудовым спорам составляет один год. Между тем в гражданском праве установлен общий срок исковой давности продолжительностью три года, что существенно ухудшает положение работника по сравнению с подрядчиками и исполнителями по договорам гражданско-правового характера, а также перед иными субъектами гражданско-правовых отношений (включая предпринимателей).

Возникает обоснованный вопрос: почему участник гражданско-правового договора (например, подрядчик или исполнитель) обладает правом на судебную защиту в течение трех лет, в то время как работник, находящийся в заведомо более уязвимом положении по отношению к работодателю, ограничен сроком в один год? Такая правовая конструкция ставит под сомнение принцип равенства сторон и может свидетельствовать о сниженной процессуальной защищенности работника. Особенно остро данная проблема проявляется в ситуациях, когда нарушения трудовых прав носят системный или скрытый характер, как, например, при систематическом занижении заработной платы, отказе в выплате компенсаций или премий, предоставлении неполной информации о начислениях. В таких случаях работник может длительное время не осознавать факт нарушения или не обладать достаточными ресурсами для немедленного обращения в суд, в то время как объективная несправедливость уже имела место.

В качестве примера можно привести решение Межрайонного суда по гражданским делам города Астаны №7142-24-00-2/10692 от 24 июля 2024 года. Истец обратился в суд с иском к ответчику, в котором просил взыскать с ответчика в пользу истца оплату работы в течение 27 праздничных дней

и компенсировать моральный вред. В ходе рассмотрения дела истцом направлено заявление об увеличении и уточнении исковых требований, согласно которому истец просит взыскать с ответчика в пользу истца оплату работы в течение 14 праздничных дней; компенсацию за неиспользованный отпуск и моральный вред. Требования истца мотивированы тем, что истец в период с февраля 2020 г. по декабрь 2021 г. осуществляла трудовую деятельность на основании трудового договора. В течение данного срока истцу не был предоставлен трудовой отпуск, не производились выплаты на основании листа о временной нетрудоспособности, дополнительные выплаты за вредность, а также доплаты за праздничные дни. При расторжении договора, ответчиком не в полной мере была выплачена оплата за отпускными и за работу в праздничные дни. В 2021 г. обращалась с заявлением в государственное учреждение «Управление контроля и качества городской среды города Астаны», однако никаких мер не было принято, поскольку был установлен мораторий на проверки. В 2023 г. истец повторно обратилась в уполномоченный орган, в отношении ответчика назначена проверка. В рамках проведения проверки в адрес ответчика направлен запрос о предоставлении необходимых документов, который оставлен без удовлетворения, истцу рекомендовано обратиться за разрешением спора в судебные органы. По расчетам за 2 года отработано 14 дней в праздничные дни, и компенсация за неотработанный трудовой отпуск за 55 дней.

По результатам рассмотрения дела вынесено решение об отказе в удовлетворении исковых требований. В обоснование своей позиции суд указал на истечение срока исковой давности, установленного трудовым законодательством РК. Согласно материалам дела, требования истца касались взыскания оплаты работы в праздничные дни и компенсации за неиспользованный трудовой отпуск за период с февраля 2020 г. по декабрь 2021 г. Однако соответствующее исковое заявление было подано в суд лишь в мае 2024 года, то есть по прошествии более чем двух лет после окончания спорного периода[5].

Несмотря на наличие фактов систематического нарушения трудовых прав со стороны работодателя – таких как неисполнение обязательств по предоставлению отпуска, невыплата доплат за праздничные дни, игнорирование предписаний уполномоченного органа и уклонение от взаимодействия при проведении государственной проверки – суд признал, что правовые основания для удовлетворения иска отсутствуют в силу пропуска установленного законом срока обращения за защитой нарушенных прав. Суд подчеркнул, что наличие объективных трудностей в получении информации или невозможность реализации права на административную защиту (в связи с действием моратория на проверки) не являются достаточными основаниями для восстановления срока исковой давности.

Таким образом, данное судебное решение демонстрирует один из ключевых процессуальных парадоксов в правоприменительной практике: несмотря на подтвержденные факты длительных и повторяющихся нарушений со стороны работодателя, юридически значимым критерием становится формальный срок подачи иска. Это наглядно иллюстрирует, как существующие временные ограничения в трудовом праве способны существенно ограничивать реализацию права на судебную защиту, определенного в статье 13 Конституции РК. Данное право на основании пункта 3 статьи 39 Конституции РК, ни в каких случаях не подлежит ограничению, поэтому его можно признать абсолютным[6].

Также согласно статье 14 Конституции РК, никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам. Следует отметить, что на основании пункта 3 статьи 39 Конституции РК, право на защиту от дискриминации ни в каких случаях не подлежит ограничению, поэтому его можно признать абсолютным.

Как отмечается в доктрине, говоря о праве на судебную защиту, необходимо отметить, что оно является одним из основополагающих инструментальных способов защиты прав человека. Принцип судебной защиты права трудно переоценить, поскольку, сколь бы ни было совершенно материальное право, сколь бы искусно оно ни было проанализировано в доктрине, сколь бы ни были образованны юристы, все это не имеет практического значения, если право не защищается в суде. Право не достигает цели, если не имеет потенциала в суде. Принцип судебной защиты субъективного права влечет

развитие права как социального феномена вообще. Ведь закон – это предположение законодателя о справедливости; его приложение к богатству всей человеческой жизни выявляет ошибочность или неточность этих предположений, равно как и пробельность закона, а суд приспособливает грубые формы закона к тонким и причудливым изгибам социальной ткани [5].

В контексте рассматриваемого вопроса установление годичного срока исковой давности по трудовым спорам, может рассматриваться в качестве дискриминации работников, осуществляющих трудовую деятельность по трудовым договорам, по сравнению с лицами, осуществляющими трудовую деятельность по договорам оказания услуг (подряда), где срок исковой давности составляет 3 года. При этом каких-либо законных или иных разумных обоснований такой дифференциации не имеется.

Кроме того, на основании статьи 24 Конституции РК, каждому гарантируется право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации. Несмотря на то, что данное право на основании пункта 3 статьи 39 Конституции РК не относится к категории абсолютных, тем не менее, его ограничение допускается исключительно лишь в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, охраны общественного порядка, прав и свобод человека, здоровья и нравственности населения. Применительно к ограничениям срока исковой давности по спорам, вытекающим из заработной платы, ни одна из перечисленных конституционных ценностей не подходит.

Таким образом, наличие в трудовом законодательстве РК жестко ограниченного срока для обращения в суд по трудовым спорам существенно нарушает баланс интересов работника и работодателя в трудовых отношениях и противоречит высшими ценностям и нормам Конституции РК, включая право на судебную защиту прав и свобод человека, право на защиту от дискриминации и право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации.

Помимо национального законодательства, данный факт противоречит и международно-правовым нормам. Так, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ООН в Общем замечании № 23 по ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах подчеркивает необходимость эффективных средств правовой защиты, которые подразумевают и отсутствие избыточных процессуальных барьеров: «Любое лицо, столкнувшееся с нарушением права на справедливые и благоприятные условия труда, должно иметь доступ к эффективным судебным или иным соответствующим средствам правовой защиты, включая адекватное возмещение ущерба, реституцию, компенсацию, сатисфакцию или гарантии неповторения» [7].

Конвенция МОТ № 95 «О защите заработной платы» несмотря на то, что напрямую не регулирует вопросы исковой давности, тем не менее устанавливает важнейшие принципы и обязательства государств обеспечивать, чтобы работники имели средства правовой защиты для обеспечения выплаты заработной платы (ст. 15) [8].

Положения Конвенции требуют наличия действенных процедур для получения невыплаченной зарплаты. Соответственно, если национальное законодательство устанавливает слишком короткие сроки (например, 1 год), в результате чего работники фактически не могут взыскать заработанное, это может рассматриваться как нарушение духа Конвенции.

МОТ в своих комментариях и руководствах (в т.ч. General Survey on the Protection of Wages Conventions, 2003) подчеркивает, что Конвенция № 95 обязывает государства выстраивать правовые механизмы таким образом, чтобы заработная плата была полностью защищена [9], соответственно, это подразумевает, что слишком короткие сроки или сложные процессуальные барьеры приравниваются к «денеградации» права на оплату труда.

Научная дискуссия по вопросу разумности сроков исковой давности в трудовых спорах поднимается как в казахстанской, так и в зарубежной правовой литературе. Некоторые исследователи (например, Г.Г. Галиакбарова) указывают, что сокращенные сроки продиктованы необходимостью оперативного разрешения трудовых конфликтов, минимизации напряженности в производственном процессе и обеспечения стабильности кадровых отношений [6]. Однако такая позиция, по мнению других ученых, в частности, Р.П. Агапов, приводит к явному ограничению конституционного права на судебную защиту и не соответствует международным стандартам, провозглашающим доступность правосудия как одну из базовых гарантий прав человека [7].

Как отмечается в российской правовой доктрине, сокращенные сроки исковой давности диктуются особым характером отношений. Они устанавливаются для большей стабильности

отношений и в предположении того, что рассмотрение спора в более поздний срок может привести к ошибочному решению. Истории гражданского права и иностранным правовым порядкам известно установление сокращенных сроков для относительно мелких бытовых требований и некоторых повременных платежей. Традиционно в российском праве сокращенным срокам подвергаются притязания к транспортным организациям, что объясняется массовым характером отношений, а также объективно высоким риском данной деятельности. Безосновательное увеличение в законодательстве числа сокращенных сроков нежелательно [5].

Следует заметить, что ранее трудовым законодательством срок исковой давности не был установлен. Так, Законом РК «О труде в РК» не был предусмотрен срок обращения в суд. Следовательно, на трудовые правоотношения распространялся трехгодичный срок, установленный п. 1 ст. 178 ГК РК.

Однако с принятием Трудового кодекса РК от 15 мая 2007 года в статье 172 был предусмотрен срок для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров – один год с того дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

С тех пор эта норма стала ограничивать права работников на судебную защиту своих прав и свобод, значительно отличаясь от подхода, установленного ГК РК, допускающего более длительный период для судебной защиты нарушенных прав. Такие различия являются необоснованными, более того, нелогичными, поскольку работники, работающие по трудовому договору, оказываются в разы менее защищенными, чем лица, работающие на основании гражданско-правовых договоров, что нарушает принцип трудового законодательства, установленный статьей 4 ТК РК – недопустимости ограничения прав человека и гражданина в сфере труда.

Сравнительно-правовой анализ показывает, что в большинстве правовых порядков Европы и Северной Америки сроки обращения в суд по трудовым спорам либо приближены к гражданско-правовым, либо подлежат более гибкой оценке. Так, в Германии срок исковой давности по требованиям о выплате заработной платы составляет три года, что коррелирует с общими нормами гражданского законодательства (§195 BGB) [3]. В Италии срок исковой давности установлен на уровне 5 лет: согласно статье 2948 Гражданского кодекса, следующие виды платежей становятся недействительными по истечении 5 лет: 1) ренты, выплачиваемые вечными или пожизненными рентами; 1-а) номинальный капитал ((государственных облигаций)), выпущенных на предъявителя; 2) ежегодные выплаты пенсий на содержание; 3) арендная плата за жилье, арендная плата за сельскую недвижимость и любая другая арендная плата; 4) проценты и, в целом, все, что подлежит уплате периодически в течение года или в более короткие сроки; 5) компенсация, причитающаяся за прекращение трудовых отношений [10]. Во Франции, согласно Code du travail, работник вправе оспорить увольнение в течение 12 месяцев, однако по ряду финансовых претензий срок составляет до 3 лет. Это позволяет обеспечить баланс интересов между правовой определенностью и эффективной защитой прав работника. В Канаде трудовое законодательство провинций, например, в Онтарио, предоставляет работникам до двух лет на подачу исков в связи с нарушением условий труда [4]. В скандинавских странах, к примеру, в Швеции и Норвегии, сроки исковой давности для зарплатных требований достигают до 10 лет [5].

Сравнительный анализ зарубежного законодательства показывает, что институт сроков исковой давности в трудовых спорах строится на принципах пропорциональности, справедливости и реальной обеспеченности права на заработную плату. В большинстве развитых правовых порядков сроки исковой давности по зарплатным требованиям сопоставимы с гражданско-правовыми сроками и составляют 3-5 лет (Франция, Германия, Италия, Финляндия). В скандинавских странах действуют еще более продолжительные сроки – до 10 лет (Швеция, Норвегия).

В совокупности это свидетельствует о том, что зарубежные модели исходят из приоритета защиты интересов работника как более слабой стороны и рассматривают срок исковой давности не как средство «отсечения» прав, а как инструмент разумного баланса между правовой определенностью и справедливостью.

В целом, в условиях правовой модернизации и стремления к гармонизации с международными стандартами Казахстану также целесообразно пересмотреть существующую модель сроков исковой давности по трудовым спорам с учетом принципов справедливости и разумности.

В связи с изложенным выше предлагается внедрение дифференцированной модели сроков исковой давности в регулировании индивидуальных трудовых споров в законодательстве Республики Казахстан. В частности, следует предусмотреть расширение срока исковой давности до трех лет по спорам, связанным с взысканием заработной платы, компенсаций и иных выплат в пользу работника. При этом по остальным категориям трудовых споров (например, обжалование дисциплинарных взысканий, возмещение материального ущерба работодателю и др.), где требуется более оперативное рассмотрение и защита интересов сторон, может быть сохранён действующий годичный срок исковой давности. Дополнительно следует предусмотреть возможность восстановления пропущенного срока, если истец сможет обосновать, что несвоевременное обращение в суд обусловлено объективными препятствиями: отсутствием надлежащего уведомления о нарушении, невозможностью получения документов, действиями (или бездействием) уполномоченных органов и пр.

С учётом изложенного, указанные изменения могут быть реализованы в рамках внесения соответствующих поправок в ТК РК, а также в ГПК РК, в части, касающейся исчисления, приостановления и восстановления сроков исковой давности.

Предложенный подход будет соответствовать общей логике регулирования гражданско-правовых обязательств (где срок составляет три года), а также будет учитывать слабую позицию работника по сравнению с работодателем в аспекте доступа к информации и средствам доказательства.

Заключение

Проведенное комплексное исследование института исковой давности по трудовым спорам в Республике Казахстан позволяет констатировать наличие системной проблемы, заключающейся в дисбалансе между принципом правовой определенности и реальной эффективностью судебной защиты прав работника. Действующая правовая конструкция, устанавливающая сокращенный годичный срок для обращения за судебной защитой, вступила в очевидное противоречие с конституционными гарантиями, международными стандартами и потребностями современной социально-трудовой сферы.

Основным результатом работы стало выявление и научное обоснование ключевых противоречий. Во-первых, установлено, что существующее регулирование создает ситуацию процессуального неравенства, ставя работника, чьи имущественные права нарушены, в менее выгодное положение по сравнению с субъектами гражданско-правовых отношений, пользующимися трехлетним сроком исковой давности. Это противоречит конституционным принципам запрета дискриминации и права на судебную защиту, которое, согласно ст. 39 Конституции РК, не подлежит ограничению. Во-вторых, анализ судебной практики, проиллюстрированный на конкретном примере, наглядно показал, что формальное соблюдение сокращенного срока зачастую приводит к невозможности восстановления нарушенных прав даже при доказанности систематических нарушений со стороны работодателя. Это свидетельствует о том, что институт исковой давности в его текущем виде из инструмента стабилизации правоотношений трансформировался в барьер для доступа к правосудию.

Сравнительно-правовой анализ продемонстрировал, что развитые страны придерживаются иного подхода, либо уравнивая сроки исковой давности по зарплатным требованиям с общегражданскими (3 года), либо устанавливая более продолжительные периоды (до 5-10 лет). Это подтверждает, что предлагаемые изменения не являются радикальными, а соответствуют общемировому тренду на приоритетную защиту прав работника как экономически слабой стороны отношения.

На основе проведенного анализа в статье сформулированы конкретные предложения по совершенствованию законодательства. В качестве основного направления реформы предлагается внедрение дифференцированной модели сроков исковой давности по трудовым спорам. Для имущественных требований работника (взыскание заработной платы, компенсаций, иных причитающихся выплат) целесообразно установить срок исковой давности продолжительностью три года, что гармонизирует трудовое и гражданское законодательство и устраним существующую дискриминацию. Для иных категорий трудовых споров, где необходима оперативность разрешения (например, споры о переводе, дисциплинарных взысканиях), сохранение годичного срока

представляется оправданным. Кроме того, необходима детализация оснований для восстановления пропущенного срока с учетом реальных препятствий, с которыми сталкивается работник (сокрытие информации работодателем, длительное рассмотрение спора во внесудебном порядке и т.д.).

Таким образом, предлагаемые изменения будут способствовать не только усилению защиты прав отдельного работника, но и повышению уровня социальной справедливости в целом, что полностью соответствует стратегическим целям Республики Казахстан. Дальнейшая работа видится в детальной проработке соответствующих законодательных поправок в Трудовой и Гражданский процессуальный кодексы Республики Казахстан.

Хасенов М.Х., философия докторы (PhD), Maqsut Narikbayev University Құқық жоғары мектебінің қауымдастырылған профессоры (Астана қ., Қазақстан Республикасы); Сейдимбек А.А., Maqsut Narikbayev University Құқық жоғары мектебінің докторанты (Қазақстан Республикасы, Астана қ.): Сот төрелігіне қол жеткізу және еңбек құқықтарын сот арқылы қорғау жағдайында еңбек даулары бойынша талап қою мерзімін реттеу мәселелері.

Мақала Қазақстан Республикасындағы сот төрелігіне қолжетімділікті және еңбек құқықтарын тиімді сот арқылы қорғауды қамтамасыз ету тұрғысында еңбек даулары бойынша талап қою мерзімін реттеу төңірегіндегі мәселелер қарастырылады. Зерттеудің мақсаты – Қазақстан Республикасындағы еңбек дауларының ескіру мерзімін қолданыстағы реттеудегі жүйелік сәйкессіздіктерді анықтау және жетілдіру қажеттілігін негіздеу.

Зерттеу жалпы-ғылыми және жекелеген ғылыми әдістердің жиынтығына негізделген, оған диалектикалық, формальды-логикалық, салыстырмалы-құқықтық әдістер, сондай-ақ сот тәжірибесін талдау және құқықтық модельдеу әдісі кіреді. Эмпирикалық базаға ҚР нормативтік-құқықтық актілері, халықаралық құжаттар, ғылыми әдебиет және сот тәжірибесінің материалдары енгізілді.

Зерттеу барысында еңбек даулары бойынша талап қоюдың қысқартылған бір жылдық мерзімі мен азаматтардың құқықтарына конституциялық кепілдіктер арасындағы диссонанс анықталды. Қолданыстағы реттеу азаматтық-құқықтық қатынастар субъектілерімен салыстырғанда қызметкерлер үшін іс жүргізу теңсіздігін туындататыны және сот төрелігіне қол жеткізуге кедергі болуы мүмкін екені сот практикасын талдау арқылы дәлелденді. Салыстырмалы-құқықтық талдау көрсеткендей, дамыған құқықтық жүйелерде мүліктік сипаттағы еңбек талаптары бойынша талап қою мерзімдері ұзағырақ болып табылады (3–5 жыл және одан да көп).

Зерттеу нәтижесінде талап қою мерзімінің дифференциалды моделіне көшу қажеттілігі негізделді. Негізгі ұсыныс ретінде жалақыны өндіру және жұмыскердің басқа да мүліктік талаптары бойынша талап қою мерзімін үш жылға дейін ұлғайту ұсынылды, бұл конституциялық қағидаттарға, халықаралық стандарттарға сәйкес келіп, еңбек қатынастары тараптарының мүдделерінің әділ теңгерімін қамтамасыз етеді.

Зерттеу нәтижелері Қазақстан Республикасының еңбек және азаматтық іс жүргізу заңнамасын одан әрі реформалауда пайдаланылуы мүмкін. Мақала материалдары ғылыми қауымдастық, заң шығару органдары және құқық қорғау ұйымдары үшін құнды болып табылады.

Түйінді сөздер: талап қою мерзімі, еңбек даулары, мүліктік талаптар, жұмыскер құқықтарын қорғау, сотқа жүзіну мерзімдері, еңбек заңнамасы, талап қою мерзімдерін саралау, сот төрелігіне қол жеткізу, Қазақстан Республикасы.

Khassenov M.Kh., PhD, Associate Professor Высшей школы права Maqsut Narikbayev University (Astana, Republic of Kazakhstan); Seidimbek A.A. doctoral student of Law School of Maqsut Narikbayev University (Astana, Republic of Kazakhstan): Problems of regulating statutes of limitations for labor disputes in the context of access to justice and judicial protection of labor rights.

The article is devoted to a comprehensive scientific and legal analysis of the institution of statute of limitations in property-related labor disputes in the Republic of Kazakhstan. The purpose of the study is to identify systemic contradictions in the current regulation of the statute of limitations in property-related labor disputes in the Republic of Kazakhstan and to justify the need for its improvement.

The research is based on a set of general scientific and specific scientific methods, including dialectical, formal-logical, comparative-legal methods, as well as the analysis of judicial practice and the method

of legal modeling. The empirical basis consisted of regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan, international documents, scientific literature, and materials of judicial practice.

The study revealed a dissonance between the shortened one-year limitation period for labor disputes and the constitutional guarantees of citizens' rights. It was established that the current regulation creates procedural inequality of employees compared to subjects of civil legal relations and may block access to justice, which is confirmed by the analysis of judicial practice. The conducted comparative legal analysis demonstrated that in developed legal systems the limitation periods for property-related labor claims are longer (3–5 years or more).

As a result of the study, the necessity of transitioning to a differentiated model of statute of limitations was substantiated. As a key proposal, a recommendation was formulated to increase the limitation period up to three years for disputes concerning the recovery of wages and other property claims of the employee, which will correspond to constitutional principles, international standards, and ensure a fair balance of interests of the parties to labor relations.

The results of the study can be used for further reform of labor and civil procedural legislation of the Republic of Kazakhstan. The materials of the article are of value for the scientific community, legislative bodies, and human rights organizations.

Keywords: statute of limitations, labor disputes, property claims, protection of employees' rights, time limits for applying to court, labor legislation, differentiation of limitation periods, access to justice, Republic of Kazakhstan.

Список литературы:

1. Комментарий к Гражданскому кодексу Республики Казахстан (Общая часть) (Ответственные редакторы: Сулейменов М.К., Басин Ю.Г.). Алматы: Изд-во LEM, 2020. – 693 с.
2. Гражданское право. Общая часть. Курс лекций. «Нур-пресс», Алматы, 2006. – 524 с.
3. Лебедева К.Ю. Исковая давность в системе гражданско-правовых сроков : автореферат диссертации ... к.ю.н. М., 2003. – 28 с.
4. Ильичев П.А. Исковая давность. Проблемы теории и правоприменительной практики : диссертация ... к.ю.н. М., 2014. – 171 с.
5. Сарбаш С.В. Комментарий к статье 1 Гражданского кодекса Российской Федерации (п.1.11) / В кн.: Основные положения гражданского права: постатейный комментарий к статьям 1–16.1 Гражданского кодекса Российской Федерации / А. В. Асосков, В. В. Байбак, Р. С. Бевзенко [и др.]; отв. ред. А. Г. Карапетов. Москва: М-Логос, 2020. С. 104–105.
6. Галиакбарова Г.Г. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров: теория и практика их разрешения: дис. ... д-ра философии (PhD). Астана, 2016. – 200 с.
7. Агапов Р.М. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: дисс. на соиск. уч. степ. к. ю. н. Москва, 2007. – 168 с.
8. Шакинов М.А. Практика судов Германии по использованию правил прецедентного характера в судопроизводстве. Вестник Института законодательства Республики Казахстан. 2018. № 3(52). С. 70–75.
9. Hochmayr G. A Comparative Analysis of Statutes of Limitation. Die Verjährung als Herausforderung für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in Strafsachen. 2021. P. 705–832
10. Логинов Д. С. Обзорный анализ регулирования исковой давности в отечественном и зарубежном праве. International Law Journal. 2023. Т. 6, № 8. С. 160–163.

References:

1. Kommentarij k Grazhdanskomu kodeksu Respubliki Kazahstan (Obshhaja chast') (Otvetstvennye redaktory: Sulejmenov M.K., Basin Ju.G.). Almaty: Izd-vo LEM, 2020. – 693 s.
2. Grazhdanskoe pravo. Obshhaja chast'. Kurs lekciij. «Nur-press», Almaty, 2006. – 524 s.
3. Lebedeva K.Ju. Iskovaja davnost' v sisteme grazhdansko-pravovyh srokov: avtoreferat dissertacii ... k.ju.n. M., 2003. – 28 s.
4. Il'ichev P.A. Iskovaja davnost'. Problemy teorii i pravoprimeritel'noj praktiki: dissertacija ... k.ju.n. M., 2014. – 171 s.

5. Sarbash S.V. Kommentarij k stat'e 1 Grazhdanskogo kodeksa Rossijskoj Federacii (p.1.11) / V kn.: Osnovnye položenija grazhdanskogo prava: postatejnyj kommentarij k stat'jam 1–16.1 Grazhdanskogo kodeksa Rossijskoj Federacii / A. V. Asoskov, V. V. Bajbak, R. S. Bevzenko [i dr.]; otv. red. A. G. Karapetov. Moskva: M-Logos, 2020. S. 104-105.

6. Galiakbarova G.G. Pravovoe regulirovanie individual'nyh trudovyh sporov: teorija i praktika ih razreshenija: dis. ... d-ra filosofii (PhD). Astana, 2016. – 200 s.

7. Agapov R.M. Porjadok rassmotrenija individual'nyh trudovyh sporov: diss. na soisk. uch. step. k. ju. n. Moskva, 2007. – 168 s.

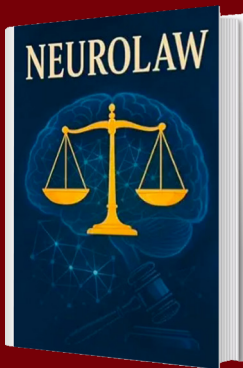
8. Shakenov M.A. Praktika sudov Germanii po ispol'zovaniju pravil precedentnogo haraktera v sudoproizvodstve. Vestnik Instituta zakonodatel'stva Respubliki Kazahstan. 2018. № 3(52). S. 70-75.

9. Hochmayr G. A Comparative Analysis of Statutes of Limitation. Die Verjährung als Herausforderung für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in Strafsachen. 2021. P. 705-832

10. Loginov D. S. Obzornyj analiz regulirovanija iskovoj давности v otechestvennom i zarubezhnom prave. International Law Journal. 2023. T. 6, № 8. S. 160-163.

Для цитирования и библиографии: Хасенов М.Х., Сейдимбек А.А. Проблемы регулирования сроков исковой давности по трудовым спорам в контексте доступа к правосудию и судебной защите трудовых прав // Право и государство. № 2(111), 2026. – С. 93-102. DOI: 10.51634/2307-5201_2026_2_93

Материал поступил в редакцию 13.01.2026



НОВЫЕ КНИГИ

Gabino Robleyes. Neuroscience Law: Bridging Neuroscience and the Legal System. Independently published. 2025. – 375 p.

ISBN-13: 979-8293114078

Unlock the hidden connections between mind and justice in "Neuroscience Law: Bridging Neuroscience and the Legal System." This groundbreaking work guides you through the evolution of mental-health law from medieval asylums to cutting-edge brain-mapping technologies, revealing how advances in neuroimaging and cognitive science challenge our most fundamental legal concepts—responsibility, intent, and capacity. You'll discover how tools like fMRI, EEG, and DTI shed light on the biological roots of behavior, inform competency evaluations,

and shape mitigation and sentencing decisions, all while navigating the complexities of admissibility standards such as Daubert and Frye.