

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВОССТАНОВЛЕНИЯ СУДОМ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ СРОКОВ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Ковалев Артем Викторович

магистрант, Российский государственный университета правосудия, РФ, г. Москва

Вопросы качественного рассмотрения и разрешения гражданских дел всегда являлись ключевыми при осуществлении правосудия. К одним из важнейших факторов, определяющих эффективность данного процесса, относится своевременность защиты прав и интересов участников судопроизводства. Ведущая роль при выполнении задач гражданского судопроизводства традиционно отведена институту процессуальных сроков. Законодательное установление сроков для обращения в суд позволяет обеспечить своевременную защиту прав и законных интересов участвующих в деле лиц, выступает одним из видов гарантии оперативного и качественного рассмотрения гражданского дела. Процессуальный срок представляет собой определенный законом или судом промежуток времени для совершения определенных процессуальных действий участниками судопроизводства. Традиционно, процессуальные сроки определяются либо конкретной датой, либо указанием на событие, либо определенным периодом времени и исчисляются годами, месяцами или днями.

Среди всех гражданских дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции, трудовые споры, можно отнести к одной из наиболее сложных категорий, в силу их специфики и социальной актуальности. В первую очередь, это обусловлено остротой трудового конфликта, сложностью его фактического состава, противоречивостью судебной практики и доказательственной базы [12]. Для указанной категории дел, вопросы пропуска процессуального срока на обращение в суд имеют особое значение, поскольку строго регламентированы законодателем, являются императивными и не подлежат расширительному толкованию.

Трудовое законодательство устанавливает различные сроки для участников трудовых правоотношений, разграничивая их, в том числе, в зависимости от вида конфликта. Так, согласно ст. 392 ТК РФ 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. 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. Что касается работодателя, то он вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником причиненного ему ущерба в течение одного года со дня обнаружения такового. По вопросам обжалования решений комиссии по трудовым спорам как для работника, так и для работодателя предусмотрен единый, десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии (ст. 390 ТК РФ) [17].

Гражданским законодательством предусмотрен общий срок исковой давности (три года), по сравнению с которым сроки, установленные статьей 392 ТК РФ существенно короче. Однако такие сроки, как неоднократно было отмечено в решениях Конституционного Суда РФ, будучи одним из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, не могут быть признаны неразумными и несоразмерными. Установленные сокращенные сроки по трудовым спорам для обращения в суд и правила их исчисления направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работников, и работодателей, кроме того, по своей продолжительности эти

сроки является достаточными для обращения в суд. Предусмотрев в Трудовом кодексе РФ конкретные сроки на обращение в суд, законодатель вместе с тем определил, что сам по себе пропуск такого срока заявителем, не является основанием для отказа в приеме и рассмотрении иска. Не является также препятствием к принятию судом искового заявления и решение комиссии по трудовым спорам, которым отказано в удовлетворении заявленных работником требований в связи с пропуском срока на его предъявление. С учетом принципов состязательности и равноправия сторон, закрепленных в п. 6 ст. 152 ГПК РФ, и ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом лишь при условии, если об этом заявлено ответчиком.

Следует отметить, что судья вправе восстановить пропущенный истцом срок, если причины пропуска такового будут признаны судом уважительными (ч. 3 ст. 390, ч. 3 ст. 392 ТК РФ). Закрепляя за судом право по восстановлению пропущенных процессуальных сроков, законодатель тем самым предопределил, что суд при оценке того, является ли та или иная причина уважительной для принятия решения о восстановлении пропущенного срока не должен действовать произвольно. Рассматривая конкретное дело, суд должен учесть все доказательства, представленные стороной в обосновании причин, не позволивших участнику трудового конфликта своевременно обратиться в суд за разрешением возникшего спора.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» приведен примерный перечень обстоятельств, которые могут расцениваться судом в качестве уважительных причин, препятствовавших работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т. д.) [13, 16]. При этом, список вышеназванных обстоятельств, не является исчерпывающим, поскольку в законе не приведены точные критерии определения понятия «уважительная причина». Кроме того, отсутствует даже примерный перечень обстоятельств, наступление которых следовало бы расценить в качестве уважительной причины. Само понятие «уважительная причина» является по своей сути оценочным, дискреционным. Данное понятие не сформулировано в кодифицированных процессуальных законах, а соответственно, в каждом случае этот вопрос индивидуально решается судом в зависимости от конкретных обстоятельств дела. По сути, под уважительными могут пониматься любые причины, которые действительно или с большой долей вероятности могли повлиять на возможность лица совершить соответствующее процессуальное действие, а также такие обстоятельства, которые объективно воспрепятствовали совершению лицом процессуальных действий в установленные сроки. Такой позиции придерживается, в частности, Конституционный суд РФ, указывая на необходимость детального рассмотрения каждого конкретного случая обращения работников (определения Конституционного суда РФ от 25.02.2010 № 208-О-О, от 23.03.2010 № 352-О-О). Не уточняя список обстоятельств, которые могут быть признаны судом уважительными, законодатель, в данном случае, предоставил суду право самому определять характер причин, не позволивших участнику трудовых правоотношений обратиться в суд в пределах установленного законом срока, тем самым дав ему определенную правовую свободу.

Изложенное подтверждает, что при решении вопроса о соблюдении стороной срока на подачу заявления о нарушении своих прав ключевую роль играет применение судом предусмотренных правовыми нормами дискреционных полномочий. Наличие в современном Российском законодательстве оценочных понятий и категорий, не конкретизированных нормами права, ставит перед судьями, как субъектами правоприменения, вопрос о правильном и своевременном разрешении трудового спора. Указанное рассматривается не только с позиции толкования и реализации норм действующего законодательства, общепризнанных принципов, норм международного права, международных договоров Российской Федерации, решений Европейского суда по правам человека, но и в результате использования специальных познаний, на которых и строится судебное усмотрение [3]. Это ведет к субъективному восприятию и субъективной оценке судьей обстоятельств, имеющих существенное значение для правильного рассмотрения трудовых споров. Именно поэтому, в судебной практике нет единого, сформированного в процессе правоприменения определенного перечня уважительных причин пропуска процессуального срока.

В каждом конкретном случае суд самостоятельно оценивает уважительность причины пропуска истцом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, проверяя всю совокупность обстоятельств дела, оценивая представленные доказательства и характер причин, не позволивших заявителю обратиться в суд в пределах установленного срока. При этом, причины пропуска процессуального срока, которые на первый взгляд нельзя отнести к уважительным, могут быть признаны судом таковыми с учетом обстоятельств конкретного дела. Так, в определении Верховного Суда РФ от 05.12.2016 N 56-КГ16-21 рассмотрена ситуация, когда пропуск истицей срока на обращение в суд был обусловлен неверным определением порядка судопроизводства, в котором подлежал разрешению спор. Истцом был своевременно подан иск в районный суд, однако не правильно выбран способ защиты своего права (в порядке административного, а не гражданского судопроизводства). Отменяя решение и апелляционное определение судов первой и второй инстанции, Верховный суд сослался на то, что обстоятельство ошибочного определения представителем истца вида судопроизводства, в порядке которого должны быть рассмотрены ее требования к ответчику, приведшее к пропуску срока обращения суд, не зависело от истца, а потому должно было учитываться судом при решении вопроса о признании уважительными причин пропуска истицей такого срока. В апелляционном определении Курского областного суда от 19.04.2018 г. по делу №33-1227/2018, судебная коллегия согласилась с выводом суда первой инстанции о пропуске истцом трехмесячного срока на обращение с иском в суд по уважительной причине, посчитав таковой наличие у истицы на иждивении двух малолетних детей. Вместе с тем, приведенные обстоятельства в качестве уважительных можно расценивать лишь в рамках конкретных рассмотренных судами гражданских дел, с учетом их специфики и представленных доказательств. В силу их неоднозначности, отсутствия такой универсальности и бесспорности доказывания, как, скажем тяжелая болезнь, их нельзя считать применимыми к любым другим трудовым спорам, они являются скорее исключительными, оцененными судом именно таким образом в рамках конкретных рассмотренных дел.

Часто, в судебной практике, встречаются ссылки истцов и на такие причины пропуска процессуального срока, как обращение в другие органы и организации для защиты нарушенных прав, юридическая неграмотность, незначительность пропущенного срока. Как правило, судами указанные обстоятельства не оцениваются как уважительные, однозначно свидетельствующие о невозможности работника в установленный срок обратиться в суд за защитой своих прав. Такие обстоятельства не носят характер исключительных, объективно подтверждающих отсутствие у истца возможности на своевременное обращение за судебной защитой нарушенного права. В качестве примера можно привести определения судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 28.03.2011г. и от 06.12.2012 г., в которых указано, что факты обращения истцов с заявлениями о нарушении их трудовых прав в Государственную инспекцию труда, комиссию по трудовым спорам, и непосредственно к работодателю не могут быть признаны в качестве уважительных причин пропуска срока подачи иска в суд, поскольку приведенные обстоятельства не препятствовали истцам своевременно обратиться за судебной защитой.

Вместе с тем, даже наличие такого обстоятельства как болезнь истца, не всегда может быть расценено судом в качестве уважительной причины пропуска предусмотренного законом срока. Как правило, болезнь истца может быть признана в качестве уважительной причины только в том случае, если она была непреодолимым препятствием для обращения в суд, например, если истец лежал в стационаре, а не лечился амбулаторно. Так, судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда в кассационном определении от 03.12.2009 г., оценивая в качестве причины пропуска истцом срока для обращения в суд его нахождение на амбулаторном лечении, указала на то, что данный факт не препятствовал личному ознакомлению истца с приказом об увольнении и получению им трудовой книжки в организации ответчика, поскольку истец мог самостоятельно передвигаться, и, кроме того, не был лишен возможности обратиться за юридической помощью для представления в суде его интересов. Аналогичная позиция отражена в решении Октябрьского районного суда г. Барнаула Алтайского края от 20 апреля 2018г., где судом также указано на то, что нахождение истицы на амбулаторном больничном листе не препятствовало ей своевременно подать иск в суд.

Необходимо отметить, что не всегда пропуск истцом без уважительных причин срока

обращения в суд является основанием для отказа в иске. К примеру, при рассмотрении дела по иску работника (трудовые отношения с которым не прекращены) о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы пропуск процессуального срока не может служить основанием для отказа в удовлетворении исковых требований. Даже при заявлении об этом ответчика. В данном случае срок обращения в суд считается фактически не пропущенным, поскольку нарушение (невыплата начисленной заработной платы) 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.

Подводя итог вышесказанному, можно заключить, что процессуальные сроки на обращение за судебной защитой в трудовых спорах зачастую являются недостаточными для реализации гражданами своих прав на защиту нарушенных интересов. Несмотря на то, что законодатель наделил суд дискреционными полномочиями на восстановление пропущенных процессуальных сроков, заявителю лучше принять все возможные меры для их соблюдения и своевременного обращения в суд при нарушении своих трудовых прав. В противном случае, истцу необходимо запастись весомыми аргументами и существенной доказательственной базой для подтверждения в суде невозможности заявить свои требования в установленный срок, и реализации судебной защиты.

Список литературы:

1. Анисимов А.Л. Доказательства и доказывание при судебном разбирательстве трудовых споров // Трудовое право. 2006. № 10. С. 81-89; № 11. С. 35.
2. Апелляционное определение Курского областного суда от 19.04.2018 г. по делу №33-1227/2018.
3. Берендюхин В., Струнская О. Усмотрение суда ограничить процессуальными нормами // Экономика и жизнь. 2006. № 4.
4. Дедюева М.В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров // Трудовое право. 2006. № 6. С. 3.
5. Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 № 1087-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации».
6. Определение Конституционного суда РФ от 25.02.2010 № 208-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «ТИЗ-Иннотройсвязь» на нарушение его конституционных прав и свобод частью 2 статьи 110 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации».
7. Определение Конституционного суда РФ от 23.03.2010 № 352-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Калугина Василия Викторовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 119 и частью первой статьи 286 Уголовного кодекса Российской Федерации».
8. Определение Верховного Суда РФ от 05.12.2016 № 56-КГ16-21.
9. Определение Пермского краевого суда от 31.08.2010 по делу № 33-7686.
10. Определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 28.03.2011г. по делу № 33-3352/2011.
11. Определение судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 06.12.2012 г. по делу № 11-10215/2012.

12. Пискарев И.К. О концепции создания трудовой юстиции // Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научно-практической конференции. – Москва, 2004. С. 176, 177.
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
14. Тишин А.П. Пропуск работником срока для обращения в суд по трудовым спорам // Информационно-аналитический портал «предпринимательство и право» от 21.07.2014.
15. Решение Октябрьского районного суда г.Барнаула Алтайского края от 20 апреля 2018г. по делу № 2-765/2018.
16. Сафонов В.А. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора: некоторые спорные вопросы // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 4. С. 243.
17. Юдина Е.А., Баловнев Д.О. Проблемы процессуального рассмотрения трудовых споров // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). — Казань, 2015. — С. 166-168.