ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 18-КГ20-14

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 18 мая 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Жубрина М.А., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 18 мая 2020 г. кассационную жалобу Поповой Елены Николаевны на решение Успенского районного суда Краснодарского края от 26 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского края от 15 января 2019 г.

по делу № 2а-296/2018 по иску Поповой Елены Николаевны к администрации Трехсельского сельского поселения Успенского района Краснодарского края о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, об обязании предоставить отпуск по уходу за ребенком и выплатить пособие.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Попова Е.Н. 17 сентября 2018 г. обратилась в суд с иском к администрации Трехсельского сельского поселения Успенского района Краснодарского края (далее также – администрация Трехсельского сельского поселения, работодатель) о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, об обязании работодателя предоставить ей отпуск по уходу за ребенком и выплатить пособие.

В обоснование исковых требований Попова Е.Н. ссылалась на то, что 3 июля 2015 г. заключила с администрацией Трехсельского сельского поселения трудовой договор на период декретного отпуска основного работника и была назначена на должность специалиста 1 категории финансиста администрации Трехсельского сельского поселения.

1 июля 2016 г. Поповой Е.Н. по её заявлению предоставлен отпуск по беременности и родам.

15 ноября 2016 г. в период, когда она находилась в отпуске по беременности и родам, ей позвонили из администрации Трехсельского сельского поселения и сообщили о том, что принято решение о её увольнении.

Распоряжением главы Трехсельского сельского поселения Успенского района от 17 ноября 2016 г. № 47 Попова Е.Н. уволена с работы с 17 ноября 2016 г. по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

По мнению Поповой Е.Н., её увольнение по пункту 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации является незаконным, поскольку работодатель не предупредил её в письменной форме о прекращении трудового договора, не вручил ей приказ об увольнении и не выдал трудовую книжку. Оснований для расторжения трудового договора в связи истечением его срока не имелось, так как трудовые отношения между ней и администрацией Трехсельского сельского поселения после выхода основного работника 1 июня 2016 г. продолжались до 17 ноября 2016 г.

Попова Е.Н. также указала на то, что она обращалась к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, однако такой отпуск в нарушение требований статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации ей предоставлен не был, её заявление о назначении и выплате пособия по уходу за ребенком работодателем оставлено без рассмотрения.

Попова Е.Н. просила суд признать её увольнение незаконным, восстановить на работе в прежней должности, обязать работодателя издать приказ о предоставлении ей отпуска по уходу за ребенком и компенсировать выплату пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска.

Представитель ответчика иск в суде не признал, просил применить последствия пропуска Поповой Е.Н. срока на обращение в суд.

Решением Успенского районного суда Краснодарского края от 26 сентября 2018 г. в удовлетворении исковых требований Поповой Е.Н. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 15 января 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Поповой Е.Н. ставится вопрос об отмене решения Успенского районного суда Краснодарского края от 26 сентября 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 15 января 2019 г., как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А. от 9 января 2020 г. заявителю кассационной жалобы восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на решение Успенского районного суда Краснодарского края от 26 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 15 января 2019 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 20 января 2020 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Жубриным М.А. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и его же определением от 30 марта 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Стороны, надлежащим образом извещённые о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явились. Истец Попова Е.Н. (телефонограмма от 13 мая 2020 г. в 11.16), представитель ответчика администрации Трехсельского сельского поселения (телефонограмма от 13 мая 2020 г. в 11.30) и представитель третьего лица Государственной инспекции труда в Краснодарском крае (телефонограмма от 13 мая 2020 г. в 11.45) просили рассмотреть дело в их отсутствие. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь частью 4 статьи 390^{12} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения (отзыв) главы Трехсельского сельского поселения Успенского района Калза Т.И. на кассационную жалобу, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 390^{14} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что Попова Е.Н. (до заключения брака – Рогачева Е.Н.) состояла в трудовых отношениях с администрацией Трехсельского сельского поселения в должности специалиста 1 категории финансиста на основании трудового договора от 3 июля 2015 г. № 3, заключённого на период декретного отпуска основного работника Костыревой Т.А.

Распоряжением главы Трехсельского сельского поселения Успенского района от 27 мая 2016 г. № 24 Поповой Е.Н. с 1 июня по 30 июня 2016 г. предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск.

С 1 июля по 17 ноября 2016 г. Поповой Е.Н. выдан листок нетрудоспособности по беременности и родам.

[redacted] г. у Поповой Е.Н. родилась дочь – Попова А[redacted] Я[redacted].

Распоряжением главы Трехсельского сельского поселения Успенского района от 17 ноября 2016 г. № 47 Попова Е.Н. уволена с работы с 17 ноября 2016 г. по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Полагая, что действиями работодателя были нарушены её трудовые права, Попова Е.Н. 18 ноября 2016 г. обратилась в прокуратуру Успенского района с заявлением по вопросу её незаконного увольнения.

Заместителем прокурора Успенского района Краснодарского края в письменном ответе от 5 декабря 2016 г. на обращение Поповой Е.Н. сообщено, что проведенной прокуратурой района проверкой установлено сохранение трудовых отношений с Поповой Е.Н. до 17 ноября 2016 г., в то время как основной работник – Костырева Т.А. вышла с декретного отпуска 1 июня 2016 г., прокуратурой района принесён протест на распоряжение главы Трехсельского сельского поселения Успенского района от 17 ноября 2016 г. № 47 об увольнении Поповой Е.Н., который находится на рассмотрении.

6 февраля 2018 г. Попова Е.Н. обратилась к главе Трехсельского сельского поселения Успенского района с письменным заявлением о предоставлении ей отпуска по уходу за ребенком Поповой Асей до достижения ею возраста 3 лет, назначении ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

31 августа 2018 г. Попова Е.Н. обратилась к главе Трехсельского сельского поселения Успенского района с письменным заявлением о предоставлении ей копии приказа об увольнении.

17 сентября 2018 г. Попова Е.Н. обратилась в суд с иском к администрации Трехсельского сельского поселения о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, об обязании работодателя предоставить ей отпуск по уходу за ребенком и выплатить пособие.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Поповой Е.Н., суд первой инстанции сослался на положения статей 199, 200 Гражданского кодекса Российской Федерации и статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации и пришёл к выводу о том, что Поповой Е.Н. без уважительных причин пропущен срок на обращение в суд с иском о восстановлении на работе, который суд первой инстанции именовал как срок исковой давности.

При этом суд первой инстанции исходил из того, что Поповой Е.Н. стало известно об увольнении в ноябре 2016 г., когда она обратилась в прокуратуру Успенского района, однако иск в суд предъявила по истечении длительного времени, заведомо зная о нарушении своих прав. Поповой Е.Н. не представлено доказательств, свидетельствующих об уважительности причин пропуска ею срока.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно отметив, что начало течения названного срока следует исчислять с 5 декабря 2016 г. – даты письменного ответа прокуратуры Успенского района Краснодарского края на обращение Поповой Е.Н. по поводу незаконности её увольнения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций об отказе Поповой Е.Н. в удовлетворении её исковых требований со ссылкой на пропуск истцом срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора (срока исковой давности, как указали суды первой и апелляционной инстанций) основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, и обеспечение права на разрешение

индивидуальных и коллективных трудовых споров (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 381 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признаётся спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх 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.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями 1, 2 и 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункта 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее также – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2) разъяснено, что заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора – в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК РФ, статья 24 ГПК РФ).

В абзаце пятом пункта 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться

обстоятельства, препятствовавшие данному 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).

Разъяснения по вопросам пропуска работником срока на обращение в суд содержатся в пункте 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (далее также – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15).

Эти разъяснения, относящиеся ко всем субъектам трудовых отношений, не были приняты во внимание судебными инстанциями.

Между тем Пленум Верховного Суда Российской Федерации в пункте 16 постановления от 29 мая 2018 г. № 15 разъяснил следующее: «Судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин (часть четвертая статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации). В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как-то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

К уважительным причинам пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть также отнесено и обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в установленный статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации срок.

Обратить внимание судов на необходимость тщательного исследования всех обстоятельств, послуживших причиной пропуска работником установленного срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за

разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Обстоятельства, касающиеся причин пропуска работником срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, и их оценка судом должны быть отражены в решении (часть 4 статьи 198 ГПК РФ)».

Из норм трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки. Работникам, не реализовавшим своё право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. Перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Приведённый в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Соответственно, с учётом положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в системной взаимосвязи с требованиями статей 2 (задачи гражданского судопроизводства), 67 (оценка доказательств) и 71 (письменные доказательства) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении работнику пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Судебными инстанциями при решении вопроса о причинах (уважительные или неуважительные) пропуска Поповой Е.Н. срока на обращение в суд по спору о восстановлении на работе, о применении последствий пропуска которого было заявлено стороной ответчика, приведённые выше правовые нормы и разъяснения по их применению, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и постановлении

Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15, не были учтены.

Признавая неуважительными причины пропуска Поповой Е.Н. предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении, судебные инстанции в нарушение требований статей 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не приняли во внимание всю совокупность обстоятельств, не позволивших Поповой Е.Н. своевременно обратиться в суд с требованием о восстановлении на работе, ограничившись только ссылкой на пропуск Поповой Е.Н. срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Так, не получили правовой оценки судебных инстанций следующие обстоятельства. Попова Е.Н. после телефонного звонка работодателя 15 ноября 2016 г. о принятом в отношении неё решении об увольнении, полагая, что действиями работодателя были нарушены её трудовые права, 18 ноября 2016 г. обратилась в прокуратуру Успенского района с заявлением по вопросу её незаконного увольнения. 5 декабря 2016 г. заместителем прокурора Успенского района Краснодарского края на обращение Поповой Е.Н. был дан письменный ответ о том, что прокуратурой Успенского района принесён протест на распоряжение главы Трехсельского сельского поселения Успенского района от 17 ноября 2016 г. № 47 об увольнении Поповой Е.Н., который находится на рассмотрении. Таким образом, прокуратурой Успенского района было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у Поповой Е.Н. возникли правомерные ожидания, что её права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Судебные инстанции приведённые обстоятельства, вследствие которых Попова Е.Н. своевременно не обратилась в суд с требованием о восстановлении её на работе, во внимание не приняли, в связи с чем вывод судебных инстанций об отсутствии уважительных причин пропуска истцом (работником) срока на обращение в суд, не может быть признан правомерным.

Исходя из разъяснений, данных в пункте 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15, своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры может быть отнесено к уважительным причинам пропуска срока обращения в суд.

Судебными инстанциями не учтено, что прокуратура Российской Федерации в соответствии с абзацем 2 пункта 2 статьи 1 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-I «О прокуратуре Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации») в целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а

также охраняемых законом интересов общества и государства осуществляет надзор за исполнением законов, в том числе, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов.

Согласно пункту 1 статьи 27 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» при осуществлении возложенных на него функций прокурор: рассматривает и проверяет заявления, жалобы и иные сообщения о нарушении прав и свобод человека и гражданина; разъясняет пострадавшим порядок защиты их прав и свобод; принимает меры по предупреждению и пресечению нарушений прав и свобод человека и гражданина, привлечению к ответственности лиц, нарушивших закон, и возмещению причинённого ущерба; использует полномочия, предусмотренные статьёй 22 данного Федерального закона.

Прокурор или его заместитель приносит протест на противоречащий закону правовой акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу, либо обращается в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством Российской Федерации (пункт 1 статьи 23 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»).

Из данных норм следует, органы прокуратуры Российской Федерации, не являясь органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, наделены законом полномочиями по рассмотрению заявлений, жалоб и иных сообщений о нарушении трудовых прав работников и по применению в связи с этим определённых мер реагирования в виде принесения протеста на противоречащий закону приказ руководителя организации и обращения в суд.

Приведённые нормативные положения, определяющие способы защиты гражданами своих трудовых прав и полномочия прокурора по рассмотрению обращений граждан, судебными инстанциями применены не были. Вследствие этого судебные инстанции не проверили и не учли все обстоятельства, приведшие к несвоевременной подаче Поповой Е.Н. искового заявления в суд о восстановлении на работе, в то время как эти обстоятельства имеют значение для разрешения вопроса о причинах пропуска ею срока на обращение в суд по спору о восстановлении на работе.

Суждение судов первой и апелляционной инстанций о начале течения срока на обращение в суд с иском о восстановлении на работе с момента, когда Поповой Е.Н. стало известно о нарушении её права (увольнении), не основано на законе, так как часть 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает право работника на обращение в суд по спорам об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В материалах дела отсутствуют данные о том, когда Поповой Е.Н. была вручена копия приказа об увольнении либо выдана трудовая книжка. Заявитель кассационной жалобы утверждает, что копия приказа об

увольнении была вручена Поповой Е.Н. 18 августа 2018 г., а в суд первой инстанции она обратилась 17 сентября 2018 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что в данном случае решение судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Поповой Е.Н. о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе без исследования иных имеющих значение для дела обстоятельств, касающихся заявленных ею исковых требований, с приведением лишь доводов о пропуске истцом срока для обращения в суд, равно как и решение об отказе в удовлетворении производных от них требований об обязании предоставить отпуск по уходу за ребёнком и выплатить пособие, противоречит задачам гражданского судопроизводства, как они определены в статье 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, создаёт препятствия для защиты трудовых прав истца.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт уважительными причины, по которым Попова Е.Н. несвоевременно обратилась в Успенский районный суд Краснодарского края (обращение в прокуратуру Успенского района Краснодарского края, отсутствие данных о вручении Поповой Е.Н. копии приказа об увольнении либо выдаче трудовой книжки) с иском о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе и другими исковыми требованиями.

Ссылка судебных инстанций на положения Гражданского кодекса Российской Федерации о сроках исковой давности и порядке их исчисления является недопустимой, поскольку сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора урегулированы статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ввиду изложенного отказ судебных инстанций в удовлетворении исковых требований Поповой Е.Н. о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, об обязании предоставить отпуск по уходу за ребёнком и выплатить пособие нельзя признать правомерным, а обжалуемые судебные постановления – законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 390^{14} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции для рассмотрения по существу.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить исковые требования Поповой Е.Н. в соответствии с законом и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390^{14}, 390^{15}, 390^{16} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Успенского районного суда Краснодарского края от 26 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского края от 15 января 2019 г. отменить.

Дело направить в суд первой инстанции – Успенский районный суд Краснодарского края для рассмотрения по существу.

Председательствующий

Судьи