



# ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 56-КГ19-11

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

2 сентября 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,  
судей Вавилычевой Т.Ю. и Фролкиной С.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании 2 сентября 2019 г. гражданское дело по иску Цветкова Вадима Валерьевича к обществу с ограниченной ответственностью «СГК – Трубопроводстрой-3» о признании незаконным приказа об увольнении, записи в трудовой книжке, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Цветкова В.В. на решение Артёмовского городского суда Приморского края от 10 ноября 2017 г., дополнительное решение этого же суда от 19 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 7 августа 2018 г., которыми в удовлетворении иска отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей принятые по делу судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Цветков В.В. 9 марта 2017 г. обратился в суд иском к обществу с ограниченной ответственностью «СГК – Трубопроводстрой-3» (далее также – ООО «СГК – Трубопроводстрой-3», работодатель) об оспаривании увольнения и с учётом уточнения исковых требований 26 июня 2017 г. в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил суд признать незаконными приказ об увольнении по пункту «а» части 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул, соответствующую запись в трудовой книжке, восстановить на работе в прежней должности, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула с 7 февраля 2014 г. по день вынесения решения суда и компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

В обоснование исковых требований Цветков В.В. указал, что с 20 апреля 2011 года работал электрогазосварщиком в ООО «СГК – Трубопроводстрой-3», в мае 2011 г. был оформлен для продолжения работы вахтовым методом в пос. Осиновка Михайловского района Приморского края. С мая 2011 г. и до лета 2013 г. работал на объектах Приморского края. Летом 2013 года начальник участка, на котором работал Цветков В.В., объявил, что все работники уходят в отпуск на неопределённое время до дальнейших указаний от работодателя.

Цветков В.В. неоднократно обращался к работодателю за разъяснениями по поводу продолжения трудовых отношений, на что определённого ответа от работодателя не получил.

21 февраля 2017 г. по почте от отправителя ООО «СГК-Трубопроводстрой-4» с адресом обратного уведомления в г. Санкт-Петербурге Цветков В.В. получил свою трудовую книжку с записью об увольнении по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – прогул), датированной 7 февраля 2014 г.

С увольнением по названному основанию и указанной записью в трудовой книжке Цветков В.В. не согласен, поскольку прогула не совершал, добросовестно исполнял свои трудовые обязанности. Кроме того, работодателем не был соблюден порядок его увольнения: письменных объяснений от него затребовано не было, с приказом об увольнении ознакомлен не был, о своём увольнении Цветков В.В. узнал только после получения трудовой книжки в 2017 году.

Конкурсный управляющий ООО «СГК-Трубопроводстрой-3» Гребнев К.В. возражал против удовлетворения иска, заявил о пропуске истцом срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Решением Артёмовского городского суда Приморского края от 10 ноября 2017 г. в удовлетворении исковых требований Цветкова В.В. о восстановлении

на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано.

Дополнительным решением Артёмовского городского суда Приморского края от 19 апреля 2018 г. Цветкову В.В. отказано в удовлетворении исковых требований о признании незаконной записи в трудовой книжке.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 7 августа 2018 г. решение и дополнительное решение суда первой инстанции оставлены без изменения.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. от 6 мая 2019 г. Цветкову В.В. восстановлен срок для подачи кассационной жалобы на решение Артёмовского городского суда Приморского края от 10 ноября 2017 г., дополнительное решение этого же суда от 19 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 7 августа 2018 г.

В кассационной жалобе, поданной Цветковым В.В. в Верховный Суд Российской Федерации, ставится вопрос об отмене принятых по делу судебных постановлений, как незаконных, и направлении дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 24 мая 2019 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 23 июля 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание суда кассационной инстанции не явились извещённые надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела стороны спора, сведений о причинах неявки не представили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё представителя ООО «СКГ – Трубопровод-3» арбитражного управляющего Гребнева К.В., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права 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 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судами первой и апелляционной инстанций были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Цветков В.В. с 3 мая 2011 г. состоял в трудовых отношениях с ООО «СГК – Трубопроводстрой-3», работал электрогазосварщиком 3 разряда, занятым на резке и ручной сварке.

Согласно актам о прогуле, составленным заместителем директора ООО «СГК – Трубопроводстрой-3» 9 и 10 января 2014 г., Цветков В.В. отсутствовал на рабочем месте 9 января 2014 г. с 7 часов 00 минут до 18 часов 00 минут и 10 января 2014 г. с 7 часов 00 минут до 18 часов 00 минут.

На основании этих актов ООО «СГК – Трубопроводстрой-3» 7 февраля 2014 г. издан приказ о расторжении трудового договора с Цветковым В.В., увольнении Цветкова В.В. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за совершение однократного грубого нарушения трудовых обязанностей – прогула).

Отметок об ознакомлении Цветкова В.В. с актами о прогулах, с приказом об увольнении эти документы не содержат.

В трудовой книжке Цветкова В.В. в записи № 11 указано, что 7 февраля 2014 г. трудовой договор с ним расторгнут за нарушение работником трудовых обязанностей по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за прогул) на основании приказа от 7 февраля 2014 г.

Судом также установлено, что в декабре 2016 г. – январе 2017 г. Цветков В.В. посредством электронной почты обращался к работнику отдела кадров ООО «СГК – Трубопроводстрой-3» с просьбой о выдаче ему трудовой книжки и об ознакомлении его с приказом об увольнении.

26 января 2017 г. специалистом отдела кадров ООО «СГК – Трубопроводстрой-4» Замиловой А.Р. трудовая книжка была выслана Цветкову В.В. путём почтового отправления и была получена Цветковым В.В. 21 февраля 2017 г.

Разрешая спор и отказывая Цветкову В.В. в удовлетворении исковых требований о признании незаконными приказа об увольнении, записи в трудовой книжке, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, суд первой инстанции исходил из того, что факт отсутствия Цветкова В.В. на рабочем месте без уважительных причин не нашёл своего подтверждения в ходе судебного разбирательства, поскольку ООО «СГК – Трубопроводстрой-3» не было представлено доказательств того, что в 2014 году Цветкову В.В. было определено рабочее место, он был уведомлен о необходимости осуществления трудовой функции, работодателем

нарушен порядок увольнения Цветкова В.В. в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей – прогулом, вследствие чего пришёл к выводу о том, что Цветков В.В. был уволен незаконно.

Вместе с тем суд первой инстанции указал на то, что истцом без уважительных причин пропущен установленный частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячный срок на обращение в суд с иском о признании незаконным увольнения, поскольку Цветков В.В. был уведомлен об увольнении 21 февраля 2017 г., первоначально обратился в суд с иском 9 марта 2017 г. о признании незаконной записи о расторжении трудового договора, внесении записи об увольнении, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула с 7 февраля 2004 г., исковые требования о восстановлении на работе заявил 26 июня 2017 г., то есть по истечении установленного законом срока.

По мнению суда первой инстанции, в действиях Цветкова В.В. имеет место злоупотребление правом, поскольку Цветков В.В. обратился в суд за защитой нарушенного права в 2017 г., в то время как ответчиком осуществлена выплата ему последней заработной платы в августе 2012 г., с этого времени до ноября 2016 года Цветковым В.В. не представлено допустимых, достоверных доказательств того, что им предпринимались меры к выяснению своего трудового статуса, а также доказательств того, что он совершил действия, свидетельствующие о том, что он желает продолжать работу, заинтересован в её выполнении. При этом суд первой инстанции сослался на статью 10 Гражданского кодекса Российской Федерации и пункт 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Суд апелляционной инстанции согласился с такими выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно указав на то, что требований об оформлении работодателем его правового статуса после прекращения предоставления работы по занимаемой должности Цветков В.В. не предъявлял, за защитой нарушенных трудовых прав в установленном законом порядке не обращался.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций о пропуске Цветковым В.В. установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячного срока на обращение в суд по спору об увольнении и отказу Цветкову В.В. в удовлетворении иска о признании незаконными приказа об увольнении, записи в трудовой книжке, восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, по мотиву пропуска им этого срока сделаны с существенным нарушением норм материального 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; обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (абзац пятнадцатый, абзац шестнадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 381 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что индивидуальный трудовой спор – это 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 признается 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).

Статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации установлены сроки на обращение в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров.

В соответствии с частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда 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 с течением 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 (часть 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причинённого работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба (часть 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй и третьей настоящей статьи, они могут быть

восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 сентября 2010 г. № 22) разъяснено, что заявление работника о восстановлении на работе подаётся 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 при разрешении иного индивидуального трудового спора – в трёхмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Статьёй 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации установлен общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Согласно части 1 статьи 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (часть 2 статьи 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации).

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с названным Кодексом или иными федеральным законом сохранялось место работы (должность) (часть 3 статьи 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 названного Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (часть 4 статьи 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации).

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками названного Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи названного Кодекса или иного федерального закона (часть 5 статьи 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случае несовпадения последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 названного Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 названного Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника (часть 6 статьи 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведённых положений трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, следует, что по общему правилу работник вправе 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. Вместе с тем законом установлены и специальные сроки для обращения в суд за разрешением определённых категорий индивидуальных трудовых споров. К таким спорам отнесены споры работников об увольнении, срок на обращение в суд по которым составляет один месяц, исчисляемый со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или со дня выдачи ему трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки. При этом надлежащее оформление прекращения с работником трудовых отношений, уведомление работника об основаниях его увольнения путём ознакомления работника с приказом об увольнении, а также выдачи работнику трудовой книжки с соответствующей записью о прекращении трудовых отношений является обязанностью работодателя. С исполнением работодателем указанной обязанности законодатель связывает начало течения срока на обращение работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении.

Однако судебные инстанции при разрешении исковых требований Цветкова В.В. о признании незаконными приказа об увольнении, записи в трудовой книжке, восстановлении на работе и производных от этого требований не учли указанные выше нормативные положения, предусматривающие обязанность работодателя по надлежащему оформлению прекращения с работником трудовых отношений, уведомлению работника об

основаниях увольнения и ознакомления работника с приказом об увольнении, сроки обращения в суд за разрешением спора об увольнении и порядок их исчисления, в связи с чем сделали не основанный на законе вывод о пропуске Цветковым В.В. срока на обращение в суд по его спору о законности его увольнения.

Между тем судом установлено и из материалов дела усматривается, что Цветкову В.В. стало известно об увольнении 21 февраля 2017 г., когда он получил по почте свою трудовую книжку с записью от 7 февраля 2014 г. о расторжении с ним трудового договора за нарушение работником трудовых обязанностей – прогул (подпункт «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), направленную ему не работодателем – ООО «СГК – Трубопроводстрой-3», а иным юридическим лицом – ООО «СГК – Трубопроводстрой-4», с приказом от 7 февраля 2014 г. № 271 об увольнении по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Цветков В.В. был ознакомлен только в процессе судебного разбирательства по настоящему делу.

Данные обстоятельства, вследствие неправильного применения судебными инстанциями положений части 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, которыми установлен в том числе специальный срок для обращения работника в суд за разрешением спора об увольнении и порядок исчисления этого срока со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или со дня выдачи ему трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, какой-либо правовой оценки судебных инстанций при определении начала течения срока для обращения в суд за разрешением спора об увольнении, не получили.

Суждение судебных инстанций о пропуске Цветковым В.В. установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячного срока по спору об увольнении, поскольку иск о восстановлении на работе им был заявлен только 26 июня 2017 г., тогда как об увольнении Цветкову В.В. стало известно 21 февраля 2017 г., нельзя признать правомерным. Это суждение сделано судебными инстанциями без учёта и правовой оценки установленных по делу обстоятельств о моменте ознакомления Цветкова В.В. с приказом об увольнении (в процессе судебного разбирательства по спору об увольнении) и формулирования Цветковым В.В. в связи с данными обстоятельствами уже после предъявления им 9 марта 2017 г. иска в суд о законности записи в его трудовой книжке об увольнении по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации своих исковых требований о признании приказа об увольнении, на основании которого была внесена соответствующая запись в трудовую книжку, незаконным и о восстановлении на работе.

Таким образом, изменение Цветковым В.В. в процессе судебного разбирательства в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса

Российской Федерации своих исковых требований, связанных с проверкой в рамках индивидуального трудового спора законности его увольнения по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, не означает предъявление им таких исковых требований за пределами установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячного срока для обращения в суд по спору об увольнении.

Не соответствует закону и вывод судебных инстанций о наличии в действиях Цветкова В.В. злоупотребления правом при обращении в суд с иском о защите трудовых прав в 2017 г. со ссылкой на то, что после последней выплаты ему работодателем заработной платы в августе 2012 г. он не предпринимал мер к выяснению своего трудового статуса и не был заинтересован в выполнении работы.

В пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобождённым от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответствен с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

По смыслу приведённых разъяснений злоупотребление правом выражается в использовании работником в случае его увольнения предоставленных ему при увольнении гарантий. Обращение работника в суд с иском о защите нарушенных трудовых прав, в силу гарантированного статьёй 46 Конституции Российской Федерации каждому права на судебную защиту, не может быть признано злоупотреблением правом. Соблюдение же работником срока на обращение в суд с иском о защите нарушенных трудовых

прав подлежит проверке и оценке судом при разрешении индивидуального трудового спора. Само по себе несоблюдение работником сроков на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленных статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая предусмотренный данной нормой закона механизм восстановления таких сроков в случае их пропуска работником по уважительной причине, также не свидетельствует о наличии в действиях работника злоупотребления правом.

Кроме того, указывая на наличие в действиях Цветкова В.В. злоупотребления правом и определяя момент начала нарушения трудовых прав Цветкова В.В. фактом последней выплаты работодателем Цветкову В.В. заработной платы в августе 2012 г., судебные инстанции не учли, что заявленный Цветковым В.В. спор связан с проверкой законности его увольнения с работы 7 февраля 2014 г., а не с невыплатой ему, начиная с августа 2012 г., заработной платы. При этом законом (часть 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации) установлен специальный месячный срок на обращение в суд по спору об увольнении, исчисляемый со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или со дня выдачи ему трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а не с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих трудовых прав.

Доводы судебных инстанций в обоснование вывода о наличии в действиях Цветкова В.В. злоупотребления правом, о том, что Цветковым В.В. не предпринимались меры к выяснению своего трудового статуса, его незаинтересованности в выполнении работы противоречат установленным по делу обстоятельствам о том, что Цветковым В.В. предпринимались действия по розыску работодателя в целях дальнейшего осуществления трудовой деятельности или надлежащего оформления прекращения трудовых отношений.

Исходя из приведённого выше и ввиду того, что работодатель – ООО «СКГ-Трудопроводстрой-3» в установленной статьёй 84<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации срок не ознакомил работника Цветкова В.В. с приказом об увольнении, не вручил ему трудовую книжку, не направил уведомление о необходимости её получения, и принимая во внимание, что Цветков В.В. обратился в суд с настоящим иском 9 марта 2017 г., то есть в течение одного месяца с момента получения им 21 февраля 2017 г. трудовой книжки, вывод судебных инстанций о пропуске истцом установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для обращения в суд по спору об увольнении, является неправомерным, поскольку этот вывод сделан без учёта и надлежащей оценки всей совокупности фактических обстоятельств, на которые ссылался истец Цветков В.В. в обоснование даты обращения им в суд с иском о признании незаконными приказа об увольнении, записи в трудовой книжке, восстановлении на работе,

взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Приведённые обстоятельства в совокупности с доводами истца о том, что об увольнении его с работы и основании такого увольнения ему стало известно только при получении 21 февраля 2017 г. трудовой книжки, а с иском в суд по спору об увольнении он обратился 9 марта 2017 г., дают основание для вывода о том, что предусмотренный частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячный срок для обращения в суд по спору об увольнении, Цветковым В.В. был соблюден.

Ввиду изложенного решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции нельзя признать 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 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на рассмотрение по существу в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции следует разрешить исковые требования Цветкова В.В. о признании незаконными приказа об увольнении, записи в трудовой книжке, восстановлении на работе и производных от этих требования в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

**определила:**

решение Артёмовского городского суда Приморского края от 10 ноября 2017 г., дополнительное решение этого же суда от 19 апреля 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 7 августа 2018 г. отменить.

Дело направить на рассмотрение по существу в суд первой инстанции – Артёмовский городской суд Приморского края.

Председательствующий

Судьи