



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 16-КГ20-6

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

29 июня 2020 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Гуляевой Г.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 29 июня 2020 г. кассационную жалобу Парфентьева Дениса Анатольевича на решение Центрального районного суда г. Волгограда от 5 июня 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 15 августа 2019 г.

по делу № 2-3738/2019 Центрального районного суда г. Волгограда по иску Парфентьева Дениса Анатольевича к публичному акционерному обществу «Сбербанк России» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Парфентьева Д.А., поддержавшего доводы

кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя ПАО «Сбербанк России» Янишевской А.С., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции для рассмотрения по существу,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Парфентьев Денис Анатольевич 20 мая 2019 г. обратился в суд с иском к публичному акционерному обществу «Сбербанк России» в лице Волгоградского отделения № [REDACTED] Поволжского банка (далее – ПАО «Сбербанк России», Волгоградское отделение ПАО «Сбербанк России», работодатель), в котором просил:

- признать приказ ПАО «Сбербанк России» от 4 июня 2018 г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником Парфентьевым Д.А. незаконным;

- восстановить его в должности начальника сектора инкассации и перевозки ценностей № 2 отдела инкассации и перевозки ценностей операционного офиса № [REDACTED] «Кассово-инкассаторский центр «Волгоградский»;

- взыскать разницу в заработной плате за время выполнения им нижеоплачиваемой работы (недополученную заработную плату) с 6 июня 2018 г. в размере 247 891 руб., а также компенсацию морального вреда в размере 700 000 руб.

В обоснование заявленных требований Парфентьев Д.А. указывал, что он с декабря 2003 г. на основании трудового договора от 11 декабря 2003 г., заключенного на неопределенный срок, состоял с ПАО «Сбербанк России» (Волгоградское отделение) в трудовых отношениях, с июля 2015 г. – в должности начальника сектора инкассации и перевозки ценностей № 2 отдела инкассации и перевозки ценностей операционного офиса № [REDACTED] «Кассово-инкассаторский центр «Волгоградский» Волгоградского отделения № [REDACTED] ПАО «Сбербанк России».

Приказом ПАО «Сбербанк России» от 4 июня 2018 г. трудовой договор от 11 декабря 2003 г., заключенный с Парфентьевым Д.А. на неопределенный срок, расторгнут и он уволен по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

В этот же день (4 июня 2018 г.) с Парфентьевым Д.А. заключен срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника.

Парфентьев Д.А. ссылаясь на то, что с 4 июня 2018 г. были значительно ухудшены его условия труда и снижен размер заработной платы, поскольку в дальнейшем он неоднократно увольнялся на основании пункта 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации

и вновь принимался на работу по срочным трудовым договорам, что является дискриминацией работника в сфере труда.

При этом Парфентьев Д.А. утверждал, что добровольного желания увольняться с работы в июне 2018 г. по собственной инициативе он не изъявлял, неоднократно поданные работодателю заявления об увольнении по собственному желанию, послужившие основанием для расторжения трудовых договоров (как трудового договора от 11 декабря 2003 г., заключенного на неопределенный срок, так и срочных трудовых договоров), были написаны им под принуждением со стороны его непосредственных руководителей П. [] и К. [] В., обещавших Парфентьеву Д.А. принять его на прежних условиях на должность начальника сектора инкассации и перевозки ценностей № [] отдела инкассации и перевозки ценностей операционного офиса № [] «Кассово-инкассаторский центр «Волгоградский» Волгоградского отделения № [] ПАО «Сбербанк России».

Парфентьев Д.А. также приводил доводы о том, что он является единственным кормильцем в семье, на его иждивении находятся две несовершеннолетние дочери, одна из которых признана ребенком-инвалидом, а его супруга не работает в связи с осуществлением постоянного ухода за ребенком-инвалидом, поэтому ухудшение работодателем условий его труда и уменьшение заработной платы негативно сказывается на семейном благополучии, а также влечет невозможность проведения ребенку-инвалиду необходимых платных реабилитационных мероприятий.

В исковом заявлении Парфентьев Д.А. просил восстановить пропущенный им срок обращения в суд с настоящим иском, полагая, что срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора (об оспаривании приказа об увольнении от 4 июня 2018 г. и о восстановлении на работе в прежней должности) пропущен им по уважительным причинам, так как трудовые отношения между сторонами (Парфентьевым Д.А. и ПАО «Сбербанк России») фактически не прекращались. После издания ответчиком оспариваемого приказа от 4 июня 2018 г. об увольнении Парфентьев Д.А. в тот же день снова был принят на работу на нижестоящую должность и своевременно не обратился в суд, поскольку ожидал выполнения непосредственным руководителем Киселевой Н.В. обещания принять его на прежнюю должность на тех же условиях, но его обманули.

31 мая 2019 г. в Центральный районный суд г. Волгограда представителем ПАО «Сбербанк России» подано письменное заявление о применении на основании части 6 статьи 152 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации последствий пропуска Парфентьевым Д.А. без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора и об отказе Парфентьеву Д.А. в удовлетворении исковых требований по этому основанию.

Дело по иску Парфентьева Д.А. было рассмотрено судом первой инстанции в предварительном судебном заседании в порядке части 6 статьи 152 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Решением Центрального районного суда г. Волгограда от 5 июня 2019 г. в удовлетворении исковых требований Парфентьеву Д.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 15 августа 2019 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Парфентьев Д.А. обратился в Верховный Суд Российской Федерации с кассационной жалобой, в которой ставит вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 10 марта 2020 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 28 мая 2020 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив обоснованность доводов кассационной жалобы и письменные возражения на нее представителя ПАО «Сбербанк России», Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, так как имеются предусмотренные законом основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

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 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Изучив материалы дела, суд кассационной инстанции отмечает, что обстоятельства дела, касающиеся причин пропуска Парфентьевым Д.А. срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, судами первой и апелляционной инстанций в нарушение требований гражданского процессуального закона (часть 4 статьи 198, пункт 5 части 2 статьи 329 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации)

не устанавливались и соответственно в судебных постановлениях не изложены.

Между тем из материалов дела усматривается, что Парфентьев Д.А. с 11 декабря 2003 г. принят на работу в Волгоградское отделение № [REDACTED] ОАО «Сбербанк России» на должность контролера-кассира отдела кассовых операций, о чем между сторонами 11 декабря 2003 г. заключен трудовой договор на неопределенный срок. В дальнейшем Парфентьев Д.А. занимал различные должности в операционном офисе № [REDACTED] Волгоградского отделения № [REDACTED] ПАО «Сбербанк России» (далее – операционный офис 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России»).

С 1 июля 2015 г. Парфентьев Д.А. занимает должность начальника сектора инкассации и перевозки ценностей № 2 отдела инкассации и перевозки ценностей операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России».

Согласно дополнительному соглашению от 1 апреля 2016 г. к трудовому договору от 11 декабря 2003 г. начальнику сектора инкассации и перевозки ценностей № 2 отдела инкассации и перевозки ценностей операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России» Парфентьеву Д.А. установлен должностной оклад в размере 47 000 руб.

Приказом ПАО «Сбербанк России» от 4 июня 2018 г. трудовой договор от 11 декабря 2003 г. с Парфентьевым Д.А. расторгнут и он уволен с 6 июня 2018 г. с занимаемой должности по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

В этот же день (4 июня 2018 г.) между ПАО «Сбербанк России» и Парфентьевым Д.А. заключен срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника Л [REDACTED] по которому он принят с 7 июня 2018 г. на должность заведующего кассой 6-А-01 в отдел кассовых операций операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России» с должностным окладом в размере 45 000 руб. На основании данного договора работодателем оформлен соответствующий приказ.

Приказом ПАО «Сбербанк России» Парфентьев Д.А. переведен с 15 ноября 2018 г. постоянно на должность заведующего кассой 7-А-01 отдела кассовых операций операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России» с должностным окладом в размере 46 350 руб., основание – дополнительное соглашение от 29 октября 2018 г. к срочному трудовому договору от 4 июня 2018 г.

Приказом работодателя от 26 ноября 2018 г. срочный трудовой договор от 4 июня 2018 г. с Парфентьевым Д.А. расторгнут и он уволен с должности заведующего кассой 7-А-01 отдела кассовых операций операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России» по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

В этот же день (26 ноября 2018 г.) стороны (ПАО «Сбербанк России» и Парфентьев Д.А.) вновь заключили срочный трудовой договор на период отсутствия основного работника Л. [REDACTED] [REDACTED] согласно которому Парфентьев Д.А. принят на должность заведующего кассой 7-А-О1 отдела кассовых операций операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России» с должностным окладом в размере 46 350 руб.

Приказом ПАО «Сбербанк России» от 22 марта 2019 г. Парфентьев Д.А. переведен постоянно с должности заведующего кассой 7-А-О1 на должность старшего кассира отдела кассовых операций заведующего кассой 7-А-О1 отдела кассовых операций операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России» с должностным окладом 31 185 руб., основание – дополнительное соглашение от 22 марта 2019 г. к срочному трудовому договору от 26 ноября 2018 г.

Парфентьевым Д.А. в материалы дела также представлены приказ ПАО «Сбербанк России» от 8 мая 2019 г. об увольнении Парфентьева Д.А. с 14 мая 2019 г. с должности старшего кассира отдела кассовых операций отдела кассовых операций операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России» по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника), заявление Парфентьева Д.А. от 13 мая 2019 г. об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию от 7 мая 2019 г., свидетельство о рождении дочери Парфентьевой А. [REDACTED], [REDACTED] года рождения, свидетельство о рождении дочери Парфентьевой П. [REDACTED], [REDACTED] года рождения, справка об инвалидности дочери Парфентьевой А. [REDACTED].

На момент обращения Парфентьева Д.А. в суд с настоящим иском приказ ПАО «Сбербанк России» от 8 мая 2019 г. об увольнении Парфентьева Д.А. с должности старшего кассира отдела кассовых операций операционного офиса № [REDACTED] «Кассово-инкассаторского центра «Волгоградский» Поволжского банка ПАО «Сбербанк России» был отменен работодателем и Парфентьев Д.А. продолжал работать в указанной должности в ПАО «Сбербанк России».

Суд первой инстанции, рассматривая в предварительном судебном заседании ходатайство Парфентьева Д.А. о восстановлении ему пропущенного месячного срока, предусмотренного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, для обращения работника в суд по спору об увольнении, о пропуске которого было заявлено стороной ответчика ПАО «Сбербанк России», признал причины пропуска этого срока неуважительными и оставил ходатайство Парфентьева Д.А. о восстановлении срока без удовлетворения. При этом суд первой инстанции исходил из того, что обстоятельства, приведенные Парфентьевым Д.А. в исковом заявлении в подтверждение ходатайства об уважительности причин пропуска срока обращения в суд с иском о признании его увольнения приказом ПАО «Сбербанк России» от 4 июня

2018 г. незаконным, не являются уважительными и объективно ничем не подтверждаются.

Придя к выводу о пропуске Парфентьевым Д.А. срока обращения в суд без уважительных причин, суд первой инстанции, руководствуясь абзацем вторым части 6 статьи 152 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, принял решение оставить без удовлетворения исковые требования Парфентьева Д.А. о признании незаконным приказа работодателя от 4 июня 2018 г. о прекращении (расторжении) трудового договора и об увольнении, о восстановлении Парфентьева Д.А. в прежней должности, взыскании разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, компенсации морального вреда.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций об отказе Парфентьеву Д.А. в восстановлении срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении и оставлении в связи с этим без удовлетворения его исковых требований основаны на неправильном 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; обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьей 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 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).

В соответствии с частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за

разрешением индивидуального трудового спора в течение трех 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.

Согласно части четвертой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации при пропуске по уважительным причинам названных сроков они могут быть восстановлены судом.

В пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, 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).

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» содержатся разъяснения, являющиеся актуальными для всех субъектов трудовых отношений, по вопросам пропуска работником срока обращения в суд. В абзаце первом данного пункта указано, что судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного статьей 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.

В абзаце третьем пункта 16 названного постановления Пленума Верховного Суда обращено 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 (абзац

четвертый пункта 16 постановления Пленума Верховного Суда 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»).

В абзаце пятом пункта 16 данного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации отмечается, что 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Исходя из приведенных нормативных положений трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению лицам, не реализовавшим свое 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. Указанный же в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Соответственно, с учетом положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в системной взаимосвязи с требованиями статей 2 (о задачах гражданского судопроизводства), 56, 67, 71 (о доказательствах и доказывании, оценке доказательств) 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.

Признавая неуважительными причины пропуска Парфентьевым Д.А. предусмотренного частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячного срока для обращения в суд по спору об увольнении, судебные инстанции не установили и не приняли во внимание всю совокупность обстоятельств, не позволивших Парфентьеву Д.А. своевременно обратиться в суд за разрешением спора об увольнении.

Между тем Парфентьев Д.А. в обоснование ходатайства об уважительности пропуска срока на обращение в суд об оспаривании приказа ПАО «Сбербанк» от 4 июня 2018 г. об увольнении его с должности начальника сектора инкассации и перевозки ценностей № 2 отдела инкассации и перевозки ценностей операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России» приводил доводы о том,

что его увольнение по собственному желанию 4 июня 2018 г. было вызвано тем, что он не раз подвергался психологическому давлению со стороны своего руководителя К [REDACTED] убеждавшей его о необходимости уволиться по собственному желанию с названной должности. При этом руководитель заверяла Парфентьева Д.А., что трудовые отношения между ним и работодателем не будут прекращены, он будет принят на работу в этот же отдел по срочному трудовому договору на временную должность, а впоследствии вновь переведен на прежнюю должность с тем же окладом и заключением трудового договора на неопределенный срок. Боясь потерять работу, так как имеет на иждивении двух несовершеннолетних дочерей, одна из которых является ребенком-инвалидом и ей необходимы постоянные платные реабилитационные мероприятия, Парфентьев Д.А. был вынужден согласиться на предложенные ему условия работы и написать заявление об увольнении по собственному желанию.

Парфентьев Д.А. также ссылаясь на то, что продолжение им работы в операционном офисе 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России» после увольнения 4 июня 2018 г., заключение с ним в этот же день срочного трудового договора, заверения руководителя К [REDACTED] В. о временном характере работы Парфентьева Д.А. по срочному трудовому договору и обещание перевода его на постоянную должность давали ему основания полагать о выполнении со стороны работодателя обещания о принятии его на работу на прежнюю должность на тех же условиях, вследствие чего он не обращался в суд с иском об оспаривании приказа ПАО «Сбербанк России» об увольнении от 4 июня 2018 г.

Однако произведенные в спорный период дальнейшие действия работодателя по заключению с Парфентьевым Д.А. вновь срочного трудового договора от 26 ноября 2018 г. на должность заведующего кассой на время отсутствующего работника, переводу его с этой должности на нижестоящую должность старшего кассира постоянно с понижением заработной платы и увольнение с названной должности убедили Парфентьева Д.А. в нарушении работодателем его трудовых прав, ухудшении этих прав и дискриминации его в сфере труда, в связи с чем он обратился в суд за оспариванием увольнения.

Приведенные обстоятельства как препятствующие Парфентьеву Д.А. в рамках продолжающихся трудовых отношений по срочным трудовым договорам, заключенным между ПАО «Сбербанк России» и Парфентьевым Д.А., обратиться в суд в месячный срок за разрешением спора об увольнении судебными инстанциями проигнорированы, а кроме того, не принято во внимание, что работник является экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении с учетом не только экономической (материальной), но и организационной зависимости работника от работодателя, что могло повлиять на пропуск Парфентьевым Д.А., не желающим потерять работу, зависящим от работодателя материально, заинтересованным в стабильной занятости и ожидающим от работодателя решения о принятии его на постоянную работу

в прежней должности, срока для обращения в суд с иском об оспаривании приказа ПАО «Сбербанк России» от 4 июня 2018 г. об увольнении его с должности начальника сектора инкассации и перевозки ценностей № 2 отдела инкассации и перевозки ценностей операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России».

Ввиду изложенного вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что Парфентьевым Д.А. без уважительных причин пропущен срок обращения в суд с настоящим иском, является неправомерным.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что отказ в восстановлении пропущенного срока на обращение в суд за разрешением спора об увольнении нарушает права Парфентьева Д.А. на судебную защиту, противоречит задачам гражданского судопроизводства, как они определены в статье 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и признает уважительными причины, по которым Парфентьев Д.А. несвоевременно обратился в Центральный районный суд г. Волгограда (ожидание от работодателя заключения с ним трудового договора на неопределенный срок на прежних условиях о принятии на должность начальника сектора инкассации и перевозки ценностей № 2 отдела инкассации и перевозки ценностей операционного офиса 405 Волгоградского отделения ПАО «Сбербанк России») с иском о признании незаконным приказа ПАО «Сбербанк России» от 4 июня 2018 г. о прекращении (расторжении) трудового договора с Парфентьевым Д.А. и об увольнении его с названной должности и иными исковыми требованиями.

С учетом приведенного выше решение Центрального районного суда г. Волгограда от 5 июня 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 15 августа 2019 г. по делу № 2-3738/2019 Центрального районного суда г. Волгограда Судебная коллегия признает принятыми с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, что согласно статье 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для их отмены и направления дела на новое рассмотрение по существу в суд первой инстанции в ином составе суда.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить исковые требования Парфентьева Д.А. по существу в соответствии с законом и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390¹⁴, 390¹⁵, 390¹⁶ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Центрального районного суда г. Волгограда от 5 июня 2019 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 15 августа 2019 г. по делу № 2-3738/2019 Центрального районного суда г. Волгограда отменить.

Восстановить Парфентьеву Денису Анатольевичу срок обращения в суд с иском к публичному акционерному обществу «Сбербанк России» о признании приказа публичного акционерного общества «Сбербанк России» от 4 июня 2018 г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником незаконным.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Центральный районный суд г. Волгограда для рассмотрения по существу в ином составе суда.

Председательствующий



Судьи

