

Основания восстановления пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора: некоторые правовые аспекты

Н. Н. Старцев

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Значительное количество судебных процессов связаны с рассмотрением трудовых споров. Особенно остро проявление несправедливости замечается тогда, когда спорят работник и работодатель — и потому, что работник значительно уступает в правовой грамотности, подчинен работодателю, и потому, что у работника нет таких финансовых возможностей по привлечению ведущих специалистов в области трудового права, способствующих выработке выигрышной стратегии и тактики для защиты своих прав в суде, какими обладает и пользуется работодатель. Эти обстоятельства в значительной степени влияют на принимаемые судебные решения. Добавляют социальной остроты такие ситуации, когда работник обращается в суд, а его трудовой спор вообще не рассматривается по причинам пропуска срока исковой давности, особенно если оценка причин пропуска срока не имеет четких критериев и в ряде случаев одни и те же обстоятельства дают шанс и срок судом восстанавливается, а в других случаях они же являются недостаточными. Подобные ситуации не только подрывают веру в справедливость, но и вызывают недоверие ко всей судебной системе. Статья посвящена проблематике определения критериев формирования правовых оснований для восстановления пропущенного срока обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров. Приводятся специфические примеры обзора отечественной судебной практики. Высказывается предложение о необходимости отражения в законодательстве и учете трудо-правовой специфики при рассмотрении трудовых споров в судах, особенно в отношении вопросов, связанных с оценкой обстоятельств, вызванных пропуском срока исковой давности, на предмет их достаточной уважительности и весомости для его восстановления при принятии судами решений. Основания восстановления сроков, пропущенных для обращения за защитой трудовых прав, должны учитывать специфику трудовых отношений, вызванную в первую очередь неравенством сторон и неравенством процессуальных возможностей сторон по предоставлению доказательств в подтверждение своей процессуальной позиции. Высказывается предложение о том, что в настоящее время требуется дальнейшее совершенствование института сроков в трудовом праве, как для определения сроков исковой давности в трудовом праве, так и для выработки единообразного подхода к оценке обстоятельств, служащих основанием к законному и обоснованному восстановлению срока на обращение в суд, пропущенному по уважительным причинам.

Ключевые слова: трудовой спор, индивидуальный трудовой спор, срок обращения в суд, уважительная причина пропуска срока, защита трудовых прав.

Введение

При обращении работников в суд за защитой нарушенных трудовых прав, помимо законности основания обращения, немаловажное значение имеет соблюде-

ние предусмотренных ст. 392 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ)¹ сроков обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, поскольку их несоблюдение может привести к отказу в защите нарушенных трудовых прав (Сапфинова, 2015; Бережнов, 2020). В статье будут рассмотрены некоторые правовые аспекты на примере конкретных судебных решений о восстановлении пропущенного срока на обращение в суд по трудовым спорам.

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены ст. 392 ТК РФ. Первой частью данной статьи предусмотрено, что 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 или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (ст. 66¹ ТК РФ) у работодателя по последнему месту работы. 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 (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных чч. 1, 2 и 3 ст. 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом (ч. 4 ст. 392 ТК РФ).

По срокам обращения в суд сторон трудового договора для работника законодатель в приоритетном порядке установил:

- 1) месяц на обращение работника по спорам об увольнении;
- 2) три месяца на разрешение иного индивидуального трудового спора (не спора об увольнении);
- 3) год на разрешение индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении;
- 4) год для обращения работодателя по спорам о возмещении причиненного работником ущерба.

И если определенные таким образом для сторон трудового спора сроки обращения в суд соответствуют принципам законности, разумности, справедливости и единообразия их правоприменения, то обоснование судами законности восстановления пропуска срока порою вызывает вопросы о соответствии указанным принципам и носит противоречивый характер.

¹ Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.07.2020).

Основное исследование

Ни у кого не вызывает сомнения то, что под уважительными причинами законодатель в ст. 206 Гражданского кодекса РФ (далее — ГК РФ) для восстановления срока исковой давности понимает исключительные случаи, когда суд признает уважительной причину пропуска срока исковой давности по обстоятельствам, связанным с личностью истца (тяжелая болезнь, беспомощное состояние, неграмотность и т. п.). Аналогичные уважительные причины предусмотрены п. 6 ст. 112 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее — ГПК РФ), где указаны именно такие причины, которые явились реальным препятствием в реализации стороной своего конституционного права на судебную защиту, в числе которых уважительные причины и обстоятельства, объективно исключающие возможность обращения в установленный срок, как то: тяжелая болезнь, беспомощное состояние и др. Несмотря на отсутствие в законодательстве исчерпывающего перечня уважительных причин, тем не менее указываются такие (и схожие) обстоятельства, наличие которых объективно препятствует реальному обращению в суд. В ТК РФ выработке критериев того, что понимать под уважительными причинами, вообще не уделено должного внимания, несмотря на то что ряд статей (см., например, ст. 81, 121, 128, 207, 249, 386, 387, 390 ТК РФ) кодекса предусматривает их наличие и учет при принятии работодателем решения по вопросам привлечения к дисциплинарной или материальной ответственности, предоставления работнику отпуска без сохранения заработка. Можно использовать общеправовые понятия уважительных причин, но уважительные причины в трудовом праве имеют свою отраслевую специфику, отличающую их от общеотраслевых (Куренной и др. (ред.), 2015; Кузакова, 2008; Лютов (ред.), 2017, 533). Например, невозможность своевременного обжалования действия работодателя работником, выполняющим работу вне места своего проживания при вахтовом методе работы или пребывающим в длительной командировке. Аналогичный пробел в учете отраслевой специфики есть и в вопросе определения и установления сроков.

Более развернутое перечисление уважительных причин дано в абзаце пятом п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Пленум ВС РФ № 2 от 17.04.2004), в котором 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). Кроме того, в п. 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» суд разъяснил, что при пропуске работником срока, установленного статьей 392 ТК РФ, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин (часть четвертая статьи 392 ТК РФ).

В связи с этим предлагается данные критерии — обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, несение вахты, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т. д.), — закрепить в ч. 4 ст. 392 ТК РФ. 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. 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 ст. 392 ТК РФ срок. Необходимо тщательно исследовать все обстоятельства, послужившие 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 4¹ статьи 198 ГПК РФ).

Из норм трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что работникам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. Полный или исчерпывающий перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Приведенный в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд также исчерпывающим не является. Соответственно, с учетом положений ст. 392 ТК РФ в системной взаимосвязи с требованиями ст. 2 (о задачах гражданского судопроизводства), 56, 67, 71 (о доказательствах и доказывании, оценке доказательств) ГПК РФ 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 по-

зволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора². В любом случае главное, чем должен руководствоваться судья, разрешая спор, согласно ст. 195 ГПК РФ, решение суда должно быть законным и обоснованным.

Из Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2020) за первое полугодие (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 10 июня 2020 г.) в разделе о разрешении споров, возникающих из трудовых и социальных отношений, приведен следующий случай. Работница Б. обратилась в суд с иском к работодателю о возмещении заработной платы, компенсации за несвоевременную выдачу трудовой книжки, затрат на оборудование, инструменты, механизмы и доставку товара, компенсацию морального вреда, требовала возвратить трудовую книжку с внесением в нее записи о периоде работы.

Из материалов дела усматривается, что после прекращения трудовых отношений до подачи иска в суд трудовая книжка работнице не была возвращена, несмотря на неоднократные (четырежды) обращения к работодателю и к руководителю государственной инспекции труда с заявлением о нарушении трудовых прав. В ответе государственного инспектора труда (по правовым вопросам) сообщалось о проведенной проверке соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и разъяснено право работника на обращение в суд с исковым заявлением. Определением судьи исковое заявление работницы было возвращено на основании ч. 2 ст. 136 ГПК РФ (невыполнение указаний судьи). Позднее истица вновь обратилась в суд с тем же иском. В предварительном судебном заседании суд первой инстанции в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК РФ пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований, исходя из того что истицей пропущен предусмотренный ч. 1 ст. 392 ТК РФ трехмесячный срок на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, о применении последствий пропуска которого было заявлено стороной ответчика, поскольку о нарушении своих прав истица узнала в день увольнения (7 декабря 2017 г.), а в суд с иском обратилась 4 апреля 2018 г., трехмесячный срок обращения в суд за защитой нарушенных прав истек 7 марта 2018 г. Суд первой инстанции также указал, что доводов об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора истицей в судебном заседании не представлено. Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их обоснованием. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала, что выводы судебных инстанций об отказе работнице в удовлетворении ее исковых требований со ссылкой на пропуск истицей срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Признавая неуважительными причины пропуска Б. предусмотренного ч. 1 ст. 392 ТК РФ трехмесячного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, судебные инстанции в нарушение требований ст. 67,

² Пункт 13 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2020) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 10.06.2020), Определение № 5-КГ19-71.

198 ГПК РФ не установили и не приняли во внимание всю совокупность обстоятельств, не позволивших Б. своевременно обратиться с иском в суд:

- 1) истица своевременно обратилась в письменной форме к руководителю государственной инспекции труда, полагая, что ее трудовые права будут восстановлены во внесудебном порядке;
- 2) истица обратилась в пределах трехмесячного срока с исковым заявлением в суд, но заявление изначально было оставлено без движения для устранения недостатков, и Б. повторно обратилась в суд с тем же иском;
- 3) судебными инстанциями во внимание не приняты обстоятельства пропуска истицей срока на обращение в суд;
- 4) не был учтен длящийся характер допущенного работодателем нарушения прав, сложившийся в результате невыдачи работодателем трудовой книжки.

Судебной коллегией Верховного суда РФ сделан вывод о том, что решение судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Б. без исследования иных имеющих значение для дела обстоятельств со ссылкой лишь на пропуск истицей срока для обращения в суд противоречит задачам гражданского судопроизводства, как они определены в ст. 2 ГПК РФ, и создает препятствия для защиты трудовых прав истицы и прав на пенсионное обеспечение (трудовая книжка необходима Б. для оформления пенсии). Таким решением нарушается право Б. на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту, гарантированную каждому ст. 8 Всеобщей декларации прав человека, п. 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, п. 1 ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах, а также ч. 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации. На основании изложенного сделан вывод о том, что если допущенное работодателем нарушение трудовых прав носит длящийся характер, иски могут быть предъявлены работником в течение всего срока неисполнения работодателем своей обязанности³.

И хотя, с одной стороны, срок исковой давности по требованиям работника был все-таки восстановлен, но на данном примере наглядно показано несовершенство в выработке в судебной практике единых оснований восстановления пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации признала, что приведенные обстоятельства (обращение Б. к руководителю государственной инспекции труда с расчетом, что ее трудовые права будут восстановлены во внесудебном порядке, и разъяснение в ответе ее права на обращение в суд; оставление искового заявления без движения для устранения недостатков; позднее ознакомление истицы с определением судьи; несвоевременное направление истице судебной корреспонденции; повторное обращение истицы в суд с тем же иском после устранения недостатков искового заявления) препятствовали обращению Б. в суд в трехмесячный срок за разрешением индивидуального трудового спора, в судебных постановлениях в нарушение требований процессуального закона не изложены, судебными инстанциями во внимание не приняты, в связи

³ Там же.

с чем вывод о том, что истицей пропущен срок на обращение суд, является неправомерным.

К сожалению, на наш взгляд, ни одно из перечисленных Судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации обстоятельств не отвечает требованиям, установленным ст. 206 ГК РФ и ст. 112 ГПК РФ, поскольку законных оснований для восстановления пропущенного срока у истицы не имелось. Не представлено обстоятельств, связанных с личностью истицы (тяжелая болезнь, беспомощное состояние, неграмотность и т. п.). Нет и реального препятствия в реализации стороной своего конституционного права на ее судебную защиту.

С другой стороны, первоначальное своевременное обращение истицы в суд свидетельствует о соблюдении срока исковой давности. На наш взгляд, процессуальные действия по оставлению без движения и возврату искового заявления необходимо было обжаловать в вышестоящую судебную инстанцию в целях соблюдения процессуального срока и исключения повторной подачи искового заявления.

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 или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66¹ настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы». Если подходить формально, то требование о выдаче трудовой книжки должно быть заявлено в течение трех месяцев, что, на наш взгляд, при пропуске установленного срока не может служить основанием к отказу в исках по таким требованиям, поскольку, как правильно указала Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации, данная позиция противоречит задачам гражданского судопроизводства, как они определены в ст. 2 ГПК РФ, и создает препятствия для защиты трудовых прав истца и прав на пенсионное обеспечение (трудовая книжка необходима для оформления пенсии).

При рассмотрении оснований восстановления пропущенного истцами срока для обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров, наряду с обзором ВС РФ за первое полугодие 2020 года⁴, представляет интерес Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17 октября 2019 г. № 33-22687/2019 по делу № 2-5099/2019. Решением Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 11 июня 2019 г., вынесенным в предварительном судебном заседании, в удовлетворении заявленных требований отказано в связи с пропуском срока на обращение в суд.

Из материалов дела следует и было установлено судом первой инстанции, что приказом ООО «Д-Линк Трейд» от 4 февраля 2019 г. был прекращен трудовой договор с истцом Ц. и истец был уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности работников организации. С приказом об увольнении Ц. был ознакомлен 4 февраля 2019 г., 7 марта 2019 г. он обратился в суд с иском к ООО «Д-Линк Трейд» о восстановлении на работе. 12 марта 2019 г. Выборгским районным судом Санкт-Петербурга вынесено определение о возвращении иско-

⁴ Там же.

вого заявления Ц., поскольку исковое заявление подписано представителем истца, не имеющим таких полномочий согласно приложенной к иску доверенности. 1 апреля 2019 г. истец Ц. повторно обратился в суд с иском к ООО «Д-Линк Трейд» о восстановлении на работе. 2 апреля 2019 г. Выборгским районным судом Санкт-Петербурга было вновь вынесено определение о возвращении искового заявления Ц., поскольку иск не подписан истцом или его представителем.

В ходе рассмотрения дела, с возражением против заявленных требований представителем ответчика было заявлено ходатайство о применении последствий пропуска срока на обращение в суд, предусмотренного ст. 392 ТК РФ.

Разрешая указанное заявление ответчика, суд первой инстанции пришел к выводу, что срок на обращение истца с иском в суд пропущен. При этом доказательств уважительности причин пропуска указанного срока истцом не представлено, а несоблюдение установленных процессуальным законодательством требований к оформлению и подаче искового заявления, по мнению суда первой инстанции, не может быть отнесено к таким уважительным причинам.

Судебная коллегия по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда отменила решение Выборгского районного суда Санкт-Петербурга. Вопреки выводам суда первой инстанции об отсутствии заявленного истцом ходатайства о восстановлении пропущенного срока на обращение в суд, из материалов дела коллегия усмотрела, что после заявления ответчиком ходатайства о применении последствий пропуска срока на обращение в суд истцом были представлены письменные возражения, в которых Ц. описывал обстоятельства и даты обращения в суд с аналогичными исками, причины возвращения исковых заявлений, совершенные им действия. Из текста указанных возражений явно следует позиция истца о наличии уважительных причин пропуска срока на обращение в суд, установленного ст. 392 ТК РФ. Однако данные письменные пояснения истца необоснованно не были приняты судом первой инстанции в качестве ходатайства о восстановлении пропущенного срока на обращение в суд за разрешением трудового спора об увольнении.

Принимая во внимание категорию спора, факт неоднократного обращения истца в суд с исками, которые были возвращены истцу, незначительный период просрочки установленного законом срока на обращение в суд при первичной подаче искового заявления, судебная коллегия, с учетом вышеуказанных правовых норм и разъяснений по их применению, пришла к выводу о наличии оснований для восстановления истцу пропущенного срока на обращение в суд по заявленным исковым требованиям.

Согласно п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 23 от 19 декабря 2003 г. «О судебном решении», решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (ст. 55, 59–61, 67 ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

В данном определении Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда содержится, как ни странно, еще меньше законности в обосновании подобного вывода.

Представляется наиболее верным с точки зрения и материальных, и процессуальных норм решение Выборгского районного суда Санкт-Петербурга, которым отказано в иске в связи с пропуском срока на подачу иска из-за того, что истец не подписал иск и не предоставил полномочий своему доверителю на подписание иска.

Данные обстоятельства к уважительным причинам пропуска срока отнесены быть не могут. Из фабулы дела следует: истец первоначально подал не подписанное им исковое заявление, затем иск был подписан неуполномоченным лицом, что согласно п. 4 части первой ст. 135 ГПК РФ является основанием к возвращению искового заявления (исковое заявление не подписано или исковое заявление подписано и подано лицом, не имеющим полномочий на его подписание и предъявление в суд), что и было правомерно выполнено Выборгским районным судом Санкт-Петербурга.

Выводы

Приведенные примеры судебных решений являются скорее аномальными исключениями, поскольку множество исков с аналогичными просьбами о восстановлении пропущенных исковых сроков остаются без удовлетворения.

Процессуальный порядок восстановления сроков осуществляется на основании заявления о восстановлении пропущенного процессуального срока (п. 2 ст. 112 ГПК РФ). При отсутствии заявления с обоснованием и документальным подтверждением уважительности причин пропуска срока восстановление срока исковой давности невозможно, однако основание, положенное в основу определения Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда, не выдерживает никакой критики и не соответствует формированию единообразия судебной практики.

Основания восстановления сроков, пропущенных для обращения за защитой трудовых прав, носят более масштабный формат и касаются необходимости дальнейшего совершенствования не только института определения сроков исковой давности, но и, в частности, выработки конкретных и унифицированных критериев уважительности причин для его восстановления в трудовом праве ввиду того, что ни ст. 392 ТК РФ, ни нормы гражданского (ст. 206 ГК РФ) или процессуального (ст. 112 ГПК РФ) права не учитывают и не отражают в полной мере всей специфики и палитры обстоятельств, служащих основаниями к законному и обоснованному восстановлению сроков исковой давности при рассмотрении трудовых споров.

Библиография

- Бережнов, Андрей А. 2020. «Роль науки трудового права в совершенствовании законодательства о разрешении трудовых споров.» *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 48–50.
- Кузакова, Ольга В. 2008. «Сроки в трудовом праве как юридические факты и юридические условия: сравнительно-правовой аспект.» Дис. ... канд. юрид. наук. Ижевск.
- Куренной, Александр М., Маврин, Сергей П., Сафонов, Валерий А., Хохлов, Евгений Б. (ред.). 2015. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)*. 3-е изд., пересм. Москва: Норма; Инфра-М.
- Лютов, Никита Л. 2017. *Актуальные проблемы трудового права*. Учебник для магистров. Москва: Проспект.

Сапфинова, Аполлинария А. 2015. «Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход.» *Современное право* 1: 63–67.

Контактная информация:

Старцев Николай Николаевич — ст. преп.; n.startsev@spbu.ru

Grounds for restoring the missed deadline for applying to the court for the resolution of an individual labor dispute: some of the legal aspects

N. N. Startsev

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

A significant number of lawsuits are related to labor disputes. Especially acute manifestation of injustice is observed when the employee and the employer are arguing, and because the employee is significantly inferior in legal literacy, subordinate to the employer, and because the employee does not have such financial opportunities to attract leading experts in the field of labor law, contributing to the development of a winning strategy and tactics to protect their rights in court, which the employer has and uses. These circumstances have a significant impact on court decisions. Add to the social acuteness of such situations when an employee goes to court, and his labor dispute is not considered at all for the reasons of missing the Statute of limitations, especially if the assessment of the reasons for missing the term does not have clear criteria and in some cases the same circumstances give a chance and the term is restored by the court, and in other cases they are also insufficient. Such situations undermine not only faith in justice, but also cause distrust of the entire judicial system. The article is devoted to the problem of determining the criteria for the formation of legal grounds for restoring the missed deadline for applying to the court for the resolution of individual labor disputes. Specific examples of the review of domestic judicial practice are given. It is suggested that the legislation should reflect and take into account labor-legal specifics when considering labor disputes in courts, especially in relation to issues related to the assessment of circumstances caused by the omission of the Statute of limitations for their sufficient respect and weight for its restoration when making decisions by the courts. The grounds for restoring the deadlines missed for applying for protection of labor rights must take into account the specifics of labor relations, caused primarily by the inequality of the parties and the inequality of the parties' procedural capabilities to provide evidence in support of their procedural position. It is suggested that further improvement of the institution of time limits in labor law is currently required, both for determining the limitation period in labor law, and for developing a uniform approach to assessing the circumstances that serve as the basis for a legitimate and justified restoration of the term for applying to the court for valid reasons.

Keywords: labor disputes, individual labor disputes, term of applying to the court, valid reasons for missing the deadline, protection of labor rights.

References

- Berezhnov, Andrey A. 2020. "The Role of the science of labor law in improving legislation on the resolution of labor disputes." *Labor law in Russia and abroad* 2: 48–50. (In Russian)
- Kuzakova, Olga V. 2008. "Terms in labor law as legal facts and legal conditions: comparative legal aspect". PhD in Law thesis. Izhevsk. (In Russian)

- Kurennoy, Alexander M., Mavrin, Sergey P., Safonov, Valery A., Khokhlov, Evgeny B. (eds). 2015. *Commentary to the Labor code of the Russian Federation (article-by-article)*. 3rd ed., rev. Moscow, Norma, Infra-M. (In Russian)
- Lyutov, Nikita L. (ed.) 2017. *Actual problems of labor law*. Textbook for master students. Moscow, Prospect.
- Saphirova, Apollinaria A. 2015. "Terms of applying for protection of labor rights: a comprehensive approach." *Modern law* 1: 63–67. (In Russian)

Author's information:

Nikolay N. Startsev — Senior Lecturer; n.startsev@spbu.ru