

УДК / UDC 349

DOI: 10.34076/22196838_2025_4_58

К ВОПРОСУ О ВОССТАНОВЛЕНИИ ПРОПУЩЕННОГО СРОКА НА ОБРАЩЕНИЕ В СУД ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Демиденко Татьяна Павловна

Старший преподаватель кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург), кандидат юридических наук, ORCID: 0000-0003-3280-1139, e-mail: tp.demidenko95@gmail.com.

Статья посвящена правовому анализу спорных теоретических положений, а также актуальной судебной практики по вопросу восстановления пропущенного срока на обращение в суд при разрешении индивидуальных трудовых споров. Автор анализирует разъяснения Верховного Суда РФ относительно признания причин пропуска срока на обращение в суд уважительными. В силу оценочного характера данного понятия исчерпывающий перечень уважительных причин не может быть закреплен ни в законодательстве, ни в разъяснениях высших судебных инстанций. Проведенный автором анализ неоднозначной судебной практики по вопросу о восстановлении пропущенного срока на обращение позволяет ему прийти к выводу о том, что основным ориентиром в этом непростом вопросе должны быть нормы общей части Трудового кодекса РФ, предполагающие защиту прав и интересов как работников, так и работодателей.

Ключевые слова: индивидуальный трудовой спор, срок на обращение в суд, срок исковой давности, уважительные причины

Для цитирования: Демиденко Т. П. К вопросу о восстановлении пропущенного срока на обращение в суд при разрешении индивидуальных трудовых споров // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2025. № 4. С. 58–63. DOI: https://doi.org/10.34076/22196838_2025_4_58.

ON THE QUESTION OF RESTORATION OF THE MISSED DEADLINE FOR APPLYING TO THE COURT IN THE RESOLUTION OF INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES

Demidenko Tatyana

Senior lecturer, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg), candidate of legal sciences, ORCID: 0000-0003-3280-1139, e-mail: tp.demidenko95@gmail.com.

The article is devoted to the legal analysis of controversial theoretical provisions, as well as current judicial practice on the issue of restoring the missed deadline for applying to the court in resolving individual labour disputes. The author analyzes the explanations of the Supreme Court of the Russian Federation regarding the recognition of the reasons for missing the deadline for applying to the court as valid. Due to the evaluative nature of this concept, an exhaustive list of valid reasons cannot be fixed either in legislation or in the explanations of higher judicial instances. The author's analysis of ambiguous judicial practice on the issue of restoring the missed deadline for appeal allows him to conclude that the main guideline in this difficult issue should be the norms of the general part of the Labour Code of the Russian Federation, which presuppose the protection of the rights and interests of both employees and employers.

Key words: individual labour dispute, deadline for applying to the court, the statute of limitations, valid reasons

For citation: Demidenko T. (2025) On the question of restoration of the missed deadline for applying to the court in the resolution of individual labour disputes. In *Elektronnoe prilozhenie*

к «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu», no. 4, pp. 58–63, DOI: http://doi.org/10.34076/22196838_2025_4_58.

Конституцией РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. В Трудовом кодексе РФ указанная норма нашла отражение в ст. 352. При этом трудовому праву как самостоятельной отрасли свойственны собственные сроки для обращения в суд за судебной защитой, а также предусмотрена возможность их восстановления в случае пропуска по уважительным причинам. Однако особенности понятийного аппарата отрасли, а также оценочный характер понятия «уважительные причины» зачастую влекут за собой принятие судами в сходных обстоятельствах прямо противоположных решений по вопросу о восстановлении пропущенного срока, что представляет собой нарушение принципа единообразия судебной практики (ст. 391.8 ГПК РФ).

Прежде всего, важно отметить, что ТК РФ не содержит понятия «срок исковой давности», свойственного, например, гражданскому праву, а упоминает лишь о сроках обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. При этом и в науке, и в практике долгое время велась дискуссия по поводу соотношения указанных понятий. Одни ученые считали сроки на обращение в суд процессуальными, не являющимися сроками исковой давности¹. Как указывала Е. В. Грин, такие сроки должны применяться судом самостоятельно, без заявления о пропуске срока другой стороной; при этом их пропуск лишает сторону права на обращение в суд². Другие ученые рассматривали сроки на обращение в суд в качестве аналогичных срокам исковой давности в гражданском праве, т. е. в материально-правовом смысле³. При такой трактовке сроком обращения за разрешением индивидуального трудового спора выступал срок, в течение которого лицо, право которого нарушено, может рассчитывать на получение защиты от юрисдикционных органов⁴. Позднее в п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» сроки на обращение в суд по трудовым спорам были все же расценены в материально-правовом смысле, т. е. применялись только по заявлению стороны спора, а пропуск срока на обращение в суд не рассматривался как препятствие к возбуждению дела в суде.

Сейчас ст. 392 ТК РФ называет пять разновидностей сроков на обращение в суд: по общему правилу такой срок составляет три месяца; один месяц – по спорам об увольнении; один год – о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат; один год – для работодателей по спорам о возмещении работникам ущерба. Также в 2021 г. во исполнение постановления Конституционного Суда от 14 июля 2020 г. № 35-П⁵ ст. 392 ТК РФ была дополнена нормой о сроке на обращение в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав, в том числе после их восстановления на основании решения суда, который составил три месяца⁶. При этом в ч. 5 этой же статьи законодатель отмечает, что при наличии уважительных причин пропущенный срок может быть восстановлен судом.

Конкретного перечня уважительных причин законодательство не содержит и не может содержать в силу того, что понятие «уважительные причины» является оценочным. Как указывает С. Ю. Головина, такие понятия «не конкретизированы законодателем, имеют в лучшем случае лишь частично определенную характеристику, а потому

¹ Трудовое право России: проблемы теории: колл. моногр. / И. Н. Басаргин, Р. Ф. Галиева, С. Ю. Головина и др. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2006. С. 243–250; Комков С. А. Исковая давность в трудовом праве (теория и практика правоприменения) // Сибирский юридический вестник. 2021. № 2. С. 37.

² Грин Е. В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. 2009. № 3. С. 25.

³ Лушников М. В., Лушников А. М. Курс трудового права: в 2 т. М.: Проспект, 2003. Т. 2. С. 1010; Князева Н. А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 4. С. 451–457.

⁴ Нуртдинова А. Ф. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. 2002. № 12. С. 21.

⁵ Постановление Конституционного Суда РФ от 14 июля 2020 г. № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р. М. Четыза».

⁶ Федеральный закон от 5 апреля 2021 г. № 74-ФЗ «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса РФ».

их содержание оценивается в каждой конкретной ситуации правоприменителями»¹. При этом, по мнению М. А. Жильцова, законодатель должен устанавливать критерии применения оценочных понятий для исключения их произвольного толкования². Подобная позиция получила отражение и в судебной практике. Как неоднократно отмечалось Конституционным Судом РФ, «выводы суда относительно признания тех или иных причин пропуска срока уважительными относятся к компетенции суда, рассматривающего вопрос о восстановлении указанного процессуального срока; формируются в каждом конкретном случае, исходя из представленных документов, по внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств»³.

Тем не менее примерный перечень уважительных причин появился в п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». К ним были отнесены, например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи. В дальнейшем соответствующий перечень был дополнен в постановлении Пленума ВС РФ 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 нем в качестве уважительных причин пропуска срока были названы обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд в установленный срок, а также обращение работника в органы прокуратуры или в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника.

Однако повсеместное применение указанных разъяснений не снимает вопроса о субъектном составе, на который они могут распространяться: работодатели – физические лица и работодатели, являющиеся микропредприятиями. Несмотря на то, что в самом постановлении Пленума ВС РФ такие ограничения прямо закреплены, суды зачастую оставляют их без внимания, тем самым расширяя сферу применения постановления на все без исключения категории работодателей. При этом какого-либо обоснования такой аналогии в судебных актах, как правило, не приводится (лишь в редких случаях можно встретить утверждение о необходимости применения данных разъяснений и к иным категориям работодателей⁴). Например, в определении Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ по спору, стороной которого являлось АО «Авиационная компания „Ямал“», не являющееся микропредприятием или работодателем – физическим лицом, ВС РФ указал на то, что судами первой и апелляционной инстанций не были учтены разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума от 29 мая 2018 г. № 15⁵. Аналогичная позиция прослеживается в определении Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 28 ноября 2022 г. № 46-КГПР22-42-К6, где стороной по делу выступил ПАО «Промсвязьбанк», также обладающий статусом юридического лица.

Таким образом, с одной стороны, подход, предполагающий закрепление на уровне разъяснений ВС РФ примерного перечня уважительных причин для восстановления

¹ Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. С. 107.

² Жильцов М. А. Дефекты трудового права и способы их преодоления: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2011. С. 18.

³ См., например: определение Конституционного Суда РФ от 18 апреля 2004 г. № 367-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью „Владимир и Ольга“ на нарушение конституционных прав и свобод частью 1 статьи 52 и частью 4 статьи 198 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации»; определение Конституционного Суда РФ от 18 июля 2006 г. № 308-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Девяткиной Марины Николаевны на нарушение ее конституционных прав нормами Федерального закона „О введении в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации“ и Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации».

⁴ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22 июня 2023 г. по делу № 2-6188/2022.

⁵ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10 апреля 2023 г. № 89-КГ23-1-К7.

пропущенного срока на обращение в суд, является целесообразным (на что указывалось еще в исследованиях советских ученых¹) и выступает для судов своеобразным ориентиром при принятии решений. С другой стороны, в целях соблюдения единообразия в толковании и применении судами норм права видится необходимым скорректировать сферу применения постановления Пленума ВС РФ от 29 мая 2018 г. № 15, указав, что содержащиеся в нем разъяснения могут применяться к любым категориям работодателей.

Также интересен тот факт, что, оценивая уважительность причины пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, некоторые суды ссылаются на нормы Гражданского кодекса РФ, в частности на ст. 195 и 197, а срок, установленный ТК РФ, считают специальным по отношению к трехлетнему сроку исковой давности, установленному Гражданским кодексом РФ². Такой подход представляется неверным в силу самостоятельности трудового права как отрасли и наличия собственного юридического инструментария (еще Л. С. Таль обосновал невозможность регулирования трудовых отношений нормами гражданского права и необходимость выделения в связи с этим трудового (рабочего) права³).

Анализ судебной практики показал, что причины, которые суды признают уважительными для восстановления пропущенного работниками срока на обращение в суд, как правило, входят в перечень, поименованный в постановлениях Пленума ВС РФ. Чаще всего такими причинами являются обращение в Государственную инспекцию труда или прокуратуру⁴, нетрудоспособность самого работника⁵ либо членов его семьи⁶. Важно отметить, что до принятия в 2018 г. постановления Пленума ВС РФ обращение в Государственную инспекцию труда или прокуратуру не считалось уважительной причиной для восстановления срока, на что прямо указывалось в судебных актах, включая акты ВС РФ⁷.

Достаточно часто наличие либо отсутствие оснований для восстановления срока на обращение в суд носит дискуссионный характер. В качестве одного из примеров рассмотрим восстановление пропущенного срока в ситуации наличия у работника высшего юридического образования. Представляется, что наличие профессионального образования и, как следствие этого, специальных познаний в области права должно уменьшать вероятность восстановления таким работником срока на обращение в суд, пропущенного, например, в связи с подачей иска с нарушением правил подсудности, обращения в государственную инспекцию труда или прокуратуру. Между тем подходы судов к решению данного вопроса различаются.

В данном контексте интересным является дело, рассмотренное Октябрьским районным судом Екатеринбурга. В феврале 2023 г. работник обратился в суд с требованием о взыскании заработной платы за период с июля 2018 г. по февраль 2022 г. На основании заявления работодателя суд первой инстанции пришел к выводу о том, что срок обращения в суд по данному требованию за период с июля 2018 г. по декабрь 2021 г. пропущен. Между тем суд все же восстановил пропущенный срок для обращения в суд с данным требованием за период начиная с марта 2021 г. (за год, предшествующий обращению в прокуратуру, которое имело место в марте 2022 г.), аргументировав это следующим образом: истец не имеет специальных познаний в области юриспруденции, в связи с чем работник обратился в Государственную ин-

¹ Мордачев В. Д. Сроки в советском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1972. С. 17.

² См., например: апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 23 марта 2023 г. № 33-6961/2023; апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 2 марта 2023 г. № 33-1557/2023 по делу № 2-185/2022.

³ Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 537 с.

⁴ См., например: апелляционное определение Свердловского областного суда от 21 июня 2023 г. по делу № 33-9897/2023; апелляционное определение Свердловского областного суда от 1 октября 2024 г. по делу № 33-15143/2024.

⁵ См., например: Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.).

⁶ См., например: апелляционное определение Московского городского суда от 15 июля 2022 г. по делу № 33-20067/2022.

⁷ Определение Верховного Суда РФ от 17 июня 2010 г. № 85-В10-2.

спекцию труда и в прокуратуру; для расчета заработка истцу требовались дополнительные документы и время¹.

Свердловский областной суд апелляционным определением от 21 декабря 2023 г.² в части восстановления пропущенного срока на обращение в суд оставил решение суда первой инстанции без изменения. Тем не менее представляется, что установленные судом обстоятельства не свидетельствуют о наличии уважительных причин для восстановления пропущенного срока. Так, п. 16 постановления Пленума ВС РФ от 29 мая 2018 г. № 15 действительно содержит указание на то, что обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда является уважительной причиной для восстановления пропущенного срока в суде. Однако из текста постановления следует, что такое правило работает лишь тогда, когда по итогам обращения в соответствующий орган в отношении работодателя было принято решение об устранении нарушений трудовых прав работника.

В данном случае видится, что суды, восстанавливая срок на обращение в суд, не учли ряд факторов. Во-первых, работник обладает высшим юридическим образованием; следовательно, не мог не знать о наличии срока обращения в суд по трудовым спорам и о последствиях нарушения такого срока. Во-вторых, истец не мог не знать, что государственные инспекции труда и органы прокуратуры не являются органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров³. В-третьих, ни прокуратура, ни государственная инспекция труда не усмотрели в действиях работодателя нарушений трудовых прав работника, в связи с чем у истца не могло возникнуть правомерных ожиданий о том, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке. Следовательно, в данном случае условия, необходимые для применения указанных разъяснений, отсутствуют.

Представляется, что восстановление работнику пропущенного срока в данной ситуации не в полной мере соответствует целям трудового законодательства. Иными словами, складывается ситуация, при которой у работника появляется возможность даже спустя продолжительное время обойти правовую норму, предусматривающую срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. С учетом того, что работник обладает высшим юридическим образованием, такое поведение может содержать в себе признаки злоупотребления правом.

В другом споре суд отказал в восстановлении пропущенного срока в связи с тем, что работник имеет юридическое образование, указав: «Н., имеющая высшее юридическое образование, работала в ККА „Консул“ стажером адвоката, не могла не знать о наличии срока обращения в суд по трудовым спорам, а также о последствиях нарушения такого срока»⁴. Аналогичную позицию занял Московский городской суд при рассмотрении трудового спора, отметив, что истец, работая директором юридического департамента и имея высшее юридическое образование, не мог не знать о необходимости соблюдения установленных законом сроков для обращения в суд. В связи с этим работнику также было отказано в восстановлении пропущенного срока на обращение в суд⁵.

Таким образом, сегодня трудовое законодательство и существующие разъяснения устанавливают судам широкие пределы для усмотрения при решении вопроса о восстановлении пропущенного срока на обращение в суд, что приводит к отсутствию единообразия судебной практики даже при разрешении схожих ситуаций. Несмотря на сложность данного вопроса, ориентиром, как представляется, должны быть нормы общей части ТК РФ, предполагающие, в частности, защиту прав и интересов как работников, так и работодателей в качестве цели трудового законодательства.

¹ Решение Октябрьского районного суда Екатеринбурга от 10 августа 2023 г. по делу № 2-1993/2023.

² Апелляционное определение Свердловского областного суда от 21 декабря 2023 г. по делу № 33-20642/2023.

³ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 9 ноября 2020 г. № 60-КГ20-4-К9.

⁴ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17 июня 2021 г. по делу № 88-8386/2021.

⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 17 ноября 2023 г. по делу № 33-44262/2023.

Список литературы

- Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. 180 с.
- Грин Е. В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. 2009. № 3. С. 23–27.
- Жильцов М. А. Дефекты трудового права и способы их преодоления: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2011. 459 с.
- Князева Н. А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 4. С. 451–457.
- Комков С. А. Исковая давность в трудовом праве (теория и практика правоприменения) // Сибирский юридический вестник. 2021. № 2. С. 37–41.
- Лушников М. В., Лушников А. М. Курс трудового права: в 2 т. М.: Проспект, 2003. Т. 2. 1151 с.
- Мордачев В. Д. Сроки в советском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1972. 18 с.
- Нуртдинова А. Ф. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. 2002. № 12. С. 3–28.
- Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 537 с.
- Трудовое право России: проблемы теории: колл. моногр. / И. Н. Басаргин, Р. Ф. Галиева, С. Ю. Головина и др. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2006. 256 с.

References

- Basargin I. N., Galieva R. F., Golovina S. Yu., et al. (2006) *Trudovoe pravo Rossii: problemy teorii: kollektivnaya monografiya* [Labour law of Russia: problems of theory: collective monography]. Yekaterinburg, Izdatel'stvo UrGYuA, 256 p.
- Golovina S. Yu. (1997) *Ponyatiinyi apparat trudovogo prava* [Conceptual framework of labour law]. Yekaterinburg, Izdatel'stvo UrGYuA, 180 p.
- Grin E. V. (2009) K voprosu o razlichii ponyatii «sroki obrashcheniya v sud» po trudovym delam i «sroki iskovoi davnosti» [On the issue of the difference between the concepts of «time limits for going to court» in labour matters and «limitation periods»]. In *Rossiiskaya yustitsiya*, no. 3, pp. 23–27.
- Knyazeva N. A. (2013) Sroki obrashcheniya za zashchitoy trudovykh prav rabotnikov: yuridicheskaya priroda, prodolzhitel'nost' i poryadok primeneniya [Terms of applying for protection of workers' labour rights: legal nature, duration and procedure of application]. In *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava*, no. 4, pp. 451–457.
- Komkov S. A. (2021) Iskovaya davnost' v trudovom prave (teoriya i praktika pravoprimeneniya) [Statute of limitations in labour law (theory and practice of law enforcement)]. In *Sibirskii yuridicheskii vestnik*, no. 2, pp. 37–41.
- Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. (2003) *Kurs trudovogo prava: v 2 t. T. 1* [Course of labour law: in 2 volumes. Vol. 2]. Moscow, Statut, 1151 p.
- Mordachev V. D. (1972) *Sroki v sovetskom trudovom prave: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk* [Terms in Soviet labour law: an abstract of a candidate of legal sciences thesis]. Sverdlovsk, 18 p.
- Nurtdinova A. F. (2002) Zashchita trudovykh prav rabotnikov [Protection of labour rights of workers]. In *Khozyaistvo i pravo*, no. 12, pp. 3–28.
- Tal' L. S. (2006) *Trudovoi dogovor. Tsivilisticheskoe issledovanie* [Employment contract. Civilistic research]. Moscow, Statut, 537 p.
- Zhil'tsov M.A. (2011) *Defekty trudovogo prava i sposoby ikh preodoleniya: dis. ... d-ra yurid. nauk* [Defects of labour law and ways to overcome them: an abstract of a doctor of legal sciences thesis]. Yekaterinburg, 459 p.

Дата поступления рукописи в редакцию: 08.03.2025

Дата принятия рукописи в печать: 15.05.2025