

**Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 7 декабря 2020 г. N 5-КГ20-101**

**Суд отменил вынесенные ранее судебные акты и направил дело о признании приказа о расторжении трудового договора недействительным, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании заработка за время вынужденного прогула на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку вывод судов о пропуске истицей срока на обращение в суд является неправомерным**

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 7 декабря 2020 г. кассационную жалобу Сенченковой Евгении Михайловны на **решение** Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 23 ноября 2017 г., дополнительное решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 10 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 1 ноября 2018 г.

по делу N 2-4435/2017 Черёмушкинского районного суда г. Москвы по иску Сенченковой Евгении Михайловны к федеральному государственному бюджетному учреждению науки "Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова" Российской академии наук о признании приказа о расторжении трудового договора недействительным, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М., объяснения Сенченковой Е.М. и её представителя Испиряна Т.Х., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя федерального государственного бюджетного учреждения науки "Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова" Российской академии наук Лазарь Л.К., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А.,

полагавшей доводы кассационной жалобы обоснованными, обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации  
установила:

Сенченкова Е.М. 16 июня 2017 г. обратилась в суд с иском (уточнённым в порядке **статьи 39** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) к федеральному государственному бюджетному учреждению науки "Институт истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова" Российской академии наук (далее - Институт истории естествознания и техники), в котором просила признать недействительным приказ директора Института истории естествознания и техники от 26 августа 2016 г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником Сенченковой Е.М., признать её увольнение незаконным и восстановить на работе в должности главного научного сотрудника, взыскать с Института истории естествознания и техники стоимость оплаты услуг представителя в сумме 45 000 руб., компенсацию морального вреда в сумме 500 000 руб.

В обоснование заявленных требований Сенченкова Е.М. ссылалась на то, что она состояла в трудовых отношениях с Институтом истории естествознания и техники в должности главного научного сотрудника.

В сентябре 2016 года из уведомления работодателя Сенченкова Е.М. узнала о необходимости получить трудовую книжку в связи с прекращением 26 августа 2016 г. заключённого между сторонами трудового договора.

После получения данного уведомления от работодателя Сенченкова Е.М. неоднократно обращалась в Институт истории естествознания и техники для получения разъяснений об основании и причинах её увольнения, а также для получения трудовой книжки и копии приказа об увольнении. Однако до настоящего времени Сенченкова Е.М. не проинформирована о причине расторжения с ней трудового договора работодателем в одностороннем порядке, ею не получены трудовая книжка и копия приказа работодателя об увольнении.

В дальнейшем Сенченкова Е.М. была ознакомлена с письмом директора Института истории естествознания и техники, которое было адресовано в Федеральное агентство научных организаций. Из содержания этого письма Сенченкова Е.М. узнала о том, что она уволена с работы в Институте истории естествознания и техники в связи с реструктуризацией отделов и сокращением занимаемой ею должности.

Сенченкова Е.М. полагала, что срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренный положениями [статьи 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации, ею соблюден, поскольку до настоящего времени ей не вручена копия приказа об увольнении и не выдана трудовая книжка. При этом работодателем была нарушена процедура увольнения Сенченковой Е.М. по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации), поскольку она не получала уведомление о предстоящем сокращении замещаемой ею должности и расторжении с ней по инициативе работодателя трудового договора, а также работодатель не предлагал ей осуществить перевод на другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

12 октября 2017 г. в Черёмушкинский районный суд г. Москвы представителем Института истории естествознания и техники подано письменное ходатайство о применении последствий пропуска истцом срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

[Решением](#) Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 23 ноября 2017 г. в удовлетворении исковых требований Сенченковой Е.М. о признании приказа о расторжении трудового договора недействительным, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула отказано.

Дополнительным решением Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 10 сентября 2018 г. отказано в удовлетворении исковых требований Сенченковой Е.М. о компенсации морального вреда, судебных расходов на оплату услуг представителя.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 1 ноября 2018 г. [решение](#) и дополнительное решение суда первой инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Сенченковой Е.М. ставится вопрос о передаче жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены указанных судебных постановлений, как незаконных.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. от 18 июля 2020 г. удовлетворено заявление Сенченковой Е.М. о восстановлении пропущенного процессуального срока подачи кассационной жалобы, Сенченковой Е.М. восстановлен срок подачи кассационной жалобы в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации на [решение](#) Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 23 ноября 2017 г., дополнительное решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 10 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 1 ноября 2018 г.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. 21 августа 2020 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 19 октября 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 доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке 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 390](#)<sup>14</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

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

Судом установлено и следует из материалов дела, что Сенченкова Е.М., 1930 года рождения, с 16 января 1996 г. состояла в трудовых отношениях с Институтом истории естествознания и техники в должности главного научного сотрудника на основании трудового договора от 16 января 1996 г. N 99.

23 июня 2016 г. директор Института истории естествознания и техники письменно уведомил профсоюзный комитет о том, что в связи с реструктуризацией принято решение о сокращении численности и штата Института истории естествознания и техники, и о планируемом расторжении трудовых договоров по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе с членом профсоюза Сенченковой Е.М. - главным научным сотрудником отдела истории химико-биологических наук.

В уведомлении директора Института истории естествознания и техники от 23 июня 2016 г. в адрес Сенченковой Е.М. о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата сообщено, что её увольнение по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации произойдет 26 августа 2016 г., при этом администрация Института истории естествознания и техники не может предложить ей перевод на другую работу. Подпись Сенченковой Е.М. об ознакомлении с данным уведомлением отсутствует.

Приказом директора Института истории естествознания и техники от 26 августа 2016 г. N 221 "ЛС" действие трудового договора с Сенченковой Е.М. прекращено, Сенченкова Е.М. уволена 26 августа 2016 г. с занимаемой должности главного научного сотрудника отдела истории химико-биологических наук Института истории естествознания и техники в связи с сокращением штата работников организации по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Подпись Сенченковой Е.М. об ознакомлении с этим приказом отсутствует.

1 сентября 2016 г. по результатам обращения Сенченковой Е.М. в Федеральное агентство научных организаций о неправомерных действиях руководства Института истории естествознания и техники ей было письменно разъяснено, что при наличии фактов нарушения трудового законодательства она вправе обратиться в Федеральную службу по труду и занятости, в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Письменным ответом Государственной инспекции труда в г. Москве от 1 февраля 2017 г. Сенченкова Е.М. проинформирована о том, что по вопросу нарушения ее трудовых прав работодателем (Институтом истории естествознания и техники) она как лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с этим работодателем, вправе обратиться в суд в рамках индивидуального трудового спора.

Разрешая спор, суд первой инстанции установил нарушение работодателем Институтом истории естествознания и техники процедуры увольнения работника (Сенченковой Е.М.) по [пункту](#)

**2 части первой статьи 81** Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации), поскольку уведомление о предстоящем сокращении должности, занимаемой Сенченковой Е.М., работодателем ей не направлялось, вакантные должности не предлагались.

При этом суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований Сенченковой Е.М. о признании приказа о расторжении трудового договора недействительным, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов, так как посчитал, что Сенченковой Е.М. пропущен предусмотренный **статьёй 392** Трудового кодекса Российской Федерации месячный срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, связанного с увольнением, о применении последствий пропуска которого заявлено стороной ответчика, ввиду того, что о своём увольнении Сенченкова Е.М. узнала 12 сентября 2016 г. из уведомления работодателя о необходимости получения трудовой книжки, а в суд с иском она обратилась только 16 июня 2017 г.

По мнению суда первой инстанции, Сенченковой Е.М. не доказано наличие обстоятельств, объективно препятствующих ей обратиться в суд с настоящим иском в установленный законом срок.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводом суда первой инстанции о пропуске Сенченковой Е.М. срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении.

Отклоняя доводы апелляционной жалобы представителя Сенченковой Е.М. по доверенности Испиряна Т.Х. о том, что Сенченковой Е.М. соблюден срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, поскольку до настоящего времени работодателем ей не выдана трудовая книжка, с приказом работодателя от 26 августа 2016 г. N 221 "ЛС" об увольнении Сенченкова Е.М. ознакомилась только в ходе рассмотрения настоящего дела в суде первой инстанции, суд апелляционной инстанции указал, что данные обстоятельства не свидетельствуют об уважительности причин пропуска Сенченковой Е.М. срока обращения в суд с данным иском.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций об отказе Сенченковой Е.М. в удовлетворении её исковых требований со ссылкой на пропуск истцом 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.

**Частью 1 статьи 46** Конституции Российской Федерации установлено, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Согласно Конституции Российской Федерации право на судебную защиту и доступ к правосудию относится к основным неотчуждаемым правам и свободам человека и одновременно выступает гарантией всех других прав и свобод, оно признаётся и гарантируется согласно общепризнанным принципам и нормам международного права (**статьи 17 и 18; статья 46, части 1 и 2; статья 52**). Из приведённых конституционных положений во взаимосвязи со **статьёй 14** Международного пакта о гражданских и политических правах и **статьёй 6** Конвенции о защите прав человека и основных свобод следует, что правосудие как таковое должно обеспечивать эффективное восстановление в правах и отвечать требованиям справедливости (**пункт 2** постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 5 февраля 2007 г. N 2-П).

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с **Конституцией** Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, и обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (**статья 2** Трудового кодекса Российской Федерации).

Расторжение трудового договора работодателем в связи с сокращением численности или

штата работников организации, индивидуального предпринимателя определено [пунктом 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации как одно из оснований прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя.

В силу [части 3 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) или [3 части 1](#) названной статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с [частью 3 статьи 81](#) данного кодекса. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения ([части 1 и 2 статьи 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с [частями 1 и 2 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.

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

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

Сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены [статьёй 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Частью 1 статьи 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации (норма приводится в редакции, действующей на момент обращения Сенченковой Е.М. в суд с настоящим иском - 16 июня 2017 г.) предусмотрено, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Аналогичные по содержанию положения о сроке обращения работника в суд по спорам об увольнении установлены в действующей с 1 января 2020 г. редакции [статьи 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В [пункте 3](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации" (далее также - постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2) 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 о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трёхмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права ([часть 1 статьи 392 ТК РФ](#), [статья 24 ГПК РФ](#)).

Из норм трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, касающегося увольнения, 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.

Судебными инстанциями при решении вопроса пропущен или нет Сенченковой Е.М. срок на обращение в суд по спору о законности её увольнения, восстановлении на работе, о применении последствий пропуска которого было заявлено стороной ответчика, приведённые выше правовые нормы, а также разъяснения, содержащиеся в [постановлении](#) Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, применены неправильно, а потому их вывод о пропуске Сенченковой Е.М. срока на обращение в суд не может быть признан правомерным.

Судебные инстанции, определяя начало течения срока по спору об увольнении, установленного [статьёй 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации, сослались на то, что о своём увольнении Сенченкова Е.М. узнала 12 сентября 2016 г. из уведомления работодателя о необходимости получения трудовой книжки, а в суд с иском обратилась только 16 июня 2017 г.

Между тем судами не принято во внимание, что копия приказа работодателя об увольнении и трудовая книжка Сенченковой Е.М. не получены, с приказом об увольнении она ознакомилась только в ходе рассмотрения настоящего дела в суде первой инстанции, работодатель (Институт истории естествознания и техники) в сентябре 2016 года препятствовал ей в личном получении трудовой книжки и копии приказа о её увольнении, указывая на отсутствие работников отдела кадров Института истории естествознания и техники на рабочем месте, в связи с чем Сенченкова Е.М. неоднократно обращалась к работодателю, в Федеральное агентство научных организаций, государственную инспекцию труда за разъяснением сложившейся ситуации и восстановлением нарушенных трудовых прав. Эти обстоятельства работодателем в судебном заседании не оспаривались, доказательств обратного суду не представлено.

Приведённое выше с учётом законоположений [статьи 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации даёт основание для вывода о том, что Сенченкова Е.М. предусмотренный указанной нормой месячный срок для обращения в суд по спору об увольнении не пропустила, так как она на момент обращения в суд с настоящим иском (16 июля 2017 г.) не была ознакомлена работодателем под роспись с приказом об увольнении, ей не была вручена копия приказа об увольнении либо выдана трудовая книжка, данных о том, что Сенченкова Е.М. отказалась от получения приказа об увольнении или трудовой книжки также не имеется, в связи с чем вывод судов первой и апелляционной инстанций о пропуске Сенченковой Е.М. срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении не соответствует требованиям закона.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что в данном случае решение судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Сенченковой Е.М. о признании приказа о расторжении трудового договора недействительным, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда со ссылкой на пропуск истцом срока для обращения в суд, который ею не пропущен, при установлении судом первой инстанции нарушения работодателем (Институтом истории естествознания и техники) процедуры увольнения работника (Сенченковой Е.М.) по [пункту 2 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации

(неуведомление о предстоящем сокращении должности, занимаемой Сенченковой Е.М., непредложение вакантных должностей) противоречит задачам гражданского судопроизводства, как они определены в [статье 2](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и создаёт препятствия для защиты трудовых прав истца.

Ввиду изложенного обжалуемые судебные постановления 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 390<sup>14</sup>](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанных судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [статьями 390<sup>14</sup>](#), [390<sup>15</sup>](#), [390<sup>16</sup>](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

[решение](#) Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 23 ноября 2017 г., дополнительное решение Черёмушкинского районного суда г. Москвы от 10 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 1 ноября 2018 г. по делу N 2-4435/2017 Черёмушкинского районного суда г. Москвы отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Черёмушкинский районный суд г. Москвы.

Председательствующий

Пчелинцева Л.М.

Судьи

Вавилычева Т.Ю.

Жубрин М.А.