

19.07.2017 22:10

Рубрика: Экономика

Когда приказ еще не приговор

Верховный суд разъяснил, сколько есть времени у уволенного сотрудника для спора с работодателем

Текст: Наталья Козлова

Российская газета - Неделя №7325 (159)

<https://rg.ru/2017/07/19/vs-raziasnil-kogda-uvolennogo-sotrudnika-mogut-vosstanovit-na-rabote.html>

Споры уволенных сотрудников с бывшими работодателями это, по судебной статистике, одна из самых распространенных судебных коллизий. И очень часто для успеха в таких тяжбах гражданину достаточно соблюсти сроки, которые наше законодательство дает для обжалования незаконного, на взгляд человека, увольнения. Но та же всезнающая статистика утверждает, что абсолютное большинство граждан об этих жестких временных рамках мало что знает.



Фактически каждый из нас может оказаться жертвой незаконного увольнения. Но умеем ли мы грамотно отстаивать свои права? Фото: photoxpress.ru

Трудовой спор, который перепроверяла Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда, произошел в Ставропольском крае. Там в городской суд пришел гражданин и попросил восстановить его на работе в некой фирме. В иске человек рассказал, что был принят на работу, но спустя полгода уволен. Про увольнение он ничего не знал, пока по почте не прислали его трудовую, в которой он с удивлением увидел, что уволен по собственной просьбе. На казенном языке это называется увольнением по инициативе работника. Правда, такой инициативы ни в письменном, ни в устном виде гражданин не высказывал.

В иске человек попросил отменить приказ об увольнении как незаконный, взыскать с обидевшего его работодателя кругленькую сумму - зарплату за все время вынужденного прогула, моральный ущерб, судебные издержки и деньги на поездку в Минераловодский городской суд на процесс. Дело в том, что гражданин был из другого региона. Суд человек проиграл. В Ставропольском краевом суде люди в мантиях встали на сторону своих коллег и также отказали гражданину.

Пришлось этому человеку обращаться в Верховный суд. Там дело прочли, доводы гражданина проверили и с ним согласились. На взгляд Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда, закон нарушили суды и первой, и апелляционной инстанций.

90 процентов от всех трудовых споров, рассматриваемых в судебном порядке, занимают споры о восстановлении на работе

Вот аргументы Верховного суда. Наш истец был принят в компанию на должность руководителя в департамент продаж. Спустя ровно полгода человека уволили по части 1 статьи 77 Трудового кодекса - то есть по инициативе работника. Трудовая пришла к человеку по почте. Сам удивленный работник был жителем Владимира. Поэтому спустя полтора месяца в районный суд Владимира поступил иск от уволенного гражданина. Но там дело не слушали, а вернули документы человеку, объяснив, что фирма находится на Ставрополье, где ему и надлежит судиться.

Спустя два месяца в Минераловодский городской суд по почте пришел этот же иск. На процессе представитель фирмы заявил, что бывший работник пропустил срок обращения в суд для "оспаривания индивидуального трудового спора". Об этом сроке говорится в 392-й статье Трудового кодекса. По мнению фирмы, человек получил трудовую в декабре, а в суд пошел лишь в марте следующего года. А то, что он до этого обращался во владимирский суд по месту жительства, по мнению ставропольских судей, не аргумент.

Верховный суд на эти доводы местных судов ответил, что они "основаны на неправильном толковании и применении норм права". И в первую очередь напомнил о 392-й статье Трудового кодекса. Там сказано следующее: работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев с момента, как ему стало известно 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 ему трудовой книжки. Если эти сроки пропущены, то их можно восстановить в суде. Об этом говорится все в той же 392-й статье Трудового кодекса. А еще по поводу увольнений сотрудников был специальный Пленум Верховного суда (N 2 от 17 марта 2004 года). Там говорилось, какие причины пропуска срока обращения в суд считать уважительными. Это болезнь, командировка, уход за тяжелобольным близким, непреодолимая сила. При этом пленум подчеркнул - этот перечень уважительных причин не исчерпывающий.

В нашем случае гражданин пришел в суд Владимира вовремя - то есть в установленный законом месячный срок с момента, как получил трудовую по почте. Ему владимирский суд отказал в начале марта, и уже спустя неделю ставропольские судьи получили по почте иск уволенного. Верховный суд заявил, что Минераловодский городской суд должен был исключить время, пока владимирские судьи занимались иском, из общего срока, оговоренного Трудовым кодексом.

По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда, ставропольские коллеги не приняли во внимание, что никаких сроков истец не пропускал и первоначально пошел в суд в установленный законом срок. И, отказывая гражданину, местные судьи не потрудились "исследовать иные, не связанные со сроком обращения фактические обстоятельства дела, что противоречит задачам гражданского судопроизводства". Все решения по иску уволенного Верховный суд отменил и дело велел пересмотреть с учетом своих указаний.

Справка "РГ"

Решение о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению. Статьи 211 Гражданского процессуального кодекса РФ и 396 Трудового кодекса РФ, предусматривая немедленное исполнение судебных решений по указанным в ней делам, направлены на защиту прав работников, нарушенных незаконным увольнением, и на их скорейшее восстановление. Даже поданная работодателем

кассационная жалоба не освобождает его от обязанности немедленно исполнить решение суда. Поэтому восстановление на работе происходит немедленно, не дожидаясь вступления в законную силу определения.