Является ли пропуск срока на обращение в суд уважительной причиной при обращении в государственную инспекцию труда или прокуратуру?

Статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации установлены специальные сроки обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров:

– в течение 3-х месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

- по спорам об увольнении - 1 месяц со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

- по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат - 1 год со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе при увольнении.

Согласно части 3 указанной статьи, в случае пропуска срока по уважительной причине по заявлению работника такой срок может быть восстановлен судом.

В качестве таких уважительных причин являются обстоятельства, которые могут расцениваться как препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора. К таким причинам относят: болезнь, нахождение в командировке, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи, обращение с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление было подано в установленный срок (п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Вместе с тем, в постановлении Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15 Верховный Суд РФ указал на то, что об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд при рассмотрении 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.

Кроме того, рассматривая конкретный спор – о неправомерном увольнении работника, Верховный Суд РФ пришел к заключению, что, направляя письменные обращения по вопросу незаконности увольнения гражданина в ГИТ и органы прокуратуры, работник правомерно ожидал, что в отношении его работодателя будет принято соответствующее решение об устранении нарушений его трудовых прав и его трудовые права будут также восстановлены во внесудебном порядке. Указанные обстоятельства и доводы работника о том, что вопреки его ожиданиям о разрешении указанными органами вопроса о незаконности его увольнения ему было рекомендовано за разрешением спора обратиться в суд, по мнению суда, дают основание для вывода о наличии уважительных причин пропуска работником установленного ст. 392 ТК РФ срока.

Таким образом, досудебное обращение работника с жалобой на действия работодателя в контролирующие органы и ожидание соответствующего ответа также является уважительной причиной для пропуска работником срока на обращение в суд за разрешением трудового спора независимо от того, как названные органы отреагировали на обращение работника.

Ранее считалось,  что досудебное обращение в указанные органы с заявлением о нарушении трудовых прав не является обстоятельством, препятствовавшим работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора и, следовательно, не может быть признано уважительной причиной пропуска срока на обращение в суд.