

Дело №2-

## РЕШЕНИЕ

### ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Приморский районный суд г. С-Петербурга в составе  
председательствующего судьи Серовой С.П.

при секретаре Будченко В.В.

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску  
к ООО о защите трудовых  
прав

### УСТАНОВИЛ

Истец обратилась в суд с иском к ответчику, указывая, что 24.02.2016г. она была принята на работу к ответчику на должность офис-менеджера с заработной платой в размере 25000 руб. в месяц, при приеме на работу трудовой договор в письменной форме заключен не был, однако истец выполняла трудовые обязанности с использованием электронной рабочей переписки со специально созданного почтового адреса, через месяц истец уведомила работодателя о своей беременности, на что ответчик предложил прекратить работу и сдать дела до 31.03.2016г., 31.03.2016г. истец прекратила выполнять трудовые обязанности, однако расчет за отработанный период произведен не был. Истец считает, что исходя из среднемесячного заработка истца у ответчика имеется задолженность перед истцом по заработной плате в размере 30 000 руб. Первоначально истец просила суд взыскать с ответчика в свою пользу указанную сумму задолженности по заработной плате, восстановить истца в должности офис-менеджера, взыскать с ответчика заработную плату за период отстранения от работы с 31 марта по настоящее время в размере среднего заработка, проценты за просрочку выплаты заработной платы в соответствии со ст.236 ТК РФ, а также компенсацию морального вреда в размере 30 000 руб. К иску истцом приложено ходатайство о восстановлении пропущенного срока исковой давности, в обоснование которого истец указывает, что в установленный срок подать иск не могла в связи с плохим самочувствием и беременностью, при этом истец считает, что трехмесячный срок, установленный ст.392 ТК РФ, не может быть применен к требованию о взыскании заработной платы и к иным денежным требованиям, поскольку трудовые отношения носят длящийся характер, просит восстановить пропущенный процессуальный срок.

В ходе судебного разбирательства истец в порядке ст.39 ГПК РФ уточнила заявленные требования, просит суд установить факт трудовых отношений истца и ответчика в период с 24 февраля 2016г. по 31 марта 2016г., обязать ответчика заключить с истцом трудовой договор для работы в



должности офис-менеджера с окладом 25000 руб. с 24 февраля 2016г., внести запись о приеме на работу в трудовую книжку истца, взыскать с ответчика в пользу истца заработную плату в размере 65600 руб. за период фактической работы истца до 31 марта 2016г., заработную плату за период временной приостановки работы с 30 апреля по настоящее время в размере среднего заработка истца в сумме 439335,92 руб., проценты за просрочку выплаты заработной платы в соответствии со ст.236 ТК РФ, компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Представитель ответчика по доверенности Царева А.Д. иск не признала, поддержала заявление ответчика о применении последствий пропуска срока исковой давности, представленное суду ранее, а также

Истец в судебном заседании возражала против применения срока исковой давности, просила его восстановить, ссылаясь на то, что срок пропущен по уважительным причинам, поскольку она не могла обратиться в суд с иском из-за плохого самочувствия, вместе с тем проблем с беременностью не было, она ничем не была осложнена. Истец также указала о том, что она 24.02.2016г. была допущена к работе, поэтому считает, что с 27.02.2016г. ответчик обязан был оформить отношения, в суд она не обращалась, так как до последнего ждала, что ответчик заплатит, кроме того, работники ответчика все время обещали ее оформить, истец обращалась в прокуратуру.

Представитель истца в судебном заседании суду пояснила, что срок исковой давности в данном случае не применим, поскольку ответчик признает наличие трудовых отношений с истцом, которые носят длящийся характер.

Суд, выслушав истца и его представителя, представителя ответчика, считает, что заявленный иск не подлежит удовлетворению по следующим основаниям:

В соответствии со ст. 195 ГК РФ исковой давностью признается срок для защиты права по иску лица, право которого нарушено. В соответствии со ст.200 ГК РФ течение срока исковой давности начинается со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права. Ответчик просит применить исковую давность. В соответствии со ст. 199 ГК РФ истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

Согласно ст. 392 ТК РФ, в редакции действовавшей до 03.10.2016г., 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.

Статья 392 ТК РФ направлена на обеспечение функционирования механизма судебной защиты трудовых прав и в системе действующего правового регулирования призвана гарантировать возможность реализации



работниками права на индивидуальные трудовые споры (статья 37, часть 4, Конституции Российской Федерации), устанавливая условия, порядок и сроки для обращения в суд за их разрешением.

Предусмотренный указанной статьей срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора является более коротким по сравнению с общим сроком исковой давности, установленным гражданским законодательством. Однако такой срок, как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации в своих решениях, выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, не может быть признан неразумным и несоразмерным; установленные данной статьей сокращенный срок для обращения в суд и правила его исчисления направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на своевременную оплату труда, и по своей продолжительности этот срок является достаточным для обращения в суд (Определения от 21 мая 1999 года N 73-О, от 12 июля 2005 года N 312-О, от 15 ноября 2007 года N 728-О-О, от 21 февраля 2008 года N 73-О-О и др.).

Своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника, а при пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом (часть третья статьи 392 ТК РФ). Отказ же в восстановлении пропущенного срока работник вправе обжаловать в установленном законом порядке.

Пунктом 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - Постановление Пленума N 2) установлено, что вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья статьи 390 и часть третья статьи 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 ГПК РФ).

Из объяснений самого истца следует, что о своем нарушенном праве на оформление трудовых отношений она узнала 27.02.2016г., 31.03.2016г. она сама прекратила выполнять трудовые обязанности. Таким образом, течение срока обращения в суд началось с 31.03.2016г., истец знала о нарушении своего права уже с этого времени. Следовательно, срок исковой давности истек 30.06.2016г., с иском в суд истец обратилась 28.07.2016г., то есть после истечения установленного законом срока для обращения.

Как усматривается из материалов дела, истец ходатайствовала о восстановлении срока, однако доказательств уважительности причин пропуска срока не представила, сама подтвердила, что беременность была без осложнений, что свидетельствует о том, что состояние беременности не препятствовало истцу обратиться в суд с иском о защите своих прав в



установленный законом срок, поэтому суд считает, что в ходатайстве о восстановлении срока истцу надлежит отказать.

Ссылка представителя истца на делящийся характер нарушения трудовых прав суд считает не основанным на нормах права.

Для применения разъяснений, содержащихся в пункте 56 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 от 17 марта 2004 года "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", на которые ссылается представитель истца, необходимо соблюдение определенных условий: трудовые отношения с работником не должны быть прекращены и заработная плата работнику должна быть начислена, но не выплачена. Вместе с тем, истец сама указала на прекращение трудовых отношений с 31.03.2016г. и просила суд установить факт трудовых отношений в период до 31.03.2016г.

Таким образом, в данном случае имеется спор между работником, трудовые отношения с которым прекращены, и работодателем.

При таких обстоятельствах, доводы ответчика нашли свое подтверждение при рассмотрении дела, и истцу надлежит в иске отказать, т.к. им пропущен срок на защиту своего права.

В соответствии со ст. 198 ГПК РФ в случае отказа в иске в связи с признанием неубажительными причин пропуска срока исковой давности или срока обращения в суд в мотивировочной части решения суда указывается только на установление судом данных обстоятельств.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. 56,67,194-199 ГПК РФ, суд

### РЕШИЛ

В удовлетворении ходатайства о восстановлении срока на подачу искового заявления о защите трудовых прав [redacted] отказать.

В иске [redacted] к ООО [redacted] об установлении факта трудовых отношений, обязанности заключить трудовой договор, обязанности внести запись о приеме на работу, взыскании заработной платы, взыскании заработной платы за время приостановки работы, взыскании процентов и компенсации морального вреда отказать.

Решение может быть обжаловано в С-Петербургский городской суд путем подачи апелляционной жалобы через районный суд в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья:

Решение в окончательной форме изготовлено 20.03.2016 г.

