**Верховный суд РФ разъяснил, в каком еще случае причина пропуска срока для обращения в суд с иском о восстановлении на работе является уважительной**

Верховный суд Российской Федерации в определении от 08.07.2019 № 25-КГ19-2 назвал еще одну уважительную причину для восстановления срока подачи работником иска о восстановлении на работе.

При рассмотрении гражданского дела судом установлено, что истец состоял в трудовых отношениях с районной больницей, где работал в должности врача-стоматолога.

Ввиду отсутствия лицензии по профилю «Стоматология общей практики» и невозможностью руководством больницы ее получения главным врачом в ноябре 2017 издан приказ о сокращении ставки врача-стоматолога с января 2018.

Врач с данным приказом не согласился и оспорил его в суде, однако первая и апелляционные инстанции отказали в удовлетворении требований об отмене приказа.

В период рассмотрения данного спора, в январе 2018, истец уволен в связи с сокращением штата работников организации.

При рассмотрении в апреле 2018 искового заявления врача о восстановлении на работе районный суд указал на пропуск месячного срока исковой давности, полагая, что рассмотрение дела о признании незаконным приказа о сокращении численности штата работников не мешало гражданину вовремя подать иск о восстановлении на работе.

Однако Верховный суд Российской Федерации напомнил, что суды должны оценивать в совокупности все уважительные причины пропуска срока, указав, что заявитель правомерно ожидал, что отмена приказа о сокращении штата поможет ему восстановиться на работе.

Высший суд обратил внимание на то, что исковое заявление о восстановлении на работе подано в апреле 2018 после получения в марте 2018 апелляционного определения об оспаривании приказа о сокращении штата, то есть в пределах срока исковой давности.

Дело о восстановлении на работе направлено на новое рассмотрение.

При этом, согласно Постановлению Пленума Верховного суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15, уважительной причиной пропуска срока является также своевременное обращение в Государственную инспекцию труда или прокуратуру, которые выносят решение об устранении нарушений.