

Общий срок обращения работника в суд за разрешением трудового спора составляет 3 месяца (с даты, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права), по спорам об увольнении - 1 месяц (со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо выдачи трудовой книжки, предоставления в связи с увольнением сведений о трудовой деятельности).

Если работник отказался от получения трудовой книжки или копии приказа об увольнении и обратился в суд с иском о восстановлении на работе, то срок давности будет отсчитываться со дня такого отказа (п. 3 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Специальный срок установлен для споров о невыплате или неполной выплате заработной платы и других сумм, причитающихся работнику, он составляет 1 год (со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении).

При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение 3 месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Пропуск срока обращения в суд.

Если работник пропустил срок обращения в суд, то работодатель вправе заявить об этом в ходе судебного разбирательства, поскольку самостоятельно (без такого заявления) судья не вправе отказать работнику в принятии искового заявления из-за пропуска срока.

Такое заявление ответчика может служить основанием для отказа работнику в иске в силу ч. 6 ст. 152 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ).

В то же время суд по заявлению работника может признать причины пропуска срока уважительными и восстановить этот срок. Уважительными причинами пропуска срока могут являться, например, болезнь (нетрудоспособность) работника, его командировка, необходимость ухода за больными членами семьи, оформление инвалидности, обращение в государственную инспекцию труда, прокуратуру и др. При этом перечень причин, которые могут быть признаны уважительными, является открытым.