

## В КАКИЕ СРОКИ РАБОТНИК МОЖЕТ ОБРАТИТЬСЯ В СУД ЗА ЗАЩИТОЙ СВОИХ ПРАВ?

Согласно положений ст. 392 Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ) 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.

В силу п. 2 ст. 199 Гражданского Процессуального Кодекса РФ (далее – ГПК РФ) исковая давность применяется судом только по **заявлению** стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения. Истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является **основанием** к вынесению судом решения об отказе в иске.

Согласно ст. 205 ГПК РФ в исключительных случаях, когда суд признает уважительной причину пропуска срока исковой давности по обстоятельствам, связанным с личностью истца (тяжелая болезнь, беспомощное состояние, неграмотность и т.п.), нарушенное право гражданина подлежит защите. Причины пропуска срока исковой давности могут признаваться уважительными, если они имели место в последние шесть месяцев срока давности, а если этот срок равен шести месяцам или менее шести месяцев - в течение срока давности.

Таким образом, если в случае пропуска срока исковой давности ответчик (работодатель) заявит ходатайство о применении сроков исковой давности, именно работник должен доказать, что причины пропуска срока исковой давности были уважительными, в противном случае суд вправе отказать в удовлетворении требования только по этим мотивам, без исследования иных обстоятельств дела.

Помимо этого, в силу ст. 392 ТК РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года 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.

В случае, если иск содержит несколько требований, например: о признании фактических трудовых отношений и взыскании заработной платы, он должен быть подан в период установленный ТК РФ для разрешения индивидуального трудового спора – 3 месяца, поскольку требования о взыскании денежных средств с работодателя напрямую зависят от того, будет ли установлен судом сам факт трудовых отношений.