Срок обращения в суд за разрешением индивидуального
трудового спора об увольнении

В соответствии с абз. 2 ч. 2 ст. 391 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения.

Срок обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора составляет три месяца, а если спор об увольнении – месяц
(ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

При этом, законом установлено, что при возникновении спора об увольнении месячный срок для обращения в суд за разрешением такого спора отсчитывается со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (в случае ее ведения) либо 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 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Аналогичный подход с исчислением сроков при отказе работника от получения указанных документов применяется судами и по другим спорам об увольнении, например, по искам об изменении формулировки увольнения.

Указанный срок при его пропуске по уважительным причинам может быть установлен судом (ч. 5 ст. 391 ТК РФ)

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи)
(п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Отдельно судебной практикой сформирована правовая позиция, согласно которой пропущенный срок может быть восстановлен в случае, если работник предпринимал меры по защите своих нарушенных прав во внесудебном порядке, например, путем обращения в государственную инспекцию труда, органы прокуратуры и т.п. (см., напр., п. 23 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020.

Старший помощник прокурора

Иркутского района

младший советник юстиции С.С. Скляров