Наиболее эффективной и часто применяемой формой защиты трудовых прав работников является судебная защита, когда работник обращается в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

Также к индивидуальным трудовым спорам относятся спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.        Трудовым законодательством сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора различны и их несоблюдение без уважительных причин повлечет невозможность восстановить свои трудовые права.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в трехмесячный срок, который начинает исчисляется со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (статья 392 Трудового кодекса РФ).

К исключениям относятся следующие случаи:

- спор об увольнении – обращение в суд возможно в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

- спор о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, - обращение в суд возможно 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;

- решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии;

- работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков обращения в суд они могут быть восстановлены судом.

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 и др.).

Важно знать, что при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты государственных пошлин.

Помощник прокурора Шумакова М.В.