**Сроки, в течение которых работник и работодатель вправе обратиться за судебной защитой по индивидуальным трудовым спорам**

Работник, столкнувшийся с нарушением своих прав и свобод при осуществлении трудовой деятельности, имеет право использовать любые способы защиты, не запрещенные законом.

Статьей 352 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) установлены следующие способы защиты трудовых прав и свобод:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

**Индивидуальный трудовой спор** – 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), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Органами по разрешению трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам и суды.

Лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора: обращение в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд либо обращение сразу в суд.

Таким образом, в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

Только судами рассматриваются следующие категории индивидуальных трудовых споров:

- о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя;

- о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

- об отказе в приеме на работу;

- о дискриминации.

Также суды рассматривают индивидуальные споры по заявлениям лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены статьей 392 ТК РФ.

По общему правилу срок для обращения работника в суд составляет **три месяца** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Если допущенное работодателем нарушение трудовых прав носит длящийся характер, исковые требования могут быть предъявлены работником в течение всего срока неисполнения работодателем своей обязанности.

Для обращения в суд по спорам ***об увольнении*** установлен более короткий срок - **один месяц** со дня:

- вручения работнику копии приказа об увольнении,

- выдачи трудовой книжки,

- предоставления сведений о трудовой деятельности (если не ведется трудовая книжка).

Также специальный срок установлен для индивидуальных трудовых споров о ***невыплате или неполной выплате заработной платы*** и других выплат, причитающихся работнику. По данной категории споров работник имеет право обратиться в суд в течение **одного года** со дня, когда такие выплаты должны быть осуществлены в соответствии с законодательством.

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 **трех месяцев** после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

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*** указанных сроков, они могут быть восстановлены судом. При этом суд не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд, данный вопрос может разрешаться судом только при условии, если об этом заявлено ответчиком.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие 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).

Также уважительной причиной в совокупности с другими обстоятельствами может быть признано своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в контрольно-надзорные органы (прокуратура, государственная инспекция труда), которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

К уважительным причинам пропуска срока на обращение в суд может быть также отнесено и обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в установленный статьей 392 ТК РФ срок.

Если суд придет к выводу, что срок пропущен без уважительных причин, то он принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу.