ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ

**Восстановление трудовых прав**

Статьей 391 Трудового Кодекса Российской Федерации предусмотрено, что индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника  о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора рассматриваются  непосредственно в судах.

Согласно статье 392 Трудового Кодекса Российской Федерации иск о восстановлении на работе должен быть подан в суд  в течение месяца со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При этом отказ работника от получения приказа об увольнении либо трудовой книжки не является основанием для продления срока обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав.

Именно момент ознакомления истца с содержанием указанного приказа является юридически значимым для определения начала течения срока, предусмотренного ч. 1 ст. 392 ТК РФ поскольку только после ознакомления с содержащейся в тексте приказа формулировкой основания увольнения истец узнает о предполагаемом нарушении своего права и может обратиться в суд с требованиями о признании приказа о прекращении трудового договора.

Как следует из разъяснений, содержащихся в пункте 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», вопрос о пропуске истцом срока для обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (ч. 3 ст. 390 и ч. 3 ст. 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

В качестве уважительных причин пропуска срока для 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 Российской Федерации от 17.03.2004 № 2).

Приведенный в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин является примерным, ориентирует суды на тщательное исследование всех обстоятельств, послуживших причиной пропуска работником установленного срока обращения в суд для разрешения спора об увольнении. Соответственно, ч. 3 ст. 392 ТК РФ, наделяющая суд правом восстанавливать пропущенные сроки для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, во взаимосвязи с частью первой той же статьи предполагает, что суд, оценивая, является ли то или иное основание достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, действует не произвольно, а проверяет и учитывает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением спора об увольнении.

В соответствии со статьями 28, 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации исковые заявления о восстановлении на работе могут  предъявляется в суд как по месту нахождения организации, так и по месту жительства истца.

В пункте 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Помощник прокурора района Н.А. Андреева