

Конституцией Российской Федерации гражданам гарантировано право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд, а также право на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Каждый человек может оказаться жертвой незаконного увольнения. Что же делать работнику, который не согласен с принятым работодателем решением о расторжении трудового договора?

Согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Кроме требований о признании незаконным приказа об увольнении и восстановлении на работе, граждане имеют право предъявить требования о взыскании платы за время вынужденного прогула, а также о компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением.

Указанная категория дел рассматривается судом с обязательным участием прокурора (ч. 3 ст. 45 ГПК РФ).

К исковому заявлению необходимо приложить копии следующих документов: приказов о приеме на работу и об увольнении, трудового договора, трудовой книжки, а также расчет среднемесячного заработка. Если у работника отсутствуют какие-либо из этих документов, суд поможет в истребовании их у работодателя. Об этом необходимо истцу указать в исковом заявлении.

По объективным причинам работник может нарушить установленный законом срок и подать исковое заявление по истечении месячного срока. В случае пропуска срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом. В качестве таковых причин 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). Пленум Верховного Суда Российской Федерации (в постановлении № 2 от 17.03.2004), определяя, какие причины пропуска срока обращения в суд считаются уважительными, подчеркнул, что этот перечень причин не является исчерпывающим.

Законодателем установлены дополнительные правила об альтернативной подсудности споров по искам работников о восстановлении нарушенных трудовых прав (право работника предъявить такой иск по месту его жительства либо по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору) и которые направлены на создание наиболее оптимальных условий работникам для разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке (ст. 29 ГПК РФ).

Трудовые споры по заявлению работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора подсудны районному суду (ст. 391 ТК РФ, ст. 24 ГПК РФ).

Что же делать тем гражданам, которые обратились в суд вовремя, в месячный срок, но не в тот суд?

Рассматривая жалобы по спорам об увольнении, Верховный Суд Российской Федерации неоднократно указывал, что, если работник первоначально обратился в суд с иском в установленный законом месячный срок и обстоятельство ошибочного определения им подсудности спора, приведшее к пропуску срока обращения в надлежащий суд, не зависело от истца, то этот период не должен учитываться судом при исчислении установленного ст. 392 ТК РФ срока. Выводы судебных инстанций о пропуске гражданами в подобных случаях срока обращения в суд за разрешением трудового спора об увольнении не основаны на нормах закона.

Граждане должны помнить, что в соответствии со ст. 211 ГПК РФ и ст. 396 ТК РФ решения суда о восстановлении на работе подлежат немедленному исполнению. Тем самым законодатель предусмотрел скорейшее восстановление прав работников, нарушенных незаконным увольнением. Подача ответчиком апелляционной жалобы не освобождает его от обязанности немедленно издать приказ о восстановлении истца на

работе.

Старший прокурор отдела по обеспечению участия прокуроров

в гражданском и арбитражном процессах прокуратуры Краснодарского края

Савушкина О.Н.