

Какой срок обращения в суд установлен по спорам об увольнении

По спорам об увольнении работник может обратиться в суд в течение одного месяца.

В ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ определены моменты начала течения срока для обращения работника в суд с заявлением о признании увольнения незаконным:

- получение работником трудовой книжки (в случае ее ведения), или сведений о трудовой деятельности, или копии приказа об увольнении;
- отказ работника от получения указанных документов.

В связи с этим работодателю необходимо получить от работника не только его подпись об ознакомлении с приказом, но и подпись, удостоверяющую получение его копии.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности по форме "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем (СТД-Р)", заполненной в соответствии с Порядком, утвержденным Приказом Минтруда России от 20.01.2020 N 23н. Также следует ознакомить работника с приказом об увольнении и лишь по его требованию выдать заверенную копию приказа (ст. 84.1 ТК РФ). Таким образом, получение работником копии зависит от его желания. Следовательно, месячный срок для обращения в суд начинает исчисляться на следующий день после увольнения работника. И только в случае, когда работника невозможно ознакомить с приказом в день увольнения, течение срока начнется с момента получения им трудовой книжки, или сведений о трудовой деятельности, или копии приказа.

Доказательством вручения трудовой книжки может быть расписка работника в ее получении с указанием даты или книга движения трудовых книжек с подписью работника о получении книжки. Доказательством передачи сведений о трудовой деятельности может быть расписка работника с указанием даты их получения.

Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или он отказывается ознакомиться с ним, в приказе производится соответствующая запись (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ). Об отказе работника от получения трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности рекомендуем составить акт. В такой ситуации работодатель обязан направить работнику уведомление о том, что он должен явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте, или заказным письмом с уведомлением направить работнику заверенные надлежащим образом сведения о трудовой деятельности по форме "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем (СТД-Р)" на бумажном носителе (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ). Со дня направления уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности.