



## Вопрос-ответ

**Вопрос:** Каковы сроки исковой давности для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора?

**Ответ:** В соответствии с ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Согласно п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации», судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1, ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса РФ), так как Трудовой кодекс РФ не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление. Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом только при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При этом согласно ч. 3 ст. 392 Трудового кодекса РФ при пропуске сроков для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора по уважительным причинам, они могут быть восстановлены судом.

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.

**Вопрос:** Каковы порядок утверждения и юридическая сила графиков отпусков?

**Ответ:** Согласно ст. 123 ТК РФ график отпусков является актом, закрепляющим очередность предоставления отпусков работникам. Он составляется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, на каждый календарный год и утверждается им не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

Утвержденный график отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работниками. Это означает, что ни работодатель, ни работник не вправе в одностороннем порядке изменить установленное графиком время ухода в отпуск.

В тех случаях, когда работник имеет право на выбор времени использования отпуска, при составлении графика целесообразно предложить ему написать заявление о том, в какое время он хотел бы получить отпуск. При наличии такого заявления и учете пожелания работника при составлении графика изменить впоследствии время использования отпуска можно только по взаимному согласию сторон.

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников.

Обычно графики отпусков вывешиваются в подразделениях или объявляются работникам под роспись.

Однако это не исключает обязанности работодателя уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за 2 недели.

Если работодатель вовремя, т.е. не позднее чем за 2 недели, не известил работника о времени начала отпуска, он обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.