

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.

Статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение функционирования механизма судебной защиты трудовых прав и в системе действующего правового регулирования призвана гарантировать возможность реализации работниками права на индивидуальные трудовые споры (статья 37, часть 4, Конституции Российской Федерации), устанавливая условия, порядок и сроки для обращения в суд за их разрешением.

Предусмотренный указанной статьей срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора является более коротким по сравнению с общим сроком исковой давности, установленным гражданским законодательством. Однако такой срок, как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации в своих решениях, выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, не может быть признан неразумным и несоразмерным; установленные данной статьей сокращенный срок для обращения в суд и правила его исчисления направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на своевременную оплату труда, и по своей продолжительности этот срок является достаточным для обращения в суд (Определения от 21 мая 1999 года N 73-О, от 12 июля 2005 года N 312-О, от 15 ноября 2007 года N 728-О-О, от 21 февраля 2008 года N 73-О-О и др.).

В силу части 2 статьи 199 Гражданского кодекса РФ истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

Согласно пункту 4.2. трудовых договоров, заключенных между истцами и ответчиком, заработная плата выплачивается непосредственно работнику два раза в месяц. Установленными днями для произведения расчетов с работниками являются 25 и 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Частью 4 статьи 84.1 и частью 4 статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что при прекращении трудового договора работодатель обязан произвести расчет с работником и выплатить все причитающиеся ему суммы в день увольнения, а если работник в этот день не работал, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Согласно представленным в материалы дела платежным ведомостям, по расходному кассовому ордеру № 15 от 10 августа 2015 года Антипину Н.В. произведена выплата в размере 5 120 руб., по расходному кассовому ордеру № 16 от 25 августа 2015 года - 4 480 руб. (итого за августа 2015 года - 9600 руб.), по расходному кассовому ордеру № 17 от 10 сентября 2015 года - 11 520 руб.

Пичугину Я.А. выплачены по расходному кассовому ордеру № 16 от 25 августа 2015 года - 6400 руб., по расходному кассовому ордеру № 17 от 10 сентября 2015 года - 10 880 руб.

Таким образом, в дни выплаты заработной платы до дня увольнения истцам было или могло быть известно о предполагаемом нарушении их прав, вызванных невыплатой.

С приказами о прекращении стажировки и увольнении по части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации истцы ознакомились в день издания этих приказов:

Антипин Н.В. – 10 сентября 2015 года,

Пичугин Я.А. – 10 сентября 2015 года,

Хитаров А.А. - 10 октября 2015 года,

о чем свидетельствуют их подписи и написанные ими даты ознакомления с приказом.

Исковые заявления в суд поданы: