**Особенности применения сроков давности для обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав.**

Невыплата или неполная выплата работодателем заработной платы своему работнику является основанием для ее взыскания в судебном порядке.

Согласно статье 392 Трудового кодекса РФ общий срок обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора составляет три месяца с момента, 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.

При этом по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, закон устанавливает годичный срок для обращения в суд со дня установленного срока выплаты указанных сумм.

Однако согласно правовой позиции Пленума Верховного суда Российской Федерации, изложенной в пункте 56 его постановления «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2, если трудовые отношения с работником не прекращены, а нарушение его трудовых прав носит длящийся характер (например, невыплата зарплаты), пропуск этого срока не может являться основанием для отказа в удовлетворении исковых требований работника, поскольку обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.