



Я считаю, что увольнение сотрудника предприятия может происходить либо по инициативе самого работника, либо по инициативе работодателя, причем во втором случае законодательство строго ограничивает возможности организации в причинах увольнения работника с его должности. Расторжение трудового договора должно происходить только по установленным законом причинам, так как в ином случае оно будет считаться незаконным и может быть обжаловано бывшим сотрудником предприятия в суде.

В большинство организации работников, которых уволили без законных оснований, не знаю, почему они не обращаются в суд для отмены приказа и восстановления в должности. Лишь треть незаконно уволенных готовы бороться за восстановление своих прав. Связано это с тем, что часть работников просто не знает о своих правах, а другие не хотят связываться с судебной системой.

Можно сказать, что несмотря на это, количество трудовых споров ежегодно увеличивается, так как многие незаконно уволенные испытывают трудности при дальнейшем трудоустройстве.

Обычно все трудовые споры по незаконному увольнению связаны с:

- нарушением процедуры увольнения, например, при увольнении работника по собственному желанию, если происходит ликвидация предприятия, чтобы не выплачивать положенные сотруднику пособия и выплаты;
- применением дисциплинарного взыскания, которое не отвечает действительности, например, увольнение за прогул, при наличии у работника документов, подтверждающих его отсутствие по уважительным причинам – болезнь, авария, вызов его в качестве свидетеля или очевидца преступления в правоохранительные или судебные органы и т.д.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно происходить в полном соответствии с нормами действующего трудового законодательства. В противном случае работник имеет право обратиться в суд для защиты своих прав, а также восстановления в должности и выплаты ему компенсации за вынужденные прогулы.

Я советую, что незаконно уволенный работник может обратиться в трудовую инспекцию и в суд для дальнейшего разбирательства. Но к сожалению, трудовая инспекция не всегда готова рассматривать жалобы бывших работников из-за высокой загруженности и формального отношения к каждому заявлению.

Наиболее удачным решением проблем является подача искового заявления в судебные органы для дальнейшего рассмотрения и принятия решения в пользу заявителя или его работодателя при исследовании доказательств с каждой стороны. Отмечается, что доказать незаконность увольнения при собственноручном подписании заявления по собственному желанию практически невозможно, поэтому рекомендуется не писать такого заявления даже в том случае, если работодатель настаивает.

Исковое заявление подается по месту нахождения регистрации в районный суд, при этом работник освобождается от уплаты государственной пошлины и дальнейшего несения каких-либо расходов, за исключением привлечения к делу адвоката или юриста для защиты интересов бывшего сотрудника организации. В таком случае к исковому заявлению прикладывается прошение о взыскании с организации не только моральной компенсации, но и компенсации за расходы на представителя.

Преимущества рассмотрения трудового спора в судебном порядке неоспоримы, так как судебный процесс позволяет:

1. Наиболее эффективно защитить нарушенные права работников. В суде у бывшего работника есть возможность наглядно продемонстрировать все нарушения работодателя при увольнении, а также привлечь свидетелей нарушений.
2. Существенно сократить судебные издержки, так как по общему правилу процесс является бесплатным, т.е. для инициирования разбирательства не нужно платить государственную пошлину.
3. Взыскать с работодателя материальный и моральный вред, в том числе возместить расходы на защитника.
4. Восстановиться в должности при установлении незаконности увольнения.
5. Получить компенсацию за вынужденные прогулы.

Основной минус рассмотрения дела в суде – длительность разбирательства, которая редко отвечает установленным законодательством срокам.

Сроки обращения в суд о восстановлении прав работников при нарушении законодательства работодателем, в том числе по поводу незаконного увольнения, достаточно жесткие, но их можно восстановить при наличии исключительных обстоятельств. В соответствии со ст. 392 ТК РФ работник может обратиться в суд по поводу признания увольнения незаконным в течение одного месяца со дня выдачи ему трудовой книжки или оформления приказа об увольнении, в противном случае восстановить нарушенные права не удастся.

При этом ст. 154 ГПК РФ устанавливает, что срок рассмотрения заявления о признании увольнения незаконным не должен превышать одного месяца, хотя данная норма соблюдается редко, ввиду высокой загруженности судов.

Трудовое законодательство устанавливает, что признание увольнения незаконным может происходить только в судебном порядке. Обращение в трудовую инспекцию или в иные органы защиты трудовых прав работников не смогут повлиять на отмену приказа об увольнении или признании его недействительным действующему законодательству.

Работодатели всеми силами стараются избежать увольнения работников по сокращению штата или при ликвидации предприятия, так как в таком случае придется нести дополнительные расходы на выплату выходного пособия, равному среднемесячной зарплате сотрудника, а это дополнительные расходы, которые стараются сократить всеми силами, в том числе увольнением по каким-либо надуманным основаниям – нарушение дисциплины или несоблюдение норм трудового распорядка.

Инициировать судебное разбирательство может прокурор, если гражданин обратится в прокуратуру с соответствующим заявлением, однако такие действия не относятся к обязанностям прокурора, и он может отказать в удовлетворении заявления, если нет существенного нарушения норм трудового законодательства.

Решение о признании увольнения незаконным подлежит немедленному исполнению, то есть на следующий день после вступления решения в законную силу работник должен быть восстановлен в должности и приступить к исполнению обязанностей.

Для восстановления в должности отдается соответствующий приказ, который подшивается к личному делу сотрудника и передается на ответственное хранение уполномоченным в организации лицам. Как такового приказа о восстановлении в должности не существует, однако работодатель может самостоятельно

определить такой документ и включить его в общий документооборот предприятия.