

⇒ Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК)

Предмет доказывания: было ли в действительности сокращение; соблюдены ли нормы, регулирующие порядок высвобождения работника; был ли работник предупрежден в письменном виде под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца о предстоящем увольнении; получено ли мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросу увольнения работника, являющегося членом профсоюза; направлялось ли в письменной форме сообщение о предстоящем сокращении и возможном расторжении ТД с работниками в данный орган не позднее чем за 2 месяца до проведения соответствующих мероприятий; принимались ли меры для перевода работника с его согласия на другую работу, соответствующую роду его деятельности; имелись ли на момент увольнения вакантные места и какие именно; фактически ли были заняты все рабочие места и штатные единицы; имелось письменное согласие работника на расторжение ТД без соблюдения двухмесячного срока предупреждения и выплата ли ему в связи с этим дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка; учтено ли было работодателем преимущественное право на оставление на работе.

Необходимые доказательства: документы, подтверждающие сокращение; штатное расписание до принятия решения о сокращении на момент увольнения и после увольнения; документы, подтверждающие факт согласования работодателем с выборным профсоюзным органом сокращения и предстоящего увольнения работников в связи с этим; письменное предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением; доказательства, подтверждающие или опровергающие наличие у истца преимущественного права на оставление на работе (копии свидетельств о рождении детей; справки, подтверждающие наличие иждивенцев; заключение МСЭК и др.); производственная характеристика истца; доказательства, подтверждающие отказ истца от перевода на другую работу; доказательства отсутствия у работодателя возможности перевести истца на другую работу и др.

⇒ Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, если эти лица имеют дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

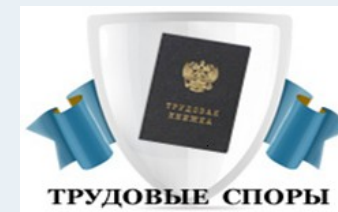
Предмет доказывания: в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к увольнению; имело ли оно место в действительности и могло ли являться основанием для расторжения ТД; применялись ли к истцу ранее меры дисциплинарного взыскания, правильность наложения на работника всех дисциплинарных взысканий, которыми работодатель обосновал приказ об увольнении, независимо от того, заявлялись ли истцом требования о признании их необоснованными; факт неоднократности неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей; причины неоднократного неисполнения трудовых обязанностей работником, характер этих причин; вина работника в неисполнении без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей; тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, последствия проступка; предшествующее проступку поведение работника, его отношение к труду; в чем состояли трудовые обязанности работника; получено ли работодателем мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по вопросу увольнения работника, если он являлся членом профсоюза, соблюдение процедуры увольнения.

Необходимые доказательства: должностные инструкции и другие документы, позволяющие определить, какие обязанности выполнял работник; копии приказов о наложении дисциплинарных взысканий; документы, на основании которых было принято решение работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (докладные записки, материалы служебных проверок, объяснительные, представления, акты и т.п.); документы о продолжительности трудового стажа.



Особенности рассмотрения дел о восстановлении на работе

При реализации гарантий, предоставляемых статьей 46 Конституции РФ и Трудовым кодексом РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора (далее – ТД), должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников.



Нормативная база:

- Трудовой кодекс РФ (далее—ТК РФ)
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ»
- Гражданский процессуальный кодекс РФ (далее - ГПК РФ)

Дела о восстановлении на работе подсудны районному суду (за исключением дел, связанных с охраняемой государственной тайной, которые подсудны Омскому областному суду) по принципу альтернативной подсудности (обращаться в суд можно как по месту нахождения ответчика, его филиала или представительства, так и по месту жительства истца).

Сроки:

Заявление о восстановлении на работу подается в суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки.

Суд не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам.

Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

Возражение ответчика относительно пропуска истцом указанного срока может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины уважительными (болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и др.), суд вправе восстановить этот срок. Установив, что срок пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

Дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца (ч. 2 ст. 154 ГПК РФ).

**Распределение бремя доказывания:**

*Если ТД расторгнут по инициативе работника в случае утверждения истца о том, что его вынудили подать заявление об увольнении по собственному желанию, то обязанность доказать это обстоятельство возлагается на работника;

*Если ТД расторгнут по инициативе работодателя - обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Предметом доказывания (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (далее—ИП)) является обстоятельство: не произведено ли увольнение в период временной нетрудоспособности работника или в период нахождения его в отпуске.

Доказательствами по делу (независимо от основания увольнения) являются:

- копия приказа или распоряжения о приеме на работу;
- копия приказа или распоряжения об увольнении;
- копия ТД;
- справка о средней заработной плате работника за последние 12 месяцев работы, предшествовавших увольнению.

**Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по собственной инициативе**

Предмет доказывания: при каких обстоятельствах было написано заявление об увольнении по собственному желанию; намеревался ли работник в действительности прекратить трудовые отношения по собственной инициативе; причины увольнения; не было ли увольнение вынужденным (совершенным под давлением работодателя); имело ли место нарушение трудовых прав работника; не было ли увольнение обусловлено созданием для работника неблагоприятных условий труда; не отзывал ли работник свое заявление об увольнении по собственному желанию до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении и т.д.

Необходимые доказательства: заявление работника об увольнении по собственному желанию; заявление работника об отзыве ранее поданного заявления об увольнении и другие доказательства.

Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе работодателя (основания, не связанные с виновным поведением работника (п.п. 1, 2, 3, 4, 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ))



⇒ **Дела о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности ИП** (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Предмет доказывания: была ли в действительности ликвидирована организация, имело ли место прекращение деятельности ИП; был ли работник предупрежден в письменном виде под роспись о предстоящем увольнении в связи с указанными обстоятельствами не менее чем за 2 месяца до увольнения; имелось ли письменное согласие работника на расторжение ТД по этому основанию без соблюдения данного двухмесячного срока предупреждения; выплачена ли ему в связи с этим дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка.

Необходимые доказательства: документы, подтверждающие факт ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физ. лицом (копии документов, подтверждающих факт обращения в соответствующий орган с заявлением о ликвидации, копии определений, решений, постановлений судов по делам о ликвидации организации и др.); письменное предупреждение работника о предстоящей ликвидации организации либо прекращении деятельности работодателем - физ. лицом; письменное согласие работника на расторжение ТД без соблюдения двухмесячного срока предупреждения, доказательства производства выплат и др.