|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| НЕЗаконно уволили? Выход есть!Приказ работодателя о Вашем увольнении можно оспорить.В соответствии со ст. 391 Трудового кодекса РФ споры о правомерности увольнения работника подлежат рассмотрению в судебном порядке.Дела о восстановлении на работе подсудны районному суду (за исключением дел, связанных с охраняемой государственной тайной, которые подсудны Оренбургскому 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).**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 выплачена ли ему в связи с этим дополнительная компенсация в размере двухмесячного среднего заработка; учтено ли было работодателем преимущественное право на оставление на работе. |  | 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.Доказательствами по делу (независимо от основания увольнения) являются копия приказа или распоряжения о приеме на работу, копия приказа или распоряжения об увольнении, копия трудового договора |  | Прокуратура ОКТЯБРЬСКОГО района г. Уфы**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 выразилосьнарушение, 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.***Прокуратура Октябрьского района****450098, РБ, г. Уфа, ул. Российская, д. 92* |
| **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. В случае пропуска срока исковой давности по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом по заявлению работника |