

В современных экономических условиях трудовые споры рискуют стать одной из самых распространенных категорий дел. Кризис вынуждает работодателей предпринимать в отношении своих работников не всегда законные меры воздействия.

Соответственно последним не остается ничего другого, как только перенести решение трудовых споров в стены суда.

Разрешение трудовых споров всегда требует участия профессиональных юристов. Грамотный адвокат знает, какие нормы права применить, какие доказательства раздобыть, и как интерпретировать закон в пользу своего клиента.

Очень часто работники предпочитают терпеть до последнего и не «выносить сор из избы». Они ошибочно полагают, что трудовые споры могут негативно повлиять на их карьеру, помешать дальнейшему продвижению по службе или увеличению зарплаты. На самом же деле, если работодатель в принципе допустил трудовые споры, то стоит ли ждать от него чего-то хорошего?

Вместе с тем, разрешение трудовых споров не только способствует восстановлению справедливости, но также сулит работнику немалые выгоды.

Простой пример. Работодатель решает распустить своих сотрудников на неоплачиваемые каникулы. По закону у него нет такого права. Тогда он собирает работников и предлагает им в добровольно-принудительном порядке написать заявление об отпуске за свой счет.

Разумеется, это вовсе не в интересах последних, но они считают, что решение трудовых споров все равно ничего хорошего им не сулит, а, следовательно, и связываться не стоит.

А теперь давайте представим, что все-таки нашелся кто-то смелый, кто решил передать разрешение трудовых споров на рассмотрение суда. Чем ему это грозит?

По закону, если работы нет, работодатель должен объявить простой и прекратить работу. Но при этом он должен будет платить всем своим сотрудникам не менее двух третей их заработной платы.

Это существенно больше, чем то «ничего», которое сулит им заявление об отпуске за свой счет.

Допустим также, работодателю очень не понравилось, что его работник передал решение трудовых споров в адрес суда и решил уволить нерадивого сотрудника. Если последний не допускает никаких нарушений трудового законодательства, то работодатель может сделать лишь одно: провести мероприятия по сокращению численности штата.

Только в этом случае опять же работник получит зарплату примерно за пять месяцев работы (оплата за два месяца, предшествующих увольнению + выходное пособие + оплата за два месяца, если работник не трудоустроился).

Согласитесь, за это время даже в условиях кризиса можно будет найти работу. В то же время это опять же существенно больше, чем то ничего, которое получают все остальные – те, кто посчитал решение трудовых споров делом бесперспективным.

А еще стоит знать, что , разрешение трудовых споров судебным органом имеет и ряд других существенных преимуществ.

Во-первых, по общему правилу решение трудовых споров судами осуществляется бесплатно.

То есть от необходимости платить государственную пошлину вы будете избавлены.

Во-вторых, трудовые споры вовсе не дают право работодателю избавиться от вас, как от работника. Следовательно, если даже решение трудовых споров будет и не в вашу пользу, вы все равно ничего не потеряете.

Да, испортить отношения с руководством компании, в которой вы работаете, неприятно. Но практика нашей компании свидетельствует о том, что даже после того, как решение трудовых споров было передано на рассмотрение суда, отношения в коллективе к заявителю существенно не меняются. Следовательно, в дальнейшем вы всегда сможете продолжить свою работу, не опасаясь репрессий со стороны руководства компании.

В-третьих, опять таки наша практика свидетельствует о том, что в большинстве случаев суд принимал сторону именно работника. Следовательно, решение трудовых споров, как правило, выносится в пользу заявителя.

В-четвертых, трудовые споры нередко заканчиваются в пользу работника, благодаря работодателю. Дело в том, что многие руководители компаний понимают, что вряд ли кто-то из их сотрудников передаст разрешение трудовых споров на рассмотрение суда.

Поэтому нередко работодатели допускают существенные нарушения тех или иных законодательных норм. Вот почему разрешение трудовых споров очень часто происходит именно в пользу работника по чисто формальным основаниям.

В-пятых, разрешение трудовых споров нередко сулит работнику и чисто материальные выгоды. Здесь и пени, предусмотренные за задержку в выплате заработной платы, и компенсации работнику за вынужденный прогул в случае незаконного увольнения, и возмещение морального вреда.

Одним словом, при правильном подходе решение трудовых споров это даже выгодно.

Вместе с тем, такой правильный подход могут гарантировать исключительно профессионалы. Лишь участие в деле квалифицированного юриста способствует тому, что решение трудовых споров будет в пользу работника.

Трудовые споры, к слову сказать, рассматриваются не только судом. Существует также такой институт, как КТС (комиссия по трудовым спорам). Однако такая комиссия создается далеко не на каждом предприятии. Если она имеется в вашей компании, то вы можете передать свои трудовые споры этому органу.

Но знайте, что обращение в КТС не является обязательным. То есть вы можете поручить ей разрешение трудовых споров, а можете сразу обратиться в суд за защитой своего нарушенного права.

За законностью в сфере трудовых правоотношений следит также и другая организация – Роструд. Это государственный контролирующий орган, наделенный законом широкими полномочиями. Вы можете доверить свои трудовые споры также и ему.

В любом случае, если у вас с работодателем возникли какие-либо трудовые споры, советуем не откладывать дела в долгий ящик и обратиться в юридическую компанию «Метида», где Вас внимательно выслушают и окажут юридическую консультацию, подскажут возможные варианты дальнейшего развития ситуации. Если в Вашем деле есть хоть малейшая возможность положительно разрешить вопрос – мы обязательно Вам на это укажем и поможем грамотно обосновать свою позицию, отталкиваясь от действующей нормативно-правовой базы.

Происходят ситуации, при которых работника ставят перед выбором – увольнение по собственному желанию или же увольнение за дисциплинарный проступок, «найти» который недобросовестный работодатель легко сможет.

Что делать в такой ситуации?

Ответ один, и достаточно прозаический: обратиться к нам в юридическую компанию

«Метида», где мы поможем Вам выбрать позицию и разработать стратегию наиболее выгодную именно для Вас.

Мы оказываем юридические услуги и предлагаем Вам:

- Анализ содержания трудового договора или разработку проекта трудового договора, учитывающую именно Вашу позицию;
- Консультации по вопросам увольнения работника по различным основаниям;
- Участие на стороне работника в претензионном этапе урегулирования трудового спора, в том числе участие в переговорах с работодателем на стороне работника;
- Разработку позиции по делу и обжалование незаконных действия работодателя в государственных и контролирующих органах;
- Комплекс мер по привлечению виновных должностных лиц работодателя к административной или уголовной ответственности за нарушение Трудового законодательства;
- Помощь в составление и подачи исковых заявлений, представлении интересов работника в суде.

Дело в том, что по некоторым категориям трудовых споров имеются сокращенные сроки исковой давности. Упустить время тут нельзя. Следовательно, чем раньше вы доверите решение трудовых споров специалистам, тем лучше для вас же.