**[УЧАСТИЕ ПРОКУРОРА ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ](http://prokuratura.krasnogvard.ru/index.php/720-uchastie-prokurora-po-grazhdanskim-delam-o-vosstanovlenii-na-rabote)**

Среди общего количества рассматриваемых судами споров, в которых предусмотрено участие прокурора, иски о восстановлении на работе относятся к наиболее сложным делам, занимают значительное место.

Правильное рассмотрение дел о восстановлении на работе способствует укреплению законности в трудовых отношениях, защите прав и охраняемых законом интересов граждан, предприятий, учреждений и организаций. При разрешении конкретных дел о восстановлении на работе нельзя не учитывать, что незаконное расторжение трудового договора нередко создает трудности  в трудоустройстве в соответствии с профессиональной квалификацией, снижает жизненный уровень работника в связи с потерей заработка.

Участвующим в деле прокурором необходимо иметь ввиду следующие обстоятельства:

Работник может быть восстановлен в той должности, с которой он уволен.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допускается при наличии письменного заявления работника об увольнении.

Договоренность сторон о досрочном (до истечения 2-недельного срока) расторжении трудового договора должна быть выражена в письменной форме.

Увольнение работника по собственному желанию в соответствии с его заявлением возможно и в период временной нетрудоспособности.

Подлежат проверке утверждения истца, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию.

Работник вправе до истечения срока предупреждения  отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник.

В день увольнения - последний день работы - работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы по письменному требованию работника и произвести с ним расчет.

Не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч.6 ст. 81 Трудового кодекса РФ - ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ (статья 261 ТК РФ).

При расторжении трудового договора с связи с ликвидацией организации либо прекращения деятельности  индивидуального предпринимателя необходимо установить:

- имеется ли решение  о ликвидации юридического лица (прекращении деятельности индивидуального предпринимателя);

- был  ли предупрежден работник персонально  под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч.2 ст. 180 ТК РФ).

При расторжении трудового договора  в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, необходимо проверить:

- проводилась ли в отношении работника аттестация, и к каким выводам пришла аттестационная комиссия;

-работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо работодатель не имел возможности  перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу.

При расторжении трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, необходимо знать:

- дисциплинарные взыскания - замечание, выговор, увольнение;

- взыскание должно быть не снято и не погашено;

- работодателем  должен быть соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный  ст. 193 ТК РФ;

-  при наложении взыскания учитывались ли тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.