

# Адвокат по трудовым делам

Судебная практика по трудовым спорам в последнее время сильно изменилась. Если раньше суды в большинстве случаев поддерживали уволенного работника, то сейчас удовлетворяется примерно половина исков сотрудников о восстановлении на работе. Мой опыт представления интересов сторон в трудовых спорах показывает, что часто работодателю не выгодно «выносить сор из избы», особенно если это крупная публичная компания, поэтому, решение трудового вопроса мирным путем весьма вероятно, хотя и не гарантировано в любом случае.

В последние годы я сталкивался, например, с несколькими случаями увольнения высшего руководства крупнейших иностранных банков, работающих в России – и по большинству из них судом не было вынесено окончательного процессуального решения по существу спора, так как стороны предпочли мирное разрешение конфликта, которое было связано с выплатой значительного денежного вознаграждения увольняемому работнику. Поэтому, мой предварительный совет – если есть возможность досудебного урегулирование трудового спора – лучше ею воспользоваться, если, конечно, Ваши трудовые права не попораны таким урегулированием.

Российское трудовое право предъявляет множество требований как к конкретным действиям, предпринимаемым в процессе трудового конфликта, так и к содержанию документов, связанных с трудовыми спорами, в том числе с увольнением по инициативе работодателя. Несоблюдение подобных требований серьезно подрывает позицию защиты в случае судебного разбирательства. Поэтому, если Вы стоите на грани трудового конфликта, настоятельно рекомендуется обратиться к юристу, который подскажет, что следует предпринять в той или иной ситуации, какие документы подписывать, как реагировать на предложения противоположной стороны. Таким образом, еще до судебного заседания Вы уже готовите себе ту правовую позицию, которой

будете придерживаться и в судебном заседании, что, несомненно, существенно увеличит Ваши шансы на конечный выигрыш дела в суде.

Однако, трудовые вопросы могут возникать не только в чисто «трудовых» отношениях, но, например, и в уголовно-правовых. Недавно я столкнулся с судебным разбирательством по уголовному делу, в процессе расследования которого следователь вышел в суд с ходатайством о временном отстранении подозреваемого лица от занимаемой должности. Данный вопрос был чрезвычайно важным для организации, в которой работало это лицо, так как, фактически, там разгорелась корпоративная борьба за власть, и отстранение руководителя от должности на практике означало бы «корпоративный переворот». Нам удалось доказать в суде, что для объективного расследования данного уголовного дела нет оснований для отстранения подозреваемого от должности, так как его служебная деятельность никак не могла повлиять на ход расследования и сбор доказательств. Таким образом, «корпоративный переворот» был «подавлен», так и не начавшись.

Множество достаточно интересных вопросов вызывают так называемые «золотые парашюты», т.е. солидные денежные компенсации, выплачиваемые работодателями увольняемым руководителям высшего уровня компаний, так как в этом случае смешиваются трудовые и корпоративные отношения. Вовремя полученная помощь адвоката позволит Вам максимально полно защитить свои интересы в этой ситуации.