

Перспективы и риски споров в суде общей юрисдикции

поможет разобраться с нуля в малознакомых спорах в суде общей юрисдикции

Свойства

- ➔ Поможет оценить судебную перспективу спора
- ➔ Покажет условия удовлетворения или отказа в иске
- ➔ Поможет сформулировать требования
- ➔ Содержит примеры доказательств по делу и примеры судебных решений

Целевая аудитория

Юристы коммерческих и бюджетных организаций, страховых, консалтинговых, кредитных и управляющих компаний, руководители предприятия и индивидуальные предприниматели

Польза для целевых аудиторий

- ➔ **Споры интересные организациям:**
трудовые, административные (в т.ч. за нарушение санэпиднорм), по розничной купле/продаже
- ➔ **Споры важные для руководителей и владельцев бизнеса:**
по займам, НДФЛ, банковские, по недвижимости
- ➔ **Споры по бытовым ситуациям:**
разводы, жилищные, страховые





Описание

Каждый материал - отдельная ситуация, в нем представлены:

- фабула спора
- требования истца
- краткое описание важных обстоятельств, требующих доказывания
- примеры доказательств;
- возможные встречные требования;
- причины отказа в требованиях;
- судебная практика в пользу каждой из сторон

Для каждой категории споров есть материал-оглавление, который содержит перечень всех ситуаций по этой теме

Банк размещен в разделе «Судебная практика»

Вопросы для самопроверки

- ❓ Какова структура материалов в ИБ «Перспективы и риски споров в суде общей юрисдикции»?
- ❓ В чем состоит польза данных материалов для коммерческих организаций?
- ❓ В чем состоит польза данных материалов в судебных разбирательствах по бытовым спорам?





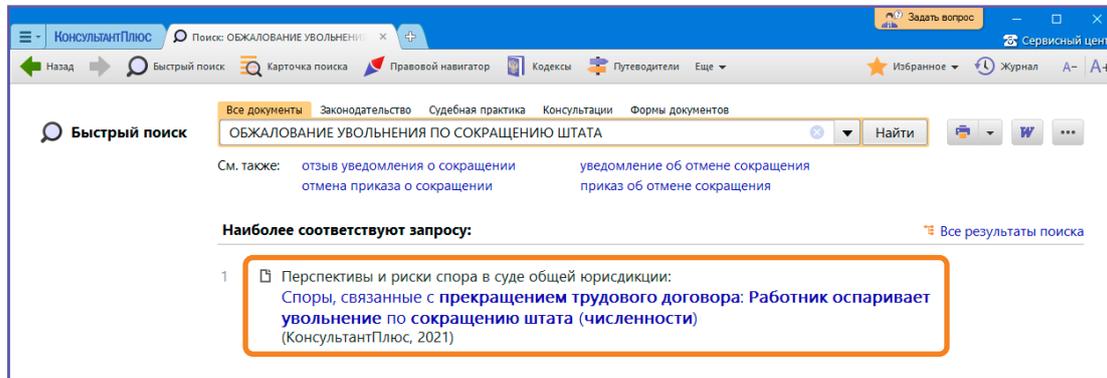
Пример 1



Оценим, какие есть риски обжалования работниками увольнения по сокращению штата, в связи с упразднением подразделения в компании.



В Быстром поиске зададим: ОБЖАЛОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТА.



В результате мы получим:

- фактуру спора
- формулировки требований работника
- прогноз судебного спора и риски сторон:
что нужно доказать работодателю, чтобы увольнение признали законным
когда суд встанет на сторону работника
- подборку примеров судебной практики:
в пользу работодателя
в пользу работника
- дополнительные рекомендации



Материалы «Перспективы и риски споров в суде общей юрисдикции» помогут спрогнозировать исход судебного спора, особенно если ситуация малознакомая, определить стратегию своих действий, грамотно сформулировать требования и пр.

Если начать изучать вопрос без этих материалов, потребуется просмотреть огромное количество судебных решений, причем выводы по ситуации придется делать самостоятельно.

Продолжение примера см. на следующей странице.





КонсультантПлюс | Перспективы и риски спора в суде общей юрисдикции | Актуально на 10.12.2021

Работник оспаривает увольнение по сокращению штата (численности)

См. перечень всех ситуаций по [спорам, связанным с прекращением трудового договора](#)

Применяемые нормы и разъяснения: [п. 2 ч. 1, ч. 6 ст. 81, ст. ст. 179, 180, 261, 373, 374](#) ТК РФ, [п. 29](#) Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, [п. п. 3, 4](#) Обзора судебной практики, утв. Президиумом ВС РФ 09.12.2020

Ситуация

Фабула спора
Работодатель уволил Работника по [п. 2 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ в связи с сокращением штата (численности). Работник не согласен. Ссылается на то, что сокращение носило фиктивный характер, не была предложена вакантная должность, нарушена процедура увольнения и т.п.

Требования Работника

- Признать увольнение (приказ об увольнении) незаконным
- Восстановить на работе
- Взыскать средний заработок за время вынужденного прогула
- Взыскать компенсацию морального вреда

Перспективы и риски

В признании увольнения незаконным откажут, если Работодатель докажет в совокупности, что:

- произошло фактическое сокращение численности или штата работников организации
- преимущественное [право](#) на оставление на работе учтено (при сокращении численности)
- [процедура](#) увольнения соблюдена и запрет на увольнение в установленных ТК РФ [случаях](#) не нарушен

Например, суд может прийти к такому выводу, если:

- Работнику не были предложены вакантные должности, но он не мог их занять из-за отсутствия необходимой квалификации
[Судебная практика в пользу Работодателя](#)
- сокращаемому Работнику не была предложена работа на время отсутствия (например, из-за отпуска по уходу за ребенком) основного работника

Увольнение признают незаконным, если Работодатель не докажет хотя бы одно из обстоятельств, указанных [выше](#)

Например, суд может прийти к такому выводу, если:

- фактически сокращения штата не произошло (в штат введена новая должность с аналогичными функциями, на момент увольнения Работника его должность не исключена из штатного расписания)
[Судебная практика в пользу Работника](#)
- Работнику перед увольнением не были предложены все имеющиеся вакантные должности, которые он мог занять

См. также: [Исковое заявление о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в случае незаконного увольнения при сокращении численности или штата работников](#)

Док. 1/5

Пример подготовлен по состоянию законодательства и системы КонсультантПлюс на 10 декабря 2021 г.

