

image not found or type unknown



К большому сожалению не все работодатели в нашей стране ответственно относятся к увольнению своих сотрудников. Возможно, это происходит по причине того, что руководители не понимают всех негативных последствий процедуры незаконного увольнения. Отметим, что речь идет не столько о причинах расторжения трудового договора, сколько о самой процедуре. Если работник более или менее знаком с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), и его права при увольнении были ущемлены, то он может подать на руководителя в суд, где докажет незаконность действий работодателя. Даже если сотрудник был уволен по уважительной причине, но с нарушением порядка, работодателя (да и самого работника) могут ждать негативные последствия.

Незаконное увольнение, это одно из самых частных нарушений прав работника со стороны работодателя. В основном касается это беременных женщин, отцов и матерей в одиночку воспитывающих своих несовершеннолетних детей, и сотрудников, которые находятся в декрете или на больничном.

Незаконным будет признано увольнение, в процедуре которого не были соблюдены специальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для некоторых категорий сотрудников.

При увольнении сотрудников работодатель должен соблюдать требования ТК РФ, к которым относятся: преимущественное право некоторых лиц на оставление на работе и необходимость уведомления работников о предстоящем увольнении.

Когда руководитель расторгает трудовой договор с сотрудником без достаточных на то оснований, это грубо нарушает законодательство о труде. При возникновении подобной ситуации работник имеет право обратиться в суд с иском о восстановлении на работе. Если процедура увольнения действительно была нарушена, то сотрудника могут восстановить, даже если у работодателя были все основания его уволить. Самому отстаивать интересы в суде бывает непросто, особенно если вы новичок в этом деле, поэтому лучше обратитесь к специалистам, оказывающим услуги представительства в суде.

Если вас незаконно уволили, то незамедлительно обращайтесь за помощью в трудовую инспекцию. Для дальнейшего рассмотрения дела о расторжении

трудового договора в указанную организацию необходимо написать жалобу. В таком случае специалисты трудовой инспекции смогут запросить у вашего работодателя все спорные документы по увольнению, а в дальнейшем при необходимости провести проверку на месте. Дело в том, что руководители в большинстве своем боятся проверок из трудовой инспекции, так как найти нестыковки с трудовым законодательством можно практически в любой организации. Кроме того, за нарушение процедуры увольнения работодатель может получить крупный штраф, но так как каждая ситуация индивидуальна, даже приблизительную сумму назвать нельзя.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ спорные ситуации, возникшие из-за незаконного увольнения, должны быть рассмотрены в течение одного месяца со дня получения работником копии приказа об увольнении или со дня выдачи на руки трудовой книжки.

Заявление рассматривается в течение 10-ти дней, после чего трудовая инспекция либо устраивает проверку, либо запрашивает документы.

Как вы можете видеть, незаконное расторжение трудового договора грозит работодателю определёнными проблемами.

Кроме того, в случае незаконного увольнения работодатель обязан будет возместить вам упущенную выгоду, то есть неполученный заработок (ст. 234 ТК РФ). Это будет сделано в том случае, если зарплату вы не получали из-за неверно проведённой процедуры увольнения, внесения в трудовую книжку неточной записи или формулировка причины увольнения не соответствовала установленной законодательством.

Согласно ст.394 ТК РФ, если в суде будет доказано, что увольнение было незаконным, то сотрудника обязаны восстановить на прежней работе. Период отсутствия на рабочем месте признается вынужденным прогулом, следовательно, работодатель должен будет вам его оплатить. Срок исчисляется со следующего дня после увольнения до дня восстановления на работе. При этом суд принимает решение о выплате работнику его среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Вполне возможно, что процесс по такому делу затянется на несколько лет, но если он завершится в пользу работника, то работодателю придётся платить за все эти годы.

Помимо всего прочего вы можете потребовать прописать в исковом заявлении возмещение морального вреда и проценты, причитающиеся за время вынужденного прогула.

Обратите внимание на то, что в суд стоит обращаться, если вы хотите восстановиться на работе. Кроме того, если вы выиграете дело, то все последствия незаконного увольнения должны будут устранены, то есть работодатель будет обязан издать новый приказ об отмене старого приказа на увольнение, и выплатить компенсацию. Продолжать или нет работать в данной организации решать только вам, так как конфликт будет решен только с юридической стороны, а атмосфера в коллективе так и останется напряженной.

Перед тем как обращаться в трудовую инспекцию или суд стоит задуматься над тем, можно ли разрешить возникший конфликт мирным путём. Работодатель тоже живой человек и возможно он пересмотрит или отменит своё решение о вашем увольнении. Это позволит вам не тратить время и деньги на суды и сохранить нормальные отношения с бывшим работодателем.