

Помните!

В результате незаконного увольнения, помимо восстановления на работе, работнику обязаны выплатить определенные компенсации:

- средний заработок за весь период вынужденного прогула (статья 243 Трудового кодекса Российской Федерации). Этот период начинается со дня незаконного увольнения и заканчивается с момента, когда работодатель принимает работника обратно;
- компенсация морального вреда, вызванного незаконным увольнением (статья 394 Трудового кодекса Российской Федерации), размер которой будет зависеть от того, насколько сильны были физические и психические страдания работника. Устанавливается судом.
- компенсация судебных расходов (в случае обращения работника за судебной защитой нарушенных прав).

Где почитать!

- статьи 80, 243, раздел XIII Трудового кодекса Российской Федерации;
- статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях;
- пункт 6.3 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации;
- Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденное постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 № 875.

АССОЦИАЦИЯ ЮРИСТОВ РОССИИ
СТАВРОПОЛЬСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ



Что делать, если Вас незаконно УВОЛИЛИ?

Текст буклета составлен: Инной Башкатовой, студенткой 3-го курса Юридического института Северо-Кавказского федерального университета.

Иллюстрации:
Евгения Синчинова.

Буклет подготовлен Ставропольским региональным отделением Общероссийской общественной организации «Ассоциация юристов России» в рамках реализации социального проекта «ПРАВОВОЙ БУКЛЕТ», в том числе, за счет субсидии, предоставленной из бюджета Ставропольского края.

355037, г. Ставрополь, ул. Доваторцев, 34-А,
тел./факс: 8 (8652) 24-85-72



К сожалению, многие работодатели не руководствуются известным высказыванием М.А. Бакунина: «Свобода одного человека заканчивается там, где начинается свобода другого», незаконно увольняя своих работников.

В настоящее время с незаконным увольнением встречается достаточно большое количество работников, а вот предпринимают реальные действия по защите своих прав, далеко не многие. Вместе с тем, если бы работники активнее оспаривали свое незаконное увольнение, то количество таких увольнений было бы гораздо меньше. Поэтому активная защита своих прав – долг каждого работника.

Какое увольнение может считаться незаконным?

Незаконным может считаться увольнение, причина которого, занесенная в приказ и/или трудовую книжку, не соответствует действительности или трудовому законодательству, в целом. Например, если Вас уволили за прогул, которого не было, или за однократное опоздание на работу, совершенное в действительности, но не предусматривающее по законодательству как меру наказания увольнение.

Противозаконным может являться увольнение хоть и по собственному желанию, однако спровоцированное давлением со стороны работодателя.

Кроме того, недействительным могут признать увольнение, выполненное с неполным соблюдением всех процессуальных норм и процедур, которые обязан осуществить работодатель.

СУЩЕСТВУЮТ ДВА ОСНОВНЫХ СПОСОБА ЗАЩИТЫ СВОИХ ПРАВ:

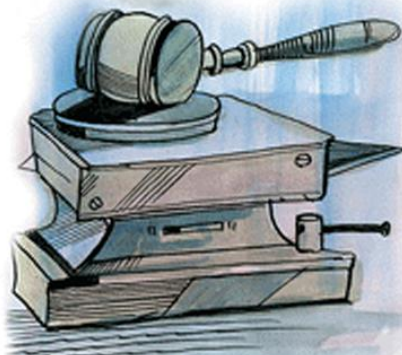
I способ

Подача жалобы в государственную инспекцию труда.

Основные «плюсы» обращения в инспекцию труда:

- быстрое рассмотрение жалобы;
- минимальные организационные и трудовые затраты (все, что нужно сделать – это написать и подать жалобу);
- отсутствие финансовых затрат;
- при выявлении в действиях работодателя признаков административного правонарушения, предусмотренного статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, возможное привлечение работодателя к административной ответственности.

Однако у обращения в государственную инспекцию труда есть и существенный «минус» – невысокий процент вероятности удовлетворения Вашей жалобы ввиду того, что у должностных лиц инспекции, в отличие от суда, ограничены возможности подробного изучения всех обстоятельств дела и истребования необходимых доказательств.



II способ

Подача искового заявления в суд.

Основные «плюсы» обращения с иском в суд:

- наиболее эффективный способ защиты прав, ввиду того, что именно в суде можно будет прояснить все обстоятельства и продемонстрировать нарушения, допущенные работодателем;
- при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (статья 393 Трудового кодекса Российской Федерации)
- наличие возможности взыскания с работодателя морального вреда.

Основной «минус» использования судебного способа защиты своих прав – достаточно длительный срок судебного разбирательства и возможные затраты на услуги представителя.

Важно!

Если Вы не хотите потерять место Вашей работы безвозвратно, ни в коем случае не пишите заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию. Доказать незаконность увольнения и разрешить трудовой спор в Вашу пользу в данном случае будет достаточно проблематично.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.