

Как избежать незаконного увольнения

26.06.2014

Как избежать незаконного увольнения

В последнее время в свете финансово-экономической ситуации, ряд организаций злоупотребляет правами работодателя, допуская безосновательное увольнение работников, нарушая процедуру увольнения, руководствуясь только показателями экономической выгоды.

В соответствии со сложившейся судебной практикой незаконными считаются увольнения, произведенные по основаниям, не предусмотренным в законе, или с нарушением установленного порядка увольнения, а также в том случае, когда фактические обстоятельства не соответствуют избранной формулировке (основанию) увольнения и когда нарушаются гарантии, в том числе предоставленные отдельным категориям работников.

Увольнение считается произведенным без законного основания, когда прекращение трудового договора произошло не по основаниям, предусмотренным [ст. ст. 77 - 84](#) ТК или иными федеральными законами. Так, незаконным будет признано увольнение за несоблюдение этических правил, принятых в корпорации, поскольку такого основания увольнения ни ТК, ни иные федеральные законы не предусматривают.

Незаконным надо признать и увольнение, произведенное сразу по двум или нескольким основаниям, что иногда встречается в правоприменительной практике.

Нельзя уволить работника, если реально не существовало обстоятельств, положенных в основу расторжения трудового договора. Например, если работник был уволен по собственной инициативе, однако судом установлено, что его вынудили написать соответствующее заявление.

Обязательным является и соблюдение порядка увольнения, установленного законом. При этом необходимо помнить, что порядок расторжения трудового договора напрямую зависит от основания увольнения. Сокращение численности или штата работников предполагает заблаговременное предупреждение работников об увольнении, предложение им другой работы, соблюдение правила о преимущественном праве на оставление на работе, выплату выходного пособия. Увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей возможно лишь при наличии письменного объяснения работника, соблюдении установленных законодательством сроков и т.п.

Нарушение порядка расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока ([ст. 79](#) ТК), т.е. увольнение работника без предупреждения, также влечет за собой признание увольнения незаконным.

При увольнении по инициативе работодателя важно иметь в виду, что законодательством предусмотрены общие и специальные гарантии для работников. Так, не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске ([ч. 3 ст. 81](#) ТК). Это общая гарантия, установленная для всех без исключения работников. Наряду с ней закреплены особые правила увольнения для беременных женщин ([ст. 261](#) ТК), несовершеннолетних работников ([ст. 269](#) ТК), работников, являющихся членами профсоюза ([ст. 82](#) ТК), выборных профсоюзных работников ([ст. 374](#) ТК), представителей работников, участвующих в коллективных переговорах ([ст. 39](#) ТК) и в разрешении коллективных трудовых споров ([ст. 405](#) ТК), работников, избранных в состав КТС ([ст. ст. 171, 373](#) ТК).

Так, при увольнении члена профсоюза по [п. 2](#), [пп. "б" п. 3](#) и [п. 5 ст. 81](#) ТК помимо соблюдения общего порядка необходимо учесть мотивированное мнение выборного профсоюзного органа ([ст. 373](#) ТК). Увольнение по указанным основаниям руководителя (его заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа ([ст. 374](#) ТК). Такой же порядок увольнения установлен для руководителей выборных профсоюзных органов и их заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий ([ст. 376](#) ТК). Расторжение трудового договора с нарушением указанных требований закона будет незаконным.

Незаконным является увольнение беременной женщины по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации), а также в связи с окончанием срока срочного трудового договора до наступления у работницы права на отпуск по беременности и родам ([ст. 261](#) ТК).

Увольнение женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, по основаниям, не связанным с виновным поведением работника (за исключением случаев

ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - физическим лицом и несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья), также должно быть признано незаконным ([ст. 261](#) ТК).

Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации), произведенное без согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав ([ст. 269](#) ТК), должно признаваться незаконным. Это правило распространяется как на случаи, когда увольнение произведено вопреки мнению указанных органов, так и на ситуации, когда руководитель не обратился в государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних с просьбой дать согласие на увольнение.

Незаконным будет считаться увольнение по инициативе работодателя представителей работников в период ведения коллективных переговоров без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (за исключением случаев увольнения за дисциплинарные нарушения) ([ст. 39](#) ТК), а также увольнение по инициативе работодателя участвующих в разрешении коллективного трудового спора представителей работников без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа ([ст. 405](#) ТК).

Каковы правовые последствия незаконного увольнения?

Работник, незаконно уволенный или переведенный на другую работу, должен быть восстановлен на прежней работе ([ст. 394](#) ТК).

При невозможности восстановления на прежней работе вследствие ликвидации организации увольнение должно быть признано незаконным. Работник в этом случае признается уволенным по [п. 1 ст. 81](#) ТК в связи с ликвидацией организации.

По желанию работника вместо восстановления на работе производится изменение формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (по инициативе работника) ([ч. 4 ст. 394](#) ТК).

В качестве одного из последствий признания увольнения незаконным выступает выплата работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. Все время вынужденного прогула оплачивается полностью независимо от его продолжительности.

При незаконном увольнении независимо от требований работника (восстановление на работе или изменение формулировки причины увольнения) может быть вынесено решение о выплате компенсации в возмещение причиненного незаконными действиями работодателя морального вреда.

Вопрос о компенсации морального вреда решается по требованию работника.

Моральный вред - это особая правовая категория, физические или нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими трудовые права работника ([ст. 237](#) ТК).

Факт причинения морального вреда незаконным увольнением или переводом доказывается работником. Работник должен указать и размер компенсации, которую он желал бы получить.

Окончательное решение о компенсации морального вреда и размере такой компенсации принимает суд.

При определении размера компенсации морального вреда необходимо учитывать степень физических и нравственных страданий.

В связи с вышеизложенным, межрайонный прокурор рекомендует обращать внимания граждан на нарушения трудового законодательства уже при приеме на работу, чтобы заведомо не ставить себя в зависимость от недобросовестного работодателя.

Адрес страницы: <http://marina-roscha.mos.ru/social-sphere/junior-chamber-news/detail/1858089.html>