



Правовые последствия незаконного увольнения с работы

Сигаева Елена

Учет, налоги при ОСНО и УСН. Опыт более 20 лет
13 апреля 2023

Незаконное увольнение с работы нарушает права сотрудников и может иметь в дальнейшем негативные последствия для работодателей. Причин для признания незаконного увольнения с работы немало, и каждую из них работник вправе оспорить, в том числе и в судебном порядке.

Примеры незаконного увольнения

Незаконным расторжением трудового договора признается увольнение сотрудников без правовых оснований либо же увольнение, совершенное с нарушениями самой процедуры. Причины для прекращения трудовых отношений и порядок оформления расторжения договора прописаны в ст. 77–84.1 ТК РФ. Кроме того, также есть дополнительные основания для прекращения трудового договора:

- с директором по ст. 278 ТК РФ;
- совместителями (ст. 288 ТК РФ);
- работниками, нанятыми физлицами (ст. 307 ТК РФ);
- дистанционными работниками (ст. 312.8 ТК РФ);
- иностранцами (ст. 327.6 ТК РФ);
- педагогическими работниками различных категорий (ст. 332, 332.1, 336 ТК РФ);
- научными работниками различных категорий (ст. 336.1, 336.2, 336.3 ТК РФ);
- работниками в представительствах России за границей (ст. 341 ТК РФ);
- работниками религиозной организации (ст. 347 ТК РФ);
- со спортсменами, тренерами (ст. 348.11, 348.11-1 ТК РФ);
- помощниками и работниками у нотариусов (ст. 351.4 ТК РФ).

Наличие иных или вымышленных обстоятельств делает увольнение незаконным.

Для того чтобы расторжение трудовых отношений не было признано незаконным, требуется выполнять следующие условия:

1. Порядок увольнения работника по собственному желанию предусматривает наличие соответствующего заявления. Отсутствие этого документа делает расторжение договора незаконным.
2. Если принято решение о сокращении штатов, то необходимо, чтобы занимаемые должности действительно были ликвидированы и не восстановлены после ухода сотрудника. К тому же в обязанности работодателя входит заблаговременное предупреждение работников о предстоящем сокращении.
3. Увольнение в связи с нарушением трудовой дисциплины должно подтверждаться документально: свидетельскими показаниями, заключениями медкомиссий.

Если расторжение договора происходит в связи с низкой квалификацией сотрудника, не соответствующей занимаемой должности, требуется провести аттестацию.

Увольнение может быть признано незаконным, если при расторжении договора сотруднику не выдали все документы (трудовую книжку, справки по требованию), а также не выплатили причитающиеся суммы в полном объеме.

Существует также и отдельная категория лиц, увольнение которых невозможно при обычных обстоятельствах. Так, сокращению не подлежат беременные женщины, матери-одиночки с детьми до 14 лет (или детьми-инвалидами до 18 лет), женщины с детьми до трех лет либо одинокие родители. Если сотрудник находится в отпуске (в том числе и по уходу за ребенком), увольнение его по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации предприятия.

Правовые последствия незаконного увольнения для работодателей могут быть следующими:

- возмещение среднего заработка работнику за вынужденные прогулы и восстановление его на работе (ст. 234 ТК РФ);
- компенсация полученного сотрудником морального вреда при обращении незаконно уволенного гражданина в судебные органы;
- проверка деятельности работодателя органами прокуратуры и трудовой инспекции (ст. 357 ТК РФ).

Кроме того, незаконно уволенного сотрудника требуется восстановить в прежней должности.

Восстановление на работе при незаконном увольнении

При **незаконном увольнении с работы** бывший сотрудник может претендовать на защиту своих прав, возмещение вреда и морального ущерба, а также восстановление на работе.

Разногласия в трудовых отношениях между работниками и работодателями могут рассматриваться в комиссиях по решению трудовых споров и судах.

Срок подачи жалобы в комиссию по трудовым спорам — 3 месяца с момента нарушения прав работника (ст. 386 ТК РФ). Обращение в судебные органы может состояться в течение 10 дней после вынесения решения комиссии (ст. 390 ТК РФ). Заявление в суд предоставляется возможность подать в срок не позднее месяца со дня увольнения (ст. 392 ТК РФ).

Граждане могут потребовать их восстановления в прежней должности на рабочем месте, если работодатель не предоставит веских причин для совершенного увольнения. Кроме того, судебные органы вправе присудить выплаты в пользу уволенного сотрудника в размере его среднего заработка и потребовать от работодателя компенсации морального вреда.

Итоги

Процедура расторжения трудовых договоров с сотрудниками и причины ее проведения должны строго отвечать нормам ТК РФ. В противном случае **незаконное увольнение** может послужить основанием для судебного разбирательства между заинтересованными сторонами. При обнаружении вины работодателя ему, возможно, придется выплатить причиненный работнику ущерб, а также стать объектом пристального внимания со стороны органов надзора.