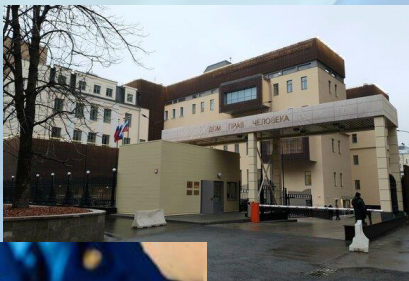


## Куда обратиться за защитой своих интересов в случае незаконного увольнения.

Если гражданин считает свое увольнение незаконным, он вправе обратиться:  
в государственную инспекцию труда;  
в прокуратуру;  
в суд;  
в трудовую комиссию;  
в профсоюз;  
к Уполномоченному по правам человека в Российской Федерации.



В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

## Законодательство

### Трудовой кодекс Российской Федерации

Основной правовой регулятор трудовых отношений в РФ, он устанавливает основные права и обязанности работника и работодателя, дает понятия времени труда и отдыха, регулирует порядок предоставления защиты нарушенных и оспариваемых прав и законных интересов сторон.

Все иные акты трудового законодательства не должны противоречить положениям ТК РФ.

Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации» закрепляет гарантии трудовых прав российских граждан, а также осуществления государственной политики, направленной на защиту населения от безработицы.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняет основные правила осуществления судебной защиты трудовых прав. Устанавливает подведомственность и подсудность споров, порядок доказывания по делам о заключении, изменении и расторжении трудового договора, о взыскании заработной платы, обеспечении прав на ежегодные дополнительные отпуска.



## ГРАЖДАНАМ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



## Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

## Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

### • Право на оплату отработанного времени

(Какая бы ни была причина увольнения – по собственному желанию, сокращению штата и т.д., – сотрудник всегда имеет право на выплату заработной платы за все отработанное время)

### • Компенсация неиспользованного отпуска.

(Компенсацию за неиспользованный отпуск положено выплатить за все отпуска, которые сотрудник не успел отгулять, будь то несколько дней или несколько месяцев)

### • Иные выплаты, предусмотренные трудовым договором и локальными актами.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.



## Расторжение трудового контракта по инициативе работодателя можно оспорить?



Уволенный работник может добиться восстановления в должности и выплате компенсаций в следующих случаях:

- отсутствуют законные основания для увольнения (например, работника уволили за прогул, хотя причина отсутствия на рабочем месте была уважительной, и сотрудник предоставил необходимые доказательства);
- расторжение трудового договора было проведено с нарушением норм трудового законодательства (с сотрудника не взяли объяснительную, не был соблюден срок применения дисциплинарного взыскания и т.п.);
- сотрудник относится к льготной категории, не подлежащей увольнению (вообще или по конкретной статье: беременные, несовершеннолетние, матери-одиночки и пр.);
- увольнение во время отпуска или больничного.