

Защита прав работника в связи с его незаконным увольнением

Незаконные действия работодателя работник можете обжаловать в государственную инспекцию труда, которая осуществляет федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением законодательства в сфере труда.

На основании заявления гражданина инспекция может провести внеплановую выездную проверку работодателя и при установлении очевидного факта нарушения выдать работодателю обязательное для исполнения предписание (например, об отмене приказа об увольнении), а также возбудить дело об административном правонарушении и привлечь виновных лиц к административной ответственности.

При этом следует учесть, что в 2022 году внеплановые проверки проводятся только в исключительных случаях (п. 3 Постановления Правительства РФ от 10.03.2022 № 336).

Также гражданин вправе обратиться с заявлением о нарушении трудового законодательства в прокуратуру. По результатам проверки изложенной в нем информации прокурор вправе внести представление об устранении выявленных нарушений, возбудить производство об административном правонарушении, принять меры в целях уголовного преследования виновных лиц.

Подача жалобы в указанные государственные органы не препятствует обращению работника за защитой своих прав в суд, а если по вопросу увольнения есть неурегулированные разногласия между работником и работодателем, то индивидуальный трудовой спор рассматривается исключительно судом. Кроме того, прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав уволенного работника, если последний по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может обратиться в суд сам. Также прокурор вправе вступить в судебный процесс и дать заключение по делам о восстановлении на работе (ч. 1 ст. 381, ч. 2 ст. 391 ТК РФ; ч. 1, 3 ст. 45 ГПК РФ).

При незаконном увольнении помощь может оказать и профсоюз, поскольку он полномочен, в частности, обращаться в суд в защиту трудовых прав работников (ч. 1 ст. 46 ГПК РФ).

В связи с незаконным увольнением работник можете заявить в суд исковые требования, в частности, о восстановлении на работе либо изменении даты и формулировки причины увольнения, о взыскании заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда. Такие споры рассматриваются в порядке искового производства районными судами по месту жительства работника, либо по адресу (месту жительства) работодателя, либо по месту исполнения трудового договора, если таковое в нем указано. Срок подачи искового заявления в суд - месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности) (ч. 2 ст. 391, ч. 1, 3 ст. 392, ст. 394 ТК РФ; ст. ст. 24, 28, ч. 2, 6.3, 9 ст. 29 ГПК РФ).

При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

При пропуске по уважительным причинам указанного срока он может быть восстановлен судом (ч. 5 ст. 392 ТК РФ).

Работники освобождаются от уплаты госпошлины и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ; ст. 89 ГПК РФ; пп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ).