|  |
| --- |
| **Что делать в случае незаконного увольнения**   |

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

На основании заявления (обращения) инспекция может провести внеплановую выездную проверку работодателя и при установлении очевидного факта нарушения выдать работодателю обязательное для исполнения предписание, 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 (пункт 3 Постановления Правительства Российской Федерации от 10.03.2022 № 336).

Также гражданин вправе обратиться с заявлением (жалобой) о нарушении трудового законодательства в органы прокуратуры.

По результатам проверки прокурор вправе внести представление об устранении выявленных нарушений, возбудить производство об административном правонарушении, принять меры в целях уголовного преследования виновных лиц.

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.

Подача жалобы в указанные государственные органы не препятствует обращению 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.

В связи с незаконным увольнением работник вправе обратиться в суд с исковыми требованиями, 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).

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.

При пропуске по уважительным причинам указанного срока он может быть восстановлен судом.

В случае признания увольнения незаконным работник подлежит восстановлению на прежней работе. При этом решение суда о восстановлении на работе должно быть исполнено немедленно.

Если продолжать работу у данного работодателя вы не намерены, возможно изменение формулировки основания увольнения, например в случае судебного спора - на увольнение по собственному желанию. Одновременно изменяется и дата увольнения - на дату вынесения соответствующего судебного решения или дату, предшествующую дню начала вашей работы у нового работодателя.

Судом работодатель привлекается к материальной ответственности в виде возмещения работнику среднего заработка за время вынужденного прогула (в том числе при задержке исполнения решения о восстановлении работника на работе).

Также суд может вынести решение о взыскании с работодателя денежной компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением, размер которой определяется в зависимости от характера причиненных работнику нравственных либо физических страданий, степени вины работодателя, иных обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.