В целях разъяснения законодательства направляю в Ваш адрес информацию для размещения на интернет сайте органа местного самоуправления в разделе «Прокуратура разъясняет».

**Что делать если незаконно уволили с работы?**

Если Вы считаете, что Вас незаконно уволили с работы, то Вы можете поступить следующим образом.

Незаконные действия работодателя Вы можете обжаловать в государственную инспекцию труда, которая осуществляет государственный надзор за соблюдением законодательства в сфере труда, а также обратиться с заявлением о нарушении законодательства в прокуратуру.

Подача жалобы в указанные государственные органы не препятствует Вашему обращению за защитой своих прав в суд.

В связи с незаконным увольнением Вы можете заявить в суд исковые требования о восстановлении на работе либо изменении даты и формулировки причины увольнения, о взыскании заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда (ст. 394 ТК РФ).

Такие споры рассматриваются в порядке искового производства районными судами (в порядке, предусмотренном Гражданско-процессуальным кодексом Российской Федерации) по месту жительства работника, либо по месту нахождения работодателя, либо по месту исполнения трудового договора, если таковое в нем указано (ч. 2 ст. 391 ТК РФ).

Данная категория дел относится к индивидуальным трудовым спорам, и в отличие от общепринятого срока исковой давности три года Вы имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении лишь только в течение одного месяца со дня вручения Вам копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам указанных выше сроков они могут быть восстановлены судом. В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Ввиду небольшого срока для обращения в суд гражданину не обязательно дожидаться рассмотрения его обращения иными компетентными органами.

При обращении в суд с трудовым спором Вам необходимо знать особенности, присущие именно делам данной категории.

Во-первых, дела указанной категории подведомственны судам общей юрисдикции.

Во-вторых, при обращении в суд с иском о восстановлении на работе, работники [освобождаются](consultantplus://offline/ref=46653BD6604E3DD8E1DB5F9F227CF196E1DE76C79FB95CD11210B108530AC2BCFA70153F55E6N0PCM) от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

В третьих, дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам - до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд (ст. 154 ГПК РФ).

В четвертых, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В пятых, дела данной категории рассматриваются в порядке гражданского судопроизводства. В судебном заседании Вы вправе представлять суду доказательства, подтверждающие Ваше незаконное увольнение с работы: документы, как на бумажном носителе, так и в электронном виде, в том числе в форме электронного документа, подписанного электронной подписью; давать объяснения суду в устной и письменной форме; заявлять ходатайство о вызове свидетелей, экспертов и специалистов, о проведении экспертизы и другое (ст. 35 ГПК РФ).Иск о восстановлении на работе нельзя разрешить без копий приказов о приеме на работу и об увольнении. Данные документы представляются работником, либо по его ходатайству представляются работодателем в судебное заседание.

И наконец, в делах данной категории участие в судебном процессе принимает прокурор и дает заключение по делам о восстановлении на работе.

В случае признания увольнения незаконным работник подлежит восстановлению на прежней работе. При этом решение суда о восстановлении на работе должно быть исполнено немедленно ([ч. 1 ст. 394](consultantplus://offline/ref=958A10C09A8B90B4AC9C64955B336AB348976355154F21C6A9876F87C26235602BD74CC5B051W5k5K), [ст. 396](consultantplus://offline/ref=958A10C09A8B90B4AC9C64955B336AB348976355154F21C6A9876F87C26235602BD74CC5B3575636W3kCK) ТК РФ).

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

Размер этой компенсации определяется судом.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба ([ст. 237](consultantplus://offline/ref=006A79E6332538A989DB01C717B4182F810960DE6AD137ED8F19E469608E67F3500E44F534E21A2FM6d4K) ТК РФ).

Размер компенсации морального вреда определяется судом с учетом характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, индивидуальных особенностей потерпевшего, а также с учетом требований разумности и справедливости. При этом компенсация морального вреда не должна являться источником обогащения потерпевшего ([ст. 1101](consultantplus://offline/ref=006A79E6332538A989DB01C717B4182F810865DB6BDB37ED8F19E469608E67F3500E44F534E1182AM6dAK) ГК РФ).

За незаконное увольнение работника работодатель несет материальную, административную и уголовную ответственность.

Так, материальную - в виде возмещения работнику среднего заработка за время вынужденного прогула (в том числе при задержке исполнения решения о восстановлении работника на работе) (ст. 234 ТК РФ). За нарушения трудового законодательства работодатель несет административную ответственность, предусмотренную ч.ч.1 и 2 ст. 5.27 КоАП РФ. За необоснованное увольнение беременной женщины либо женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам виновные физические лица (руководитель организации) могут быть привлечены к уголовной ответственности в виде штрафа либо обязательных работ ([ст. 145](consultantplus://offline/ref=8FB195963D11ECFC4031D31630FEA2DFF299920FC06C464489B5F79742CBB64483CEB541F2EE5031B5x6K) УК РФ).

Исполняющий обязанности

Кинельского межрайонного прокурора

младший советник юстиции А.В. Коробов