Вариант№2

Тема: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Вопросы:

1. Предусмотренные трудовым законодательством основания увольнения работника с работы по инициативе администрации.

2. Роль выборного профсоюзного органа при решении об увольнении работника по инициативе работодателя.

1. Выплата выходного пособия и оформление увольнения.
2. Порядок и основание восстановления на работе лиц, незаконно уволенных.
3. Ответственность работодателя за незаконное увольнение работника с работы.

Задача

Решением администрации района из земель СХПК был предоставлен управлению строительства газопровода во временное пользование сроком на 2 года участок площадью в 4га. Эта земля раньше постоянно использовалась совхозом под посев с/х курльтур. По окончании установленного срока управление задержало возвращение СХПК земельного участка на год и не привело его в состояние, пригодное для использование в с/х целях. Своими работниками и техникой СХПК провел на этом участке восстановительные работы, связанных с засыпкой траншей и канав, выравниванием поверхности, восстановление плодородного слоя почвы. Эти работы были закончены СХПК через год с момента возвращения земельного участка и обошлись хозяйству в 250тыс. рублей. Совхоз обратился к управлению с требованием о возмещении возникших у него убытков, в размер которых были включены затраты на восстановительные работы(250тыс. рублей), а также стоимость неполученного урожая картофеля с этого участка за два года(28тыс. рублей).

1. Какие нарушения закона были допущены со стороны управления и в чем конкретно эти нарушения выразились?
2. Основывается ли на законе требование о возмещении убытков в размере, который определил СХПК? Обратить особое внимание на определение размера убытка от несобранного урожая.
3. В какой орган должен быть предъявлен совхозом иск, если управление откажется возместить убытки в добровольном порядке?

**Предусмотренные трудовым законодательством основания увольнения работника с работы по инициативе администрации.**

Увольнение за нарушение трудовой дисциплины (п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ) предусматривается действующим законодательством в качестве меры дисциплинарного взыскания (ст. 135 КЗоТ РФ). Причем увольнение за нарушение трудовой дисциплины – крайняя мера. Она применяется, когда виновное неисполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника, приняло систематический характер, а примененные к нему меры дисциплинарного воздействия не привели к должным результатам, ввиду чего дальнейшее оставление работника на работе противоречит интересам организации. Увольнение с работы является правом, а не обязанностью работодателя. Он может за неисполнение трудовых обязанностей применить любую санкцию, определенную трудовым законодательством.

Уволенные по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ производится при одновременном наличии следующих условий:

1. Невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка. Нельзя уволить работника за проступки, не имеющие отношения к его трудовой деятельности. Отказ от выполнения работы, не входящих в круг трудовых обязанностей работника (кроме случаев обязательного для работников перевода), или от выполнения общественного поручения, не являются нарушением трудовой дисциплины и поэтому не могут служить основанием для увольнения по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ;

2. Наличие вины в действия работников в форме умысла или неосторожности. Неисполнение трудовых обязанностей по уважительной причине (например, незнание правил техники безопасности и др.) не дает оснований для увольнения;

3. Систематичность виновного нарушения, т. е. дисциплинарный проступок не в первый раз, за что к работнику ранее (в течение последнего года) применялись уже меры дисциплинарного и общественного взыскания;

4. Имеется конкретный виновный проступок перед увольнением, с момента которого не прошло более месяца (ст. 136 КЗоТ РФ).

Прогулом является неявка без уважительных причин на работу, на которую работник был переведен в соответствии с действующим законодательством (в связи с производственной необходимостью или простоем). Однако не может быть признан прогулом отказ работника приступить к той работе, на которую он был переведен с нарушением закона. Администрация вправе уволить работника за необоснованный отказ от перевода по п. 4 ст. 33 КЗоТ лишь в том случае, если он не выходит на работу. Если же работник ежедневно является на предприятие, то сам по себе отказ от выполнения работы нельзя рассматривать как прогул, если даже этот отказ является неправомерным. В последнем случае увольнение может последовать по п. 3 ст. 33 КЗоТ.

Работник, не допущенный администрацией к работе в связи с появлением в нетрезвом состоянии (см. ст. 38 КЗоТ), может быть уволен по п. 7 ст. 33 КЗоТ, а не за прогул по неуважительной причине. Не служит основанием для увольнение за прогул и арест работника за мелкое хулиганство. Невыход работника на работу в его выходной день, если приказ был издан администрацией в соответствии с требованиями закона, следует рассматривать как прогул без уважительной причины.

Отсутствие на работе более трех часов в течении рабочего дня без уважительных причин, хотя и не является прогулом в собственном смысле этого слова (отработанные в этот день часы подлежат оплате), может служить основанием для расторжения трудового договора по п. 4 ст. 33 КЗоТ независимо от того, является ли оно непрерывным или складывалось из двух или более периодов отсутствия на работе без уважительных причин. Отсутствие на работе более трех часов может служить основание увольнения работника по п. 4 ст. 33 КЗоТ, если он находился без уважительных причин вне территории предприятия или объекта, где он должен выполнять свои трудовые функции. Нахождение же без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещение другого или того же цеха, отдела и т. п. или на территории предприятия или объекта, где он должен выполнять трудовые функции, в том числе и более трех часов в течение рабочего дня, является нарушением трудовой дисциплины, за которое он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения, но не по п. 4, а по п. 3 ст. 33 КЗоТ, при условии соблюдения установленного порядка увольнения по этому основанию.

Причины невыхода на работу или отсутствие работника на работе должны быть тщательно и всесторонне проверены. Следует, в частности, иметь в виду, что не может служить основанием для увольнения за прогул отсутствие у работника больничного листка, если установлено, что невыход на работу был вызван болезнью. Увольнение за прогул без уважительных причин допускается независимо от того, применялись ли к работнику в прошлом меры дисциплинарного или общественного взыскания. При увольнении за прогул трудовые отношения считаются прекращенными со дня, указанного в приказе об увольнении.

Увольнение работника за прогул без уважительных причин может последовать лишь с соблюдением общих правил о порядке наложения дисциплинарных взысканий: администрация обязана затребовать от нарушителя объяснения по существу совершенного проступка; не допускается увольнение по истечении одного месяца со дня обнаружения прогула и позднее шести месяцев со дня его совершения; увольнение не может иметь место, если за данный проступок на работника уже было наложено иное дисциплинарное взыскание и т. д.

Законом не предусмотрено право администрации без согласия работника досрочно отозвать его из отпуска на работу, поэтому отказ работника от выполнения распоряжения администрации о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 31 того же постановления Пленума Верховного Суда РФ).Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут администрацией по п. 3 или п. 4 ст. 33 КЗоТ, будет установлено, что проступок, положенный в основу приказа об увольнении, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменение существенных условий труда, вызванным изменением в организации производства и труда, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд вправе по своей инициативе изменить формулировку причины увольнения на п. 6 ст. 29 КЗоТ.

При этом следует иметь в виду, что если работник не был предупрежден за два месяца до увольнения об указанных выше изменениях условий труда (ч. 3 ст. 25 КЗоТ), суд должен изменить и дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения названного срока (п. 36 того же постановления Пленума Верховного Суда РФ).

По п. 7 ст. 33 КЗоТ (появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения) могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения.

Основание прекращения трудового договора, закрепленное в п. 7 ст. 29 КЗоТ, - это увольнение работника по инициативе суда, который не является стороной трудового правоотношения. Юридическим фактом прекращения трудового договора является вступивший в законную силу приговор суда, которым работник осужден к лишению свободы или иному наказанию (кроме условного осуждения и отсрочки исполнения приговора), исключающему возможность продолжения данной работы. Это основание увольнения может применяться в отношении работника, который совершил преступление как связанное с работой, так и не связанное с ней (на основании приговора). Увольнение работника по п. 7 ст. 29 КЗоТ не допускается до вступления приговора в законную силу.

**Роль выборного профсоюзного органа при решении об увольнении работника по инициативе работодателя.**

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.  
Выборный профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае, если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.  
Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

**Выплата выходного пособия и оформление увольнения.**

*При увольнении с предприятия у работника возникает право на выплату ему выходного пособия.* Размер этого пособия зависит от основания расторжения трудового договора. Если причиной расторжения трудового договора послужила ликвидация предприятия, либо сокращение штата работников предприятия, то размер выходного пособия увольняемого работника будет составлять сумму среднего месячного заработка. Кроме того, на время его трудоустройства за ним также сохраняется средний месячный заработок. Итого, при ликвидации предприятия, либо при сокращении штата, увольняемый работник имеет право на получение двух средних месячных заработков, учитывая сумму выходного пособия. Срок два месяца исчисляется со дня прекращения трудового договора.

Если работник после увольнения обращался в орган занятости населения, но так и не был трудоустроен, то за ним может быть сохранена возможность получения среднего месячного заработка за третий месяц со дня увольнения. Право на эту выплату у уволенного работника возникает по решению органа занятости населения. Для уволенных работников, трудившихся в условиях Крайнего Севера, этот срок может быть продлён до шести месяцев.

Выходное пособие равное среднему месячному заработку положено работнику, уволенному по причине нарушения правил заключения трудового договора, установленных Трудовым кодексом или другим федеральным законом, по вине работодателя. Кроме того, законом предусматривается выплата пособия в размере двухнедельно-го среднего заработка, если причиной расторжения трудового договора стали следующие обстоятельства:

1. отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья, а равно отсутствие у работодателя возможности предоставить работнику соответствующее место работы;
2. восстановление работника, ранее занимавшего эту должность;
3. призыв работника на военную службу (замена её альтернативной службой);
4. отказ работника от перевода вместе с работодателем в другую местность;
5. признание работника неспособным по состоянию здоровья выполнять трудовые функции;
6. отказ работника продолжать трудовые отношения в связи с изменениями существенных условий трудового договора.

Под существенными условиями трудового договора в данном случае понимаются изменения, ухудшающие положение работника на предприятии. На выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка могут рассчитывать также работники, занятые на сезонных работах.

Выходное пособие при увольнении работнику не выплачивается, если трудовой договор был расторгнут по следующим основаниям:

1. неудовлетворительный результат во время испытательного срока;
2. нарушение установленных законодательством правил заключения трудового договора по вине работника;
3. заключение трудового договора на срок меньше двух месяцев.

Выплаты выходного пособия производятся работодателем по прежнему месту работы за счёт его средств. При заключении трудового либо коллективного трудового договора могут быть предусмотрены иные случаи выплаты выходных пособий либо иные (увеличенные) размеры выходных пособий.

Увольнение работника, т.е. расторжение трудового договора, может происходить по разным основаниям, подробнее в разделе трудовой договор.

Наиболее частое основание – увольнение по собственному желанию. В этом случае работник пишет заявление об увольнении за 2 недели до предполагаемой даты, но по соглашению с работодателем, трудовой договор может быть расторгнут раньше этого срока.

Когда определена дата увольнения, рассчитываем заработную плату за отработанное время, компенсацию за неиспользованный отпуск (форма № Т-61), либо сумму, которую работник должен вернуть, если отпуск был предоставлен авансом. Компенсация за неиспользованные дни отпуска выплачивается обязательно, не зависимо от того, попросил об этом работник или нет и от того, сколько он отработал (ст. 127 ТК РФ) Исходим из расчета, что за каждый полностью отработанный месяц работнику положено 2,33 дня отпуска. Месяц считается полностью отработанным, если отработано больше половины месяца.

Издаем приказ об увольнении (форма № Т-8 или Т-8а), формулировка должна полностью соответствовать ТК РФ. Например, всем известное «увольнение по собственному желанию» в ТК РФ называется «увольнение по инициативе работника» и именно так должно быть записано в трудовую книжку.

Знакомим работника с приказом под роспись. Если он отказывается подписываться – делаем на приказе соответствующую пометку.

Делаем запись об увольнении работника в личной карточке, знакомим работника под роспись.

Делаем запись в трудовой книжке (в точном соответствии с ТК РФ!), пишем должность заполнившего трудовую книжку, ставим подпись и печать. После этого работник ставит в трудовой книжке свою подпись. Обратите внимание: при расторжении трудового договора по инициативе работника пишем пункт 3 статьи 77 ТК РФ, а не статья 80, т.к. именно в статье 77 перечислены основания расторжения трудового договора, а статья 80 описывает процедуру увольнения.

Делаем запись в книге учета движения трудовых книжек – ставим дату выдачи книжки на руки работнику, работник ставит свою подпись.

Выдаем работнику причитающиеся ему суммы заработной платы (не забываем получить его подпись на ведомостях или расходниках) и трудовую книжку. Это нужно сделать в день увольнения (ст. 84.1) Днем увольнения считается последний день работы. Если работник не явился за трудовой книжкой или отказывается ее забирать, нужно в этот же день отправить ему письмом с уведомлением и описью вложения по почте уведомление о том, что он должен явиться для получения трудовой книжки или дать в письменном виде разрешение отправить ее по почте.

Можно сразу выдать работнику справку 2-НДФЛ за текущий год, т.к. на следующей работе ее попросят, а работник имеет право ее от вас получить.

*Оформление увольнения по собственному желанию*

•  Заявление от работника за 2 недели

•  Расчет компенсации за отпуск

•  Расчет зарплаты за отработанное время

•  Приказ об увольнении

•  Запись в личной карточке + подпись работника

•  Запись в трудовой книжке, печать

•  Запись в книге учета движения трудовых книжек + подпись работника

•  Справка 2-НДФЛ за текущий год

**Порядок и основание восстановления на работе лиц, незаконно уволенных.**

Основанием для восстановления на работе лица, полагающего, что его увольнение по инициативе работодателя не правомерно, могут являться решения КТС или суда - органов уполномоченных рассматривать индивидуальные трудовые споры.

Комиссия по трудовым спорам или суд, рассмотрев заявление работника, в случае установления факта (фактов) нарушения работодателем трудового законодательства, выносят решение:

об удовлетворении требования о восстановлении на работе;

об удовлетворении требований о восстановлении иных законных прав, которыми работник не смог воспользоваться в результате такого увольнения.

Кроме того, суд по требованию работника, уволенного без законного основания, может вынести решение:

Нужно помнить, что суд принимает решение только по заявленным истцом требованиям. Выйти за пределы заявленных требований суд может только в случаях, предусмотренных федеральным законом (пункт 3 статьи 196 ГПК РФ).

- о возмещении ущерба (с указанием его конкретного размера), причиненного незаконными действиями работодателя (например, выплатить средний заработок за период с момента незаконного увольнения до восстановления на прежней работе);

- о возврате незаконно удержанных сумм при увольнении;

- о компенсации денежных затрат (с указанием конкретного размера), произведенных для восстановления нарушенных прав;

При признании денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере (статья 395 ТК РФ).

- о возмещении уволенному работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного незаконными действиями (статья 394 ТК РФ).

Ведь незаконное увольнение и процедура разбирательств (в том числе судебных) о восстановлении на работе всегда связано с переживаниями, стрессом для работника, что может повлечь для него негативные последствия (моральные и физические страдания).

Моральный вред, как правовая категория - физические или нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими личные неимущественные права (трудовые права) гражданина (статья 151 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее ГК РФ)).

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (часть 2 статьи 237 ТК РФ). Факт причиненного морального вреда незаконным увольнением или переводом доказывается работником. Работник должен указать в исковом заявлении размер денежной компенсации, который, по его мнению, будет достаточным для восстановления, реабилитации здоровья.

Таким образом, в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд по требованию работника может вынести решение о возмещении ему денежной компенсации морального вреда, причиненного работнику указанными действиями, судом определяется и размер этой компенсации.

Законодатель установил жесткое правило о немедленном исполнении решения КТС или суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника (статья 396 ТК РФ, статья 211 ГПК РФ). При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате среднего заработка работнику за все время задержки исполнения решения или разницы в заработке (статья 396 ТК РФ).

Решение суда, обязывающее организацию (работодателя) восстановить на работе незаконно уволенного, исполняется ее руководителем в установленный срок. В случае неисполнения решения без уважительных причин суд, принявший решение, либо судебный пристав-исполнитель применяет в отношении руководителя организации или руководителя коллегиального органа меры, предусмотренные федеральным законом (пункт 2 статьи 206 ГПК РФ), вплоть до привлечения виновного к уголовной ответственности.

**Ответственность работодателя за незаконное увольнение работника с работы.**

Материальная ответственность работодателя

Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Статья 151. Компенсация морального вреда

Если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. Суд должен также учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред.

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

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.

Административная ответственность работодателя

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

Статья 5.42. Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости

1. Отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей.

2. Необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей.

Статья 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки - влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

Признание судом действий работодателя по увольнению работника незаконными

Трудовой кодекс Российской Федерации

Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

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

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в части второй настоящей статьи компенсаций.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

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.

Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Уголовная ответственность работодателя

Уголовный кодекс Российской Федерации

Статья 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам - наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов.

Статья 145.1. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат

1. Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации, работодателем - физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности, - наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

2. То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, - наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс РФ, гл.13
2. Земельный кодекс РФ, гл.VI11, IX.