

1. Жизненная ситуация (возможные названия)

Незаконное увольнение
Трудовой спор об увольнении
Прекращение трудовых отношений

2. Общие сведения о жз + НПА (ссылки в т.ч.) + вариативность разрешения

Трудовые правоотношения – это отношения, в которые по взаимному согласию вступают работодатель и работник. Каждая из сторон имеет свои права и обязанности, которые должны взаимно уважаться и не должны нарушаться, и они прописываются в трудовом договоре. Условия, **порядок заключения и расторжения договора регламентируются Трудовым Кодексом РФ**. Трудовой договор может быть расторгнут по самым разным причинам. Основания прекращения трудового договора перечислены в **ст. 77 ТК РФ**.

Расторжение трудового договора с работником (Увольнение) считается незаконным, если причины по которым оно было произведено, не предусмотрены в Трудовом кодексе или в других федеральных законах. Процедура расторжения трудовых отношений изложена в главе **13 ТК РФ**. И в случае, если работодатель нарушил процедуру, у работника есть шанс признать увольнение незаконным.

Примеры самых распространенных нарушений процедур увольнения:

- Работодатель уволил работника за нарушение дисциплины без предварительного наложения более мягких дисциплинарных взысканий (выговор или предупреждение).
- Сокращение, если работнику не были предложены существующие вакансии
- Уволенный сотрудник имеет отношение к льготным категориям граждан. Работников с льготными категориями можно уволить только в связи с истечением срока действия срочного трудового договора с отсутствием иных вакансий для данного гражданина или на основании ликвидации компании.
- Работодатель принудил написать заявление об увольнении обманными методами или иными мерами, когда работник не имел желания самостоятельно увольняться.
- Грубым нарушением законодательства являются случаи, когда по инициативе работодателя расторгается трудовой договор с беременными женщинами, одинокими матерями и отцами, воспитывающими ребенка младше четырнадцати лет или увольнение сотрудника пришлось на время его пребывания на больничном (за исключением случаев ликвидации организации, сотрудников, находящихся в декретном отпуске или на больничном).
- Причина увольнения не предусмотрена законами Российской Федерации и ТК РФ;

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

Работник может подать **ИСК В СУД** о признании увольнения незаконным, обратиться с **ЖАЛОБОЙ В ПРОКУРАТУРУ** или **ГОСУДАРСТВЕННУЮ ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА**. Кроме того, согласно **ст. 373, 374, 391 ТК**, инициировать обращение от имени сотрудника может профсоюз.

Единовременное обращение в инспекцию, прокуратуру и суд – запрещено.

***Обратите внимание!**

Жалоба за незаконное увольнение в трудовую инспекцию и прокуратуру должна подаваться тогда, когда есть полная уверенность в собственной правоте и нарушение является явным. Инспекторы не часто изучают незначительные нюансы и при отсутствии достаточного количества доказательств, принимают решения не в пользу заявителя.

3. выход из сложившейся жизненной ситуации – условия (кратко).	4. выход из сложившейся жизненной ситуации – условия (кратко).	5. выход из сложившейся жизненной ситуации – условия (кратко).
ИСК В РАЙОННЫЙ СУД <ul style="list-style-type: none"> • Принятие мер по восстановлению нарушенных прав. • Компенсация за незаконное увольнение в размере среднемесячного заработка за весь период вынужденного прогула. • Компенсация за моральный ущерб. • Компенсация за судебные издержки (оплату услуг персонального юриста) 	ЖАЛОБА В ПРОКУРАТУРУ <ul style="list-style-type: none"> • Проверка законности действий работодателя, принятие мер по восстановлению нарушенных прав. • Возбуждение производства об административном правонарушении, принятие мер в целях уголовного преследования виновных лиц 	ЖАЛОБА В ГОСУДАРСТВЕННУЮ ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА <ul style="list-style-type: none"> • Проверка законности действий работодателя, принятие мер по восстановлению нарушенных прав. • Внеплановая проверка работодателя. • Возбуждение производства об административном правонарушении, принятие мер в целях уголовного преследования виновных лиц
3.1 выход из сложившейся жизненной ситуации – пошаговый алгоритм +НПА+ шаблоны, образцы (подробно)	4.1. выход из сложившейся жизненной ситуации – пошаговый алгоритм +НПА+ шаблоны, образцы (подробно)	5.1. выход из сложившейся жизненной ситуации – пошаговый алгоритм +НПА+ шаблоны, образцы (подробно)
ИСК В РАЙОННЫЙ СУД Работник обращается в суд В ТЕЧЕНИЕ 1 МЕСЯЦА С МОМЕНТА УВОЛЬНЕНИЯ по месту жительства или по месту нахождения работодателя либо по месту нахождения обособленного подразделения работодателя, если работник трудился не в головном офисе; 1. Подготовка документов: Трудовой договор. Договор заключается в момент принятия сотрудника в штат. Не всегда работодатель выдает его на руки работнику. Позаботьтесь, чтобы у вас был этот документ, определяющий основные условия работы. Важно, чтобы в нем была указана	ЖАЛОБА В ГОСУДАРСТВЕННУЮ ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА Документ пишется на адрес местной территориальной трудовой инспекции (ее отделения действуют во всех крупных городах и населенных пунктах). ЖАЛОБА ДОЛЖНА БЫТЬ НАПРАВЛЕНА НЕ ПОЗДНЕЕ 1 МЕСЯЦА С МОМЕНТА УВОЛЬНЕНИЯ. 1. Составление жалобы: Законодательно установленного унифицированного образца жалобы и списка прилагаемых документов нет, так	ЖАЛОБА В ПРОКУРАТУРУ Действия сотрудников прокуратуры похожи на действия Государственной инспекции труда. Незаконно уволенный гражданин вправе подать заявление с изложением сути проблемы. ЖАЛОБА ДОЛЖНА БЫТЬ НАПРАВЛЕНА НЕ ПОЗДНЕЕ 1 МЕСЯЦА С МОМЕНТА УВОЛЬНЕНИЯ. 1. Составление жалобы: Текст жалобы состоит из вводной, информационной и просительной части. В документе нужно указать следующие

реальная оплата труда. В ином случае будет сложно претендовать на выплату заработной платы за время вынужденного прогула в том объеме, в котором вы его действительно получали ранее.

Трудовая книжка.

Трудовая книжка с записями о приеме на работу и увольнении. Если вы работали неофициально, в суде наниматель может просто заявить, что видит вас в первый раз. Это еще раз подтверждает незащищенность работников, работающих неофициально.

Копии приказов о приеме на работу и увольнении.

Справка с обозначением занимаемой должности, квалификации, среднемесячной оплаты труда, характеристики сотрудника и отношении его к работе.

Документы о привлечении к трудовой ответственности (при наличии таковых).

Расчет суммы иска.

Копии искового заявления по количеству участвующих лиц.

Документы, подтверждающие незаконность действий работодателя, например:

- больничный лист;
- приказ об отпуске;
- свидетельство о рождении ребенка заявителя, если подается исковое заявление о признании незаконным увольнения в декрете.

Все документы работодатель должен предоставить в течение пяти рабочих дней. При уклонении отражаем это в иске и дополнительно указываем, чтобы нужные документы запросил сам суд.

2. Составление искового заявления:

Образец искового заявления о признании увольнения незаконным >>>

- наименование суда, куда оно подается;
- Ф.И.О., адрес и контактный телефон заявителя;
- наименование и адрес ответчика;
- кратко предысторию отношений сторон: когда гражданин принят на работу, на какую должность, какие документы были оформлены, по каким основаниям и когда уволен;
- основания, почему истец считает незаконным состоявшееся расторжение трудовых отношений;
- денежные требования, если таковые появятся, и основания для их взыскания;
- перечень требований к ответчику, например, восстановить на работе или изменить основание расторжения отношений;
- перечень прилагаемых документов;
- дату и подпись заявителя.

Статьей [393 ТК РФ](#) граждане, подающие иски на своих работодателей, освобождены от уплаты госпошлины, сама подача заявления не влечет никаких денежных затрат.

В случае принятия судом решения о том, что увольнение было проведено незаконно, **составляется исполнительный лист. По этому документу руководитель юридического лица обязан восстановить работника не прежней должности не позднее одного рабочего дня с того момента, как исполнительный лист будет получен на руки судебными приставами.**

что работник может писать ее в произвольной форме. Однако при этом необходимо придерживаться некоторых стандартов написания подобного рода документов, а именно:

Образец жалобы в трудовую инспекцию >>>

- указать адресата, т.е. наименование и номер трудовой инспекции,
- собственные персональные данные (должность, фамилию, имя, отчество),
- максимально подробно суть проблемы.
- в завершение нужно зафиксировать список прилагаемых документов, а также поставить подпись и дату составления жалобы.

Жалоба составляется в двух экземплярах, оба нужно визировать у принимающего специалиста, а затем один передавать в инспекцию, а второй оставить себе.

После принятия такого заявления инспектор по труду обязан не позднее 10 дней провести проверку и по ее результатам обязать работодателя вернуть сотрудника на прежнюю должность и заплатить ему полагающиеся компенсации. Однако следует знать, что такая проверка носит преимущественно формальный характер, поскольку получением объяснений от свидетелей, сбором доказательств и т. д., инспектор заниматься не будет. А потому лучше всего одновременно с направлением заявления в Инспекцию по труду готовить иск в суд.

сведения:

- название прокуратуры;
- информацию о заявителе (ФИО, адрес проживания, контакты);
- данные о работодателе;
- нарушения, допущенные руководством по месту трудоустройства;
- действия, которые служащий предпринял в свою защиту;
- ссылки на нормативные акты;
- просьбу провести проверку;
- дату и подпись.

Образец жалобы в прокуратуру>>>

Закон не содержит подробного перечня документов, которые нужно подготовить для предоставления в прокуратуру. Часто заявитель описывает в жалобе все допущенные нарушения, прикладывается имеющиеся у него документы. После принятия обращения прокуратура самостоятельно запрашивает недостающие сведения.

В примерный перечень документов входит:

- трудовой договор со всеми дополнительными соглашениями;
- приказы о приеме на работу, переводе на другую должность, увольнении, выплате премии, предоставлении отпуска и т.д.;
- расчетные листы по заработной плате; платежные ведомости;
- выписки из лицевого счета в банке;
- прочие доказательства допущенных нарушений.

В жалобе о «серой» зарплате необходимо указать, сколько должен платить работодатель и какая сумма установлена трудовым договором. В подтверждение доводов нужно доказательство того, что ранее наниматель выплачивал сотруднику согласованную с ним сумму. Помимо невыплаты заработной платы при увольнении наниматель может не начислить компенсацию за неиспользованный отпуск. Следует сделать подробный расчет по всем невыплаченным суммам.

Обращение составляется в двух экземплярах. Один передается в материалы дела. Второй возвращается заявителю с отметкой о регистрации.

На основании поступившей жалобы прокурор инициирует проведение проверки. У работодателя запрашиваются вся документация, касающаяся спорной ситуации. Также может быть опрошен руководитель организации и сотрудники отдела кадров. По результатам проверки выносится предписание об устранении нарушений. Также нанимателя могут привлечь к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Нестандартный вариант выхода из сложившейся жизненной ситуации НПА+ ссылка на раскрытие

МЕДИАЦИЯ: КАК РЕШИТЬ ТРУДОВОЙ СПОР БЕЗ СУДА

Медиация — это урегулирование трудового спора с участием посредника на основе добровольного согласия сторон с целью выработки сторонами «взаимоприемлемого» решения. На практике «взаимоприемлемость» может означать как компромисс, так и консенсус, и даже взаимную выгоду. Иными словами, **иногда работнику и работодателю удается договориться друг с другом таким образом, что выработанное соглашение выгоднее, чем если бы из сторон выиграла дело в суде.**

ФЗ от 27/07/10г. № 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)"

[подробнее>>> ссылка на подробный процесс](#)