Принуждение работника к увольнению

Статьями 77, 80 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены основания прекращения трудового договора, одним из которых является расторжение трудового договора по инициативе работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольной.

Трудовым законодательством установлен прямой запрет дискриминации в сфере труда.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Лица, считающие себя подвергнутыми дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Критерием разграничения увольнения по собственному желанию и принуждения к увольнению служит наличие добровольного волеизъявления работника на увольнение. Важно чтобы работник имел не только добровольное волеизъявление на увольнение по собственному желанию, но и четко указал об этом в своем заявлении об увольнении.

При этом если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке.

Согласно разъяснениям, данным в п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ) суд учитывает, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника. Это не освобождает работодателя от ответственности за соблюдение закона.

Согласно ч. 4 ст. 80 ТК РФ работник может отозвать свое заявление об увольнении до истечения срока предупреждения об увольнении. Фактически в любое время до тех пор, пока ему не дали ознакомиться с приказом об увольнении и не выдали на руки трудовую книжку с расчетом.
В случае установления факта принуждения к увольнению работника работодатель может быть привлечен к административной ответственности, предусмотренной статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Прокурор Сосновского района М.А. Абакаров