Не тотальное сокращение. Кого не сможет уволить работодатель

Чтобы уволить сотрудника без весомых причин, работодатели часто просто говорят ему о сокращении штата. При этом, чтобы не платить положенной по закону компенсации, ещё и заставляют уволиться по собственному желанию. К тому же многие и не догадываются, что просто так оставить их без работы никто не имеет права. Есть категории сотрудников, которых уволить нельзя по закону. Лайф расскажет, кого это касается и как защитить свои права, если работодатель вынуждает уйти.

10 марта 2020, 07:30 20903

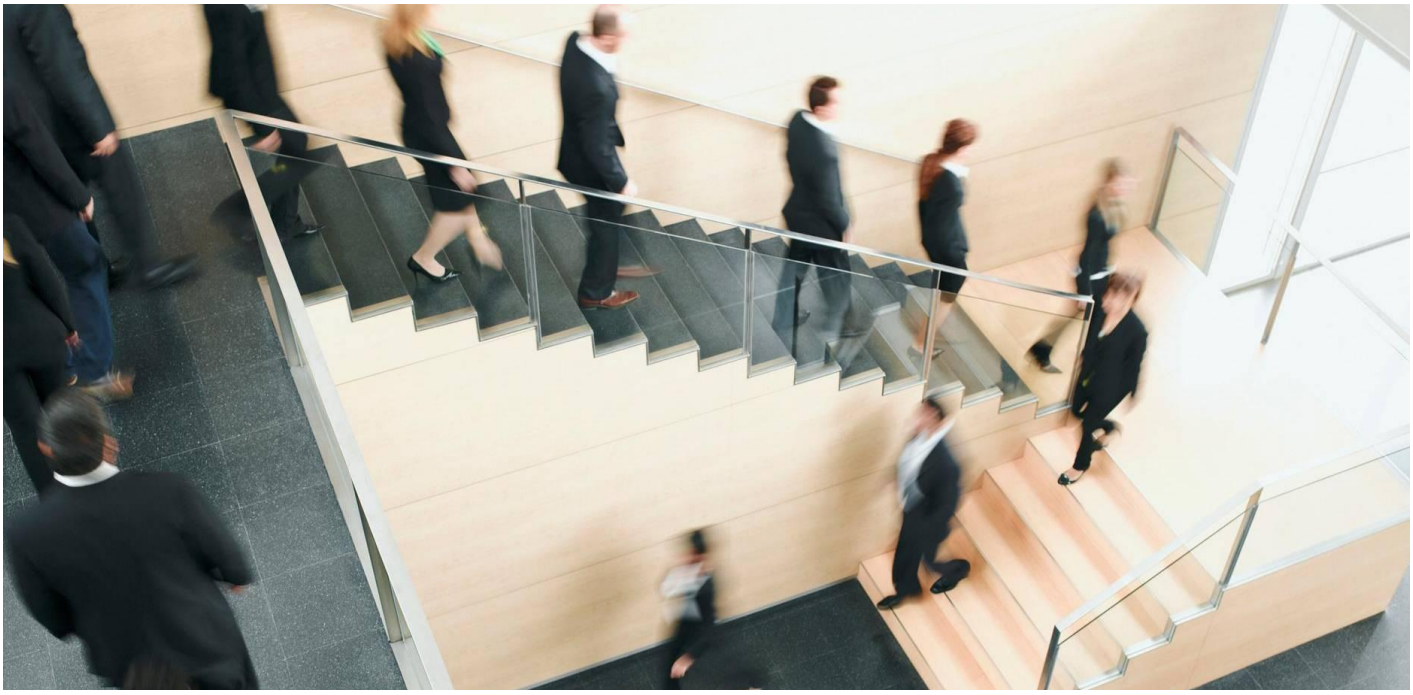

Фото © Getty Images

В последнее время много жалоб на злоупотребления при увольнении. Многие работодатели идут на любые уловки, лишь бы не соблюдать Трудовой кодекс РФ. Не секрет, что в России немало компаний, где сотрудники даже не догадываются, что у них есть права.

Адвокат, председатель Московской коллегии адвокатов Виктория Данильченко рассказала, что по Трудовому кодексу РФ увольнять в связи с сокращением нельзя беременных и матерей, у которых есть дети младше трёхлетнего возраста. Также под защитой находятся мамы и отцы-одиночки с детьми до 14 лет, детьми-инвалидами до 18 лет, а также сотрудники, находящиеся в декретном отпуске.

— Существует временное ограничение на увольнение граждан, находящихся в очередном отпуске либо на больничном. Но здесь при выходе на работу сотрудника вопрос об увольнении поднимается вновь. То есть увольнение всегда должно осуществляться во время нахождения лица на рабочем месте. Но нужно учесть и тот факт, что при ликвидации компании все вышеперечисленные категории граждан всё равно будут уволены, — рассказала Виктория Данильченко.

В отношении остальных работников проводится сравнительный анализ их профессионализма. Как отмечает адвокат, в случае равных уровней квалификации и производительности труда двух сотрудников, занимающих одинаковую должность, учитывается их семейное положение. Преимуществом перед сокращением будут пользоваться лица, имеющие на иждивении двух и более человек, единственные кормильцы в семье, работники, получившие травмы и заболевания в связи с деятельностью на данном предприятии. Также, по её словам, преимуществом при сокращении могут воспользоваться супруги военных, инвалиды боевых действий, военнослужащие, уволенные в запас, и другие.



Фото © ТАСС / Сергей Карпухин

Управляющий партнёр AVG Legal Алексей Гавришев отметил, что проблема нарушения трудового законодательства со стороны работодателя может коснуться каждого работающего гражданина. Защитой интересов работников занимаются три инстанции: трудовая инспекция, прокуратура и суд.

— **Трудовая инспекция и прокуратура по проведению проверки и выявлению фактов нарушений обяжут работодателя прекратить нарушать права работника, а в случае неисполнения этих требований передадут материалы проверки в правоохранительные органы или в суд. Если же работник примет решение самостоятельно обратиться в суд с исковым заявлением, ему придётся самостоятельно доказывать факт нарушения его прав,** — объяснил Алексей Гавришев.

Бывает и так, что между работодателем и сотрудником может возникнуть конфликтная ситуация. Для решения таких вопросов, по словам Виктории Данильченко, на некоторых предприятиях существует комиссия по трудовым спорам, созданная в организации из представителей администрации предприятия (назначенных руководителем) и рабочих (избранных общим собранием коллектива). Если таковой комиссии не имеется или суть спора лежит вне её компетентности, нужно обращаться в Федеральную инспекцию труда и прокуратуру, при необходимости подать иск в суд.



Яна Недомолкина