

О последствиях незаконного увольнения

Вопрос незаконного увольнения с работы особенно актуален во времена кризиса. Организации, с целью оптимизации своих расходов и затрат наиболее часто производят сокращение штата сотрудников. При этом не у всех процедура увольнения сопряжена с законными основаниями. И здесь возникает место для размышлений. Каковы последствия незаконного увольнения? И какие имеются шансы и возможности в восстановлении своих прав? Постараемся в этом разобраться.

В первую очередь, следует понимать, каким образом Вы были устроены на работу. Конечно же, идеальное трудоустройство – это устройство по трудовому договору с отражением полной заработной платы, с которой работодатель платит налоги в установленном размере – равном 36 процентам. Хуже дела обстоят с неофициальным трудоустройством, например без трудового договора и с «серой» зарплатой. Сложность так называемой конвертной системы оплаты заключается в практическом отсутствии доказательственной базы. Тем не менее, это не исключает возможность при незаконном увольнении с работы доказывать наличие трудовых отношений в судебном порядке.

Итак, предположим, у работодателя имеется задача сократить штат сотрудников, путем увольнения и Вас в том числе. Первое, на что следует Вам обратить внимание, это максимально исключить наличие у работодателя оснований уволить Вас по статье Трудового кодекса. Поэтому следует не опаздывать на работу и выполнять качественно свои должностные обязанности. Второе, это очень внимательно относиться к документам кадрового производства, которые Вам предоставляют на подпись. И третье, просматривать почтовый ящик по Вашему адресу места жительства или регистрации, указанному в трудовом договоре. Это связано с тем, что Трудовой кодекс, возлагает на работодателя обязанность уведомлять работника о всех его нарушениях лично либо по почте. Например, в случае, если последний уклоняется от подписания актов об опоздании. Наличие нескольких таких документов, может привести к вполне оправданному увольнению с работы. Придерживаясь перечисленных советов, Вы подготавливаете почву для более успешного разрешения Вашего спора в суде в случае незаконного увольнения с работы.

Далее следует смотреть по ситуации, по какой именно статье Вас уволили с работы. В любом случае, если Вы не согласны с увольнением и считаете, что Вас уволили незаконно, стоит осуществить предварительный

анализ Вашей ситуации с юридической точки зрения. Поскольку, очень часто работодатели завуалируют увольнение, например под сокращение либо переаттестацию сотрудников, т.е. подменяют действительное на желаемое, что в конечном итоге может оказаться козырем в руках опытного юриста. Таким образом, многое будет зависеть от соблюдения работодателем процедур увольнения и их соответствия требованиям той статьи, по которой Вас уволили.

По результатам проведенного юристом анализа, следует определиться, имеет ли смысл готовить исковое заявление либо не имеет. При этом стоит помнить, что сроки на обжалование увольнения, предельно коротки и составляют всего один месяц. Предметом искового заявления будет являться восстановление работника на работе и выплата вынужденного прогула, а также компенсация всех расходов, в том числе связанных с оплатой услуг представителей. В случае если работник не был официально устроен, доказательству будет подлежать наличие существующих трудовых правоотношений, что в целом позволяет сделать трудовое и процессуальное законодательство. В случае если с работы уволили незаконно беременную сотрудницу, шансы на успех в суде значительно возрастают.

Помощник прокурора района

Ашуров М.Р.

22.11.2025