

Приозерская городская прокуратура информирует.

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.

Заместитель городского прокурора

младший советник юстиции

Г.А. Менис