

Прокуратура Приволжского района разъясняет

Согласно ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Иные документы и их копии, связанные с работой, выдаются по письменному заявлению работника.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками, а также со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В силу ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В случае, если по просьбе работника трудовая книжка направлена в его адрес почтой, то период задержки выдачи заработной платы будет считаться период со дня увольнения работника по дате отправки работодателем трудовой книжки. В указанный период не засчитывается время пересылки трудовой книжки.

Куда обратиться работнику в случае нарушения его прав при увольнении.

Трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора либо об изменении даты и формулировки причины увольнения рассматриваются в районных судах.

При этом следует иметь в виду, что согласно ст. 392 ТК РФ установлен срок обращения в суд по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой

книжки, либо со дня, когда работник отказался получить у работодателя копию приказа или трудовую книжку.

Пропуск указанного срока при отсутствии уважительных причин для его восстановления является основанием для принятия судом решения об отказе в удовлетворении иска. Установленный месячный срок может быть восстановлен только в исключительных случаях, когда суд признает уважительными причины его пропуска по обстоятельствам, объективно исключающим возможность подачи иска в суд в установленный срок.

Работник в случае нарушения его прав также может обратиться с жалобой в Государственную инспекцию труда в Ивановской области (г. Иваново, пр. Строителей, д.21) либо в прокуратуру.

Прокуратура предупреждает: не являются уважительными причинами пропуска срока для обращения в суд факты обращения работника в прокуратуру или инспекцию труда. Таким образом, незаконное увольнение подлежит обжалованию в месячный срок в районный суд, а для подтверждения доводов о нарушении работодателем трудового законодательства уже в ходе судебного разбирательства можно представить соответствующие акты реагирования органов прокуратуры и инспекции труда, если таковые имеются.

За нарушение трудового законодательства работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.