

Спрашивали? Отвечаю!

Меня уволили в связи с наличием судимости, хотя я работаю уже четыре года. Как мне восстановиться на работе?

В соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) одним из оснований прекращения трудового договора является нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Согласно абз. 2, 4 ч. 1, ч. 2, 3 ст. 84 ТК РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в том числе в случае заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

В случаях, предусмотренных частью первой данной статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Из приведенных выше норм следует, что трудовым законодательством предусмотрена возможность прекращения трудового договора не только в связи с вынесением в отношении сотрудника обвинительного приговора суда, но и в случае сокрытия от компании сведений о наличии судимости, однако и в этом случае увольнение возможно, если работника невозможно перевести на другую работу, с письменного согласия работника. Другая работа может быть в том числе нижеоплачиваемой, но не противопоказанной по состоянию здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся в данной местности вакансии, отвечающие установленным требованиям.

Есть категории сотрудников (например, педагогические работники), для которых установлены дополнительные обязательства и ограничения. Несоблюдение указанными работниками норм закона может повлечь за собой прекращение трудовых отношений.

В соответствии со ст. 381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении

или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В соответствии со ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

В соответствии с ч. 2 ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры в том числе, по заявлению работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника.

В соответствии с ч. 1, 2, 3, 9 ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор может быть принято решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в ч. 2 данной статьи компенсаций.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Осуществляя функцию по надзору за соблюдением трудового законодательства, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить. В соответствии с Конвенцией МОТ №81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11.07.1947, ратифицированной Российской Федерацией 11.04.1998, инспектору труда не предоставлено право выносить обязательное для исполнения работодателем предписание по трудовым спорам.

Таким образом, вопросы признания увольнения незаконным, восстановление на работе в связи с незаконным увольнением, относятся к индивидуальному трудовому спору и подлежат рассмотрению в судебных органах.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В силу ч. 3 ст. 392 ТК РФ пропущенный срок обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав может быть восстановлен при наличии уважительных причин.

В соответствии со ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения требований трудового законодательства, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.