О невозможности увольнения сотрудников под предлогом кризиса, возникшего из-за коронавируса

Прокуратура Александровского района разъясняет, что увольнять сотрудников под предлогом кризиса, возникшего из-за коронавируса, нельзя. Карантин не является уважительной причиной, по которой работодатель может вас уволить. Для увольнения у работодателя должны быть веские основания. Прогул или несоответствие занимаемой должности, например. Если этих или других, предусмотренных законом оснований нет, то в сложившейся на данный момент ситуации работодатель не имеет права инициировать процедуру увольнения.

По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут в случаях, оговоренных статьёй 81 Трудового кодекса РФ:

- ликвидации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем;
- сокращения численности или штата работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии у него дисциплинарного взыскания;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) либо более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появлении работника на работе в состоянии алкогольного (наркотического, токсического) опьянения;
- разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной), ставшему известной работнику при исполнении своих трудовых обязанностей;
- по закону работник признан виновным в хищении чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (по месту работы);
- работник нарушил требования охраны труда, что повлекло за собой несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- педагогический работник совершил аморальный поступок несовместимый с продолжением воспитательной работы;
- по утрате доверия со стороны работодателя из-за виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности;

- при заключении трудового договора работник предоставил подложные документы.

Если же работодатель принял решение о вашем увольнении по причинам не указанным трудовым законодательством, вы вправе обратиться в прокуратуру, трудовую инспекцию. Так же незаконное увольнение возможно оспорить в судебном порядке с взысканием средств за дни вынужденного прогула и морального вреда.

В случае нарушения трудового законодательства работодателя могут привлечь к ответственности по статье 5.27 КоАП «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», которая предусматривает наказание в виде предупреждения и штрафа в размере от 1 тыс. до 50 тыс. рублей. Наказать могут и начальника, уволившего неоформленных официально подчинённых — в таком случае его привлекут к ответственности не за неправомерное сокращение, а за приём на работу без трудового договора.

Неофициальное трудоустройство работников уже является административным правонарушением по части 4 статьи 5.27 КоАП РФ. Работодатель может понести за это соответствующее наказание. Или работник имеет право обратиться в суд с иском о признании таких отношений трудовыми и о взыскании невыплаченной заработной платы.

Прокуратура Александровского района 07.05.2020