

СУДОВИЙ ПОРЯДОК ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ незаконно звільненого працівника



ЮРИДИЧНІ ПІДСТАВИ:



- ✓ Конституція України
- ✓ Кодекс законів про працю, цивільний процесуальний кодекс України, Кримінальний кодекс, Закон України «Про судовий збір», Постанова Пленуму Верховного Суду України «про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. №9, Порядок обчислення середньої заробітної плати (постанова КМУ від 08.02.1999 р. №100)

Хто може звернутися до суду:

- ✓ **звернутися** з позовом до суду може будь-який працівник підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, який мав офіційне працевлаштування і який вважає, що його права було порушено внаслідок незаконного звільнення

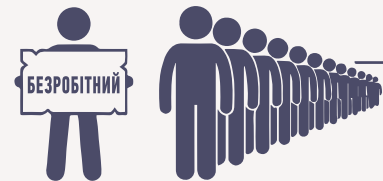


Які документи долучаються до позовної заяви:

- ✓ **копія** позовної заяви
- ✓ **копія** наказу про прийняття на роботу
- ✓ **копія** наказу про звільнення
- ✓ **довідку** про розмір середньої заробітної плати за останні два календарні місяці роботи

До якого суду спрямовується позов:

- ✓ **позовна заява** подається до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за місцезнаходженням підприємства, установи, організації або за зареєстрованим місцем проживання (перебування) позивача

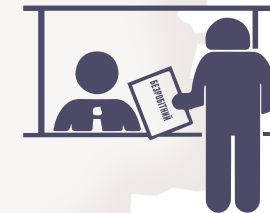


Який строк подання позовної заяви

- ✓ **працівник** може звернутися з заявою про вирішення трудового спору в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі пропуску строку з поважних причин суд може його поновити. Згідно Цивільного процесуального кодексу суд розглядає справи про поновлення на роботі протягом розумного строку, але не більше одного місяця

Вартість подання позову:

- ✓ **за подання** до суду позовної заяви про поновлення на роботі позивачі звільняються від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях



Відшкодування середнього заробітку за час вимушеного прогулу

- ✓ **одночасно** з вимогою поновлення на роботі позивач також заявляє вимогу про виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Така виплата здійснюється за рішенням суду за весь час вимушеного прогулу працівника, але не більш як за один рік. Якщо позов розглядається більше одного року, не з вини працівника, суд виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу

СУДОВИЙ ПОРЯДОК ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ незаконно звільненого працівника



Строк виконання рішення про поновлення на роботі:

- ✓ рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника виконується невідкладно. Сам термін поновлення настає з дати звільнення працівника, а не з дати винесення судом відповідного рішення.
- ✓ На підставі рішення суду власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган повинен видати наказ про поновлення працівника на роботі та внести відповідний запис до його трудової книжки



Чи має право роботодавець звільнити працівника, посилаючись на карантин?

- ✓ **ЗМІНИ У ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО**, яке регулює звільнення працівників, у зв'язку з введенням карантину по всій території України, не вносились
- ✓ **ПІДСТАВИ ДЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ** залишаються незмінними – ті, що передбачені у КзпП. Додаткових положень, які б давали

роботодавцю право припинити трудові відносини із працівником, через карантин або пов'язані з ним обмежувальні заходи, немає. Карантин – це адміністративні та медико-санітарні заходи, що застосовуються для запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб, а не підстава для звільнення

ВАРТО ПАМ'ЯТАТИ!



- ✓ **НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНИЙ ПРАЦІВНИК** у судовому порядку може вимагати відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди у разі, якщо порушення його законних прав внаслідок звільнення призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя

- ✓ **ОКРІМ ТОГО**, у разі винесення судом рішення про поновлення на роботі, працівник в подальшому має право звернутися до правоохоронних органів із заявою про скоєння злочину, передбаченого ст. 172 Кримінального кодексу України (грубе порушення законодавства про працю), оскільки незаконне звільнення як раз підпадає під кваліфікацію, визначену вказаною статтею