There are no translations available.

Снедавнего времени директор пытается всеми силами меня уволить, для этого он выносит мне разные замечания и выговоры, якобы за неточное выполнение заданий руководства, и мои объяснения слушать не хочет. Недавно мне было заявлено, что при третьем выговоре меня могут официально уволить, так как это закреплено в правилах внутреннего трудового распорядка нашей компании. Хочу заметить, что никаких нарушений с моей стороны не было, свои обязанности я выполняла добросовестно. На днях опоздала на работу на 10 минут, так как на дороге произошла авария, и автобус стоял в пробке. Доказать, что опоздала не по своей вине, я не могла - в результате меня увольняют. Что я могу предпринять хотя бы для того, чтобы в трудовой книжке не стояла запись об увольнении по инициативе фирмы?

Вероника Магальяс, г. Кишинев

На вопрос читателя отвечает магистр права, адвокат Аронов Роман.

- Работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности (в виде предупреждения, выговора, строгого выговора или увольнения) за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей в результате умышленного нарушения дисциплины труда или небрежного отношения к трудовым обязанностям. К исполнению трудовых обязанностей относится и соблюдение должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и иных внутренних актов организации, с которыми работник должен быть ознакомлен под роспись при приеме на работу либо в процессе трудовой деятельности. За один совершенный проступок может быть установлено только одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель может применять к вам дисциплинарные взыскания лишь при соблюдении установленного порядка. Во-первых, с вас должны запросить письменное объяснение совершенного проступка, за которое работодатель хочет применить к вам дисциплинарное взыскание. Во-вторых, при наложении взыскания должна учитываться тяжесть проступка и обстоятельств, при которых он был совершен. В-третьих, работодатель вправе применить к вам дисциплинарное взыскание не позднее одного месяца с момента обнаружения проступка (не считая времени болезни работника или его отпуска). В-четвертых, работодатель должен издать приказ о применении к вам дисциплинарного взыскания, который объявляется вам под роспись в течение трех

рабочих дней со дня издания.

Такое дисциплинарное взыскание как увольнение может быть применено лишь в строго установленных в ст. 86 ч. 1 п. г)-к), м) и о)-к) ТК РФ основаниях.

Если работодатель нарушил процедуру применения дисциплинарного взыскания, то его применение к вам явно незаконно. Любое взыскание вы можете обжаловать в примирительную комиссию или в суд. Можно написать жалобу в инспекцию труда. Если же вас незаконно уволили, вы вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении на работе или об изменении даты и основания увольнения на увольнение по собственному желанию (если не хотите возвращаться), а также компенсации за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, причиненного вам незаконными действиями работодателя.