

Виды ответственности за незаконное увольнение, в том числе за увольнение работника предпенсионного возраста

Работодатель самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала). Однако это право не может быть использовано произвольно.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником при наличии для этого законного основания и соблюдении установленного порядка. В тех случаях, когда трудовой договор с работником расторгнут незаконно, работник подлежит восстановлению на прежней работе. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, определены ст. 419 Трудового кодекса РФ (дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность).

Так, работодатель, вследствие незаконного расторжения с работником трудового договора, обязан возместить ему неполученный средний заработок (ст. 234 Трудового кодекса РФ). Кроме того, в случае незаконного расторжения трудового договора с работником в его пользу судом может быть взыскана денежная компенсация морального вреда (ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации).

Помимо этого, незаконное расторжение трудового договора с работником может являться нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влекущим за собой административную ответственность, предусмотренную ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Необоснованное увольнение отдельных категорий работников, нуждающихся в особой социальной защищенности в сфере труда, может повлечь за собой наступление уголовной ответственности.

Так, необоснованное увольнение с работы лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, как установлено ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ, влечет за собой уголовную ответственность в виде штрафа либо обязательных работ.

Старший помощник прокурора района

Г.А. Молчанова