

There are no translations available.

"Прошу разъяснить через газету, вправе ли администрация воинского подразделения изменить дату увольнения по окончании срочного трудового договора вольнонаемного служащего.

Обстоятельства таковы: мой срочный трудовой договор заканчивался 14 мая 2009 года. Администрация уведомила меня об увольнении в письменном виде 8 мая 2009 г., т.е. менее чем за 10 дней до окончания договора.

На мой протест по поводу нарушения срока для уведомления мне было заявлено, что администрация имеет право удерживать работника на любой срок по своему усмотрению, а я буду уволена 18 мая по окончании контракта. Права ли администрация?

А.ЖИТНЕВСКАЯ.
г. Кишинев".

На вопрос читателя отвечает магистр права, адвокат Аронов Роман.

Уважаемая г-жа А. Житневская!

При вашем увольнении администрация воинского подразделения грубо нарушила ч. 1 ст. 83 ТК РМ, которая предусматривает, что в случае прекращения срочного индивидуального трудового договора в связи с истечением его срока действия работник должен быть извещен об этом работодателем в письменной форме не менее чем за 10 рабочих дней, что не было сделано. Таким образом, был грубо нарушен порядок вашего увольнения.

Поэтому на основании ч. 1 ст. 89 и ст. 90 ТК РФ вы вправе обратиться в судебную инстанцию за защитой ваших нарушенных прав и требовать восстановления на работе, выплату компенсации за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее вашей средней заработной платы за этот период и возмещения причиненного вам морального вреда.

Также хочу отметить, что при рассмотрении данного спора в судебной инстанции государственная пошлина вами не оплачивается. Кроме того, вы также вправе обратиться с заявлением в Инспекцию труда с целью привлечения вашего работодателя к административной ответственности за нарушение действующего трудового законодательства.

Ведущая рубрики
Анна МЕЛЕКА.