

There are no translations available.

Снедавнего времени директор пыта^ются всеми силами меня уволить, для этого он выносит мне разные замечания и выговоры, якобы за неточное выпол^нение заданий руководства, и мои объ^яснения 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 оп^оздала 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 инициа^итиве фирмы?

Вероника Магальяс, г. Кишинев

На вопрос читателя отвечает магистр права, адвокат Аронов Роман.

- Работодатель впра-ве привлечь работника к дисциплинарной ответ-ственности (в виде пред-упреждения, выговора, строгого выговора или увольнения) за неис-полнение или ненадлежащее испол-нение тру-довых обязанностей в результате умышленно-го нарушения дисциплины труда или небреж-ного отношения к трудовым обязанностям. К исполнению трудовых обязанностей относит-ся и соблюдение должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и иных внутренних актов организации, с кото-рыми работник должен быть ознакомлен под роспись при приеме на работу либо в процес-се трудовой деятельности. За один совершен-ный проступок может быть установлено толь-ко одно дисциплинарное взыскание.

Работодатель может применять к вам дис-циплинарные взыскания лишь при соблюде-нии установленного порядка. Во-первых, с вас должны запросить письменное объяснение со-вершенного проступка, за которое работода-тель хочет применить к вам дисциплинарное взыскание. Во-вторых, при наложении взы-скания должна учитываться тяжесть проступ-ка и обстоятельств, при которых он был со-вершен. В-третьих, работодатель вправе при-менить к вам дисциплинарное взыскание не позднее одного месяца с момента обнаруже-ния проступка (не считая времени болезни ра-ботника или его отпуска). В-четвертых, рабо-тодатель должен издать приказ о применении к вам дисциплинарного взыскания, который объ-является 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. g)-k), m) и o)-к) ТК РМ 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.