|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ:Заместитель прокурораВологодского районамладший советник юстиции\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А.Бахориков«28» ноября 2018г. |

**Законно или нет увольнение работника по состоянию здоровья**

Если в соответствии с медицинским заключением работник не может исполнять свои трудовые обязанности, работодатель, с его письменного согласия, обязан перевести такого работника на другую, имеющуюся в организации, работу, не противопоказанную по состоянию здоровья.

В случае отказа работника от постоянного или временного (на срок более 4 месяцев) перевода на другую работу, либо отсутствия у работодателя подходящей работы, работник подлежит увольнению по п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

В целях исключения произвольного применения данного основания прекращения трудового договора необходимость перевода работника на другую работу должна быть установлена специализированным органом и зафиксирована в медицинском заключении.

Отказ работодателя предоставить работнику имеющуюся в организации работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, может быть обжалован в установленном порядке.

Спор о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением подлежит рассмотрению в федеральном суде по месту нахождения организации, месту жительства или пребывания работника. То есть подсудность в таком случае альтернативная (на выбор работника).

Такие гражданские дела рассматриваются с обязательным участием прокурора, дающего заключение по существу спора.

Срок на обращение за судебной защитой – 1 месяц со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

От уплаты госпошлины за рассмотрение спора судом истцы освобождены.

За нарушение порядка увольнения возможны следующие последствия:

- привлечение работодателя к административной ответственности по ч.ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст. 145.1 УК РФ) - за невыплату или несвоевременную выплату работнику сумм, положенных при увольнении. В этом случае придется выплатить ему эти суммы с процентами по ст. 236 ТК РФ.

- привлечение к административной ответственности по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ - за другие нарушения процедуры увольнения, в частности за несоблюдение требований к оформлению документов об увольнении (приказа об увольнении, трудовой книжки и др.);

- признание увольнения незаконным, восстановление работника на работе и выплата ему среднего заработка за все время вынужденного прогула, возмещение судебных издержек.

Старший помощник прокурора

Вологодского района

юрист 1 класса Н.Г.Миронова