

**ПАМЯТКА**  
**для работников в случаях принуждения со стороны**  
**работодателя к увольнению по собственному желанию.**

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо, если подача заявления об увольнении являлась его добровольным волеизъявлением.

Если Вы оказались в ситуации, когда руководитель организации, непосредственный начальник или сотрудник отдела кадров принуждают Вас уволиться по собственному желанию, **не поддавайтесь эмоциям:**

**1. Не пишите заявление об увольнении по собственному желанию, сначала проконсультируйтесь с юристом.**

2. Не просите в заявлении уволить Вас без отработки, оставьте себе возможность отозвать заявление. В этом случае увольнение не производится, если на Ваше место не приглашен другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст.80 ТК РФ).

3. Указывайте на факт давления со стороны работодателя и отсутствие добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений в тексте заявления, в приказе об увольнении при ознакомлении с ним, в заявлении об отзыве заявления об увольнении.

Если увольнение все-таки состоялось – Вы вправе оспорить его законность в суде.

Добиться успеха в подобных делах непросто. Поэтому, как показывает судебная практика, доказательства вынужденности увольнения необходимо собирать заранее, еще до момента расторжения трудового договора.

Это могут быть, например:

- служебные записки, докладные, другие письменные обращения к работодателю, жалобы в гострудинспекцию или прокуратуру;
- показания коллег, ставших свидетелями давления на уволенного сотрудника и несправедливого отношения к нему;
- видео- или аудиозаписи разговоров с требованиями, намеками уволиться по собственному желанию, угрозами уволить по «виновным основаниям», необоснованными обвинениями со стороны руководства, если из содержания записанных разговоров можно четко установить, когда они имели место, состав лиц, участвующих в диалоге, содержание разговора.

Не забывайте, что бремя доказывания принуждения к увольнению лежит на работнике, и только качественная доказательственная база может послужить залогом рассмотрения судом дела по иску о восстановлении на работе в пользу работника.

Правовой инспектор труда ФПСО  
Калугина Л.В.