

Рабочий, помни о своих правах!

Руководство пытается свести забастовки на нет, пугая нас пустыми угрозами, ссылаясь на законы, которые сами не знают: нельзя уволить без повода, а митинг на территории предприятия не считается прогулом.

Привлечь к дисциплинарной ответственности за участие в забастовке можно только если она незаконна — законность рассматривает суд и уволить работника за участие нельзя до вынесения решения суда.

Забастовка — наше конституционное право.

Если начальник угрожает увольнением или лишением премии

Знайте

Уволить работника за прогул можно только если на следующий день после признания забастовки незаконной работник не вышел на свое рабочее место и не находился на территории организации.

Действуйте

- записывайте его угрозы на диктофон
- собирайте вокруг себя свидетелей
- не подписывайте документы сходу и проконсультируйтесь с юристами

...принуждает находиться на рабочем месте (закрывает в цеху)

Знайте

Если работник не был на своем рабочем месте, но не покидал территорию организации — это не является прогулом.

Уволить можно только если в трудовом контракте четко закреплено конкретное рабочее место.

Закрывать дверь без возможности выйти — нарушение требований охраны труда.

Действуйте

- записывайте это на видео, обращайтесь за разъяснениями к нанимателю и жалобой в департамент.

Если решением суда забастовка будет признана незаконной

- работники, принимавшие в ней участие, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности;
- с ними могут быть расторгнуты трудовые договоры;
- к ним могут быть применены санкции по п. 3 ст. 9.18 КОАП —

«действия, создающие препятствия исполнению своих трудовых обязанностей работником, не участвующим в забастовке, — штраф в размере от 20 до 50 базовых величин».

Уволить могут по п. 6 ч. 1 ст. 42 ТК —

неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником.

Но только если имеется непогашенное дисциплинарное взыскание, примененное в течение календарного года.