**Предусмотрена ли ответственность работодателя за принуждение к увольнению**

Статьями 77, 80 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены основания прекращения трудового договора, одним из которых является расторжение трудового договора по инициативе работника.

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

Принуждение к увольнению работника запрещено трудовым законодательством.

Статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации установлен прямой запрет дискриминации в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Законом установлено, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

При этом если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке.

В случае установления факта принуждения к увольнению работника работодатель может быть привлечен к административной ответственности, предусмотренной статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Информация взята с сайта прокуратуры Орловской области http://prokuratura-orel.ru