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

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

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 и обязанность доказать его возлагается на работника.

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 - нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.