



## **Общие основания прекращения договора между работником и работодателем и порядок процедуры прописаны в статье 77 ТК РФ:**

1. **Увольнение** по согласию сторон. В этом случае не обязательно соблюдать двухнедельный срок. Расторгнуть свои отношения две стороны могут, когда захотят. Казалось бы, это однозначная ситуация. Но увы, незаконное увольнение по соглашению сторон случается, например, на сотрудника осуществлялось давление, либо расчет состоялся в период временной нетрудоспособности работника. В этих случаях с помощью адвоката есть шансы оспорить увольнение.
2. **Увольнение** по окончании действия трудового договора. Многим незнаком нюанс: о прекращении действия договора работодатель должен письменно уведомить об этом сотрудника в течение 3-х дней. Работник обязан подтвердить, что ознакомлен с датой увольнения, личной подписью. Если обе стороны этого не сделали, договор считается автоматически продленным на неопределенный срок. В этом случае устное сообщение от работодателя в конкретный день «Сегодня вы уволены, потому что срок договора истек» будет незаконным.
3. **Увольнение** по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ). Наиболее частое основание, противостоящее адвокатам по трудовым спорам клиентов. Работодатели нередко нарушают процедуру освидетельствования прогула, неверно назначают выплаты при сокращении штата, неправильно фиксируют появление работника на рабочем месте в нетрезвом виде, либо вовсе пытаются уволить чем-то не угодившего сотрудника по одному из таких оснований, при этом не учитывают нюансов правильного оформления увольнения по серьезным причинам (записи в трудовой книжке об этих основаниях часто являются фатальными для карьеры бывшего сотрудника).
4. **Увольнение** по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Работник может уволиться по любым личным причинам, однако и здесь есть нюансы. Необходимо предупредить работодателя за 2 недели до срока. Иногда требуется юрист или адвокат, чтобы выработать план действий, если работодатель не желает отпускать ценный кадр, и пытается уволить его по-другому, менее благовидному, основанию.

5. **Увольнение** в порядке перевода. Такое увольнение может иметь место либо по просьбе самого работника (оформленной письменно), либо при его согласии (также оформленного письменно).

### **Порядок увольнения**

На первый взгляд это простая процедура, но любой кадровый работник знает, что есть масса нюансов. Как сделать запись в трудовой, в какие сроки выдать, что делать, если работник отказывается ее получать? В зависимости от ситуации и основания увольнения, и сама процедура могут быть разными. Особенно важны законодательные нюансы, если сотрудник увольняется по одному из оснований, способных дискредитировать его в глазах будущих работодателей.

Общий порядок регулирует статья 84.1 Трудового Кодекса. Оформляется приказ по форме Т-8, работника обязательно знакомят с содержанием документа под его подпись. Если сотрудник отказался подписывать приказ, составляется акт, с подписями двух очевидцев, отказ фиксируется и в приказе. Основанием для спора может стать любое нарушение норм статьи.

В последний рабочий день работнику выдается трудовая книжка, и осуществляется расчет. Ст. 140 ТК РФ регулирует сроки расчета. Нередко имеет место трудовой спор о сумме при расчете. Как осуществляется признание выданной суммы заниженной, что делать разрешения спора? Многие предпочитают обратиться к онлайн-консультантам, но такой юрист оказывается в сложном положении, ведь нужны детали ситуации.

### **Способы разрешения трудовых споров в РФ**

О разрешении трудового спора без суда стоит сказать особо. Юрист или адвокат по трудовым спорам может выступить посредником на любом этапе разрешение индивидуального трудового спора: доюрисдикционном, досудебном, судебном. В ТК РФ примирительные функции прямо закреплены за 2-мя органами – Комиссия по трудовым спорам и суд. Варианты действий могут быть разными: обращение в Государственную инспекцию по труду, комиссия и суд, сразу суд. Какой план действий будет эффективен в конкретном случае – решает адвокат, опираясь на ТК и ГПК РФ.