



Не всегда увольнение соответствует требованиям законодательства, а именно ст. 77 ТК РФ. Эта статья регламентирует основания, согласно которым работник может быть уволен на законных основаниях. Однако не всегда недобросовестные работодатели действуют в соответствии с законом. ВНИМАНИЕ: В случае если ваша ситуация не совпадает ни с одним из пунктов, описанных как основание для увольнения в Трудовом Кодексе, значит, вас отстраняют от работы незаконно.

Также в судебной практике увольнение считается обоснованным, если работодатель сможет доказать его факт в суде.

Если же у него будет недостаточно доказательств или они вовсе будут отсутствовать, то судом будет признано незаконное увольнение. Зачастую работодатели назначают слишком высокую «цену» за несущественный проступок.

В этом случае судом также будет рассматриваться соразмерность наказания. Если вина работника не особо существенная, то такое увольнение будет считаться незаконным.

В законодательных документах не присутствует термина «незаконное увольнение», равно как они не оперируют самим словом «увольнение». Под ним обычно понимают прекращение трудовых отношений между двумя сторонами процесса - работником и работодателем. Это прекращение может иметь место в результате завершения действия трудового договора либо его прерывания по инициативе любой стороны, а также возможны объективные причины, не зависящие ни от работодателя, ни от сотрудника.

Незаконным увольнением, в таком случае, будет считаться такое освобождение

Основные виды нарушений:

По закону работники должны быть уведомлены заранее, чтобы иметь возможность подыскать новое место работы.

Отсутствие оснований — также является правонарушением со стороны организации. Исчерпывающий список оснований заложен в основе Трудового кодекса. Если работодателю просто не нравится свой подчинённый — он не вправе его уволить просто так.

Следующий случай — проблемы с документами. Просто так уволить сотрудника за отсутствие на работе невозможно, необходимо решение комиссии, созываемой по данному поводу.

Четвёртый тип распространённых в практике нарушений — лишение работы граждан в особом статусе. Сюда относятся беременные женщины, матери-кормилицы, матери одиночки и другие социально защищённые лица.

«Увольняем по статье»: как и за что могут уволить

Руководство не пренебрегает использованием своего положения для угрозы уволить «по статье», рассчитывая на юридическую неграмотность сотрудника. На деле — такого термина в юриспруденции нет. Незаконное увольнение по статье — распространённая практика, требующая срочного обращения в контролирующие инстанции и суд. Перечислим часто встречающиеся ситуации.

- Смена собственника организации. В данной ситуации можно уволить руководителя, его заместителя (или заместителей). Также может быть уволен главный бухгалтер. Рядовые сотрудники сохраняют рабочие места.**
- Ликвидация предприятия. Ситуация, когда увольняется весь персонал. Даже лица с ограниченными возможностями, молодые матери.**
- Несоответствие должности, отсутствие необходимой квалификации. Уволить по данной статье начальство способно только при соответствующих результатах аттестации. Решение принимается аттестационной комиссией. Если невозможно перевести работника на другую работу в данной организации (с его подтверждения и согласия) — последует увольнение.**
- Неисполнение обязанностей. Данное неисполнение предполагает отсутствие уважительных причин (регламентируются законодательством). Также поводом уволить сотрудника является неоднократное повторение нарушения рабочих обязанностей. Применяется понятие однократного грубого нарушения. Примером**

служит отсутствию работника на время, превышающее 4 часа (учитывается одна рабочая смена).

- **Хищение имущества, растрата, превышение полномочий. Факт хищения обязательно доказывается через суд. Работодатели часто предлагают уволиться по собственному желанию, чтобы избежать шумихи вокруг дела.**
- **Когда случается незаконное увольнение с работы, статья не соответствует реальному положению дел — сначала необходимо собрать пакет документов. К ним относится приказ об увольнении, копия трудовой книжки. Прилагаются документы, которые опровергают обвинение работодателя, подтверждают факт незаконности действий (примером служат копии приказов и т. п.). В случае особого положения (мать малолетнего ребенка, наличие других статусов) — прикрепляются личные документы.**