

## ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УВОЛЬНЕНИЯ

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации увольнение - это прекращение трудовых отношений между работодателем и работником. Вопросы увольнения регулируются трудовым законодательством и заключённым трудовым договором. увольнение может проходить в ряде следующих случаев:

- в результате реорганизации;
- в результате ликвидации предприятия;
- по инициативе работника (по собственному желанию);
- по инициативе работодателя;
- по соглашению сторон;
- нарушения дисциплины;
- по сокращению штатов;
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Работник обязан предупредить работодателя об увольнении в письменной форме не менее чем за две недели. Этот срок начинает считаться на следующий день после вручения работодателю заявления работника об увольнении. Уволиться без «отработки» работник может только по соглашению с работодателем, если увольнение происходит не во время испытательного срока. Работодатель обязан уволить работника в день подачи заявления об увольнении, если увольнение обусловлено невозможностью работником его работы (выход на пенсию, зачисление в образовательное учреждение и другие случаи). Также работник не обязан предупреждать работодателя об увольнении за две недели, если причиной увольнения является нарушение работодателем трудового законодательства или других нормативных правовых актов, а включая трудовой договор.

При расторжении трудового договора по причине сокращения численности или штата работников организации или с ликвидацией предприятия увольняемому работнику должно выплачиваться выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка. Кроме того, индивидуальным или коллективным трудовым договором могут оговариваться другие случаи выплаты выходных пособий, устанавливаться увеличенные размеры выходных пособий. Выплата выходного пособия работнику производится в день увольнения. Днём увольнения считается последний день работы, кроме случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

Работник обязан предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за 2 недели до увольнения, а не отработать их. Не имеет значения, на какой период пришлись эти 2 недели - на отпуск, больничный или работу. По истечении четырнадцати дней с момента подачи заявления об увольнении работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчёт. Задерживать работника на рабочем месте, оттягивать расчёт, шантажировать невыдачей трудовой книжки после истечения этого срока работодатель не только не имеет права, но и может быть привлечён к ответственности, вплоть до уголовной.

Очень часто суд восстанавливает прекращённые трудовые отношения, а увольнение признает незаконным, потому что документы оформлены неверно или не соблюдена установленная процедура увольнения, несмотря на то, что виновные действия или бездействия работника действительно были.