

Бывают случаи, когда сотрудник, работающий по трудовому договору, получает приказ о своем увольнении, без каких-либо оснований. На самом деле, есть ряд причин, которые прописаны в законодательстве, по которым работодатель имеет право уволить своего сотрудника. Но, если увольнение произошло без этих самых причин, тогда работник имеет право обратиться к юристу, чтоб разобраться в сложившейся ситуации.

Причины одностороннего увольнения сотрудника:

- 1) Если в организации происходят какие-либо глобальные изменения. Это может быть сокращение штата, реорганизация или ликвидация предприятия, банкротство.
- 2) Если выявляется, что работник не имеет должной квалификации для выполнения им работы или же, его состояние здоровья не позволяет выполнять положенные на него обязательства в полной мере.
- 3) Если работник систематически не выполняет обязанности, которые на него возлагает работодатель. То есть, если работник относится к своей работе безответственно.
- 4) Бесконечные прогулы без веских на то причин.
- 5) Отсутствие работника на работе более 3 месяцев по причине проблем со здоровьем.
- 6) Если работник появляется на работу в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.
- 7) Кража по месту работы.

Если в приказе об увольнении указана одна из вышеперечисленных причин, и она является правдивой, тогда увольнение имеет место быть. В случае, если ни одна причина не указана или же указано неправдиво, работник имеет право обратиться в суд, чтоб выяснить обстоятельства, доказать свою правоту и восстановить свое место на работе.

Обратиться в суд работник может в течение месяца после того, как официально получил на руки приказ об увольнении. Обращаться необходимо в суд по месту расположения предприятия. Основа иска может иметь два обстоятельства. Это или изменения причины увольнения или восстановление на работе. Кроме того, при необходимости в иске можно дописать о компенсации, которую должен выплатить работодатель, как моральный и материальный ущерб, если такие имеются.

Необходимо понимать, что самостоятельно составить иск в суд, который действительно будет работать, не так просто, как может показаться на первый взгляд. Именно поэтому лучше всего обратиться к опытному юристу, объяснить сложившуюся ситуацию и получить адекватную консультацию и необходимую помощь.

При этом нужно понимать, что суд детально изучает причины увольнения, но если иск составлен правильно, то это уже 50% успеха. Судебное разбирательство занимает определенный период времени по той простой причине, что после первого заседания судье необходимо убедиться в причинах увольнения, имели они место быть или нет.

Если суд на стороне работника, работодатель обязуется выполнить все исковые потребности в кратчайшие сроки. Так, если это восстановление на работе, оно должно быть выполнено в течение 24 часов после выдачи решения суда. Если это изменение причины увольнения, то работник должен получить компенсацию, а изменение причины должно быть внесено в акт увольнения задним числом.

Самое главное, что должна знать работники, так это свои права, которые необходимо отстаивать и тогда справедливость будет повсюду.