

Незаконное увольнение

Вопрос:

Я гражданка третьей страны, супруга гражданина Кипра. Работаю в компании полтора года. Сейчас меня увольняют «без суда и следствия», сказав только, что это моя последняя рабочая неделя. Скажите, имеет ли право мой работодатель так резко меня уволить или есть какой-то минимальный срок, в пределах которого меня должны известить об увольнении? Могу ли я рассчитывать на выходное пособие? По каким причинам в этом пособии мне могут отказать?

Ответ:

Уважаемый читатель,

Работодатель не обязан предоставлять уведомление об увольнении в следующих случаях:

- Определенное поведение сотрудника, при котором очевидно приостановление трудовых отношений между работодателем и сотрудником,
- Сотрудник допустил серьезное нарушение при выполнении своих трудовых обязанностей,
- Сотрудник совершил уголовное преступление при выполнении своих обязанностей без согласия работодателя,
- Недопустимое поведение сотрудника при выполнении своих обязанностей, и
- Серьезное или неоднократное нарушение или пренебрежение правилами работы.

Если работник считает, что он/она был несправедливо уволен, то он/она может подать апелляцию в Суд по разрешению споров по трудовым делам для того, чтобы претендовать на компенсацию.

Нижеуказан список причин, по которым работник с которым были прекращены трудовые отношения не имеет право на получение компенсации. Или список допустимых оснований для увольнения. Он заключается в следующем:

- а) когда сотрудник не выполняет свою работу достаточно компетентным образом,
- б) когда сотрудник уволен по сокращению штата,
- в) по причинам форс-мажорных обстоятельств, но не вызванные небрежностью или умышленными действиями работодателя,
- д) когда занятость прекращается по истечении контракта с фиксированным сроком или при выходе на пенсию по возрасту,

е) по причинам грубого нарушения правил поведения, которые позволяют работодателю расторгнуть трудовые отношения без предварительного уведомления.

Работодатель обязан предоставить сотруднику:

- письменное уведомление об увольнении, с указанием причин увольнения
- справку с указанием периода занятости и списком обязанностей работника в ходе трудовой занятости
- период уведомления (см. ниже), который может быть продлен, но не сокращен и может быть замен оплачен.
- оплата какой-либо невыплаченной заработной платы, доли начисленного сотруднику ежегодного отпуска, и любых других льгот, если это применимо.

Первые 26 недель являются испытательным сроком. В течение этого периода работодатель может расторгнуть трудовые отношения без уведомления сотрудника.

Уведомление об увольнении должно быть предоставлено работодателем сотруднику в порядке:

Срок непрерывной трудовой занятости	Минимальный период уведомления
От 0 до 26 недель (до 6 месяцев)	Без уведомления
От 26 до 51 недели (6 месяцев – 1 год)	1 неделя
От 52 до 103 недель (1 год – 2 года)	2 недели
От 104 до 155 недель (2 года – 3 года)	4недели
От 156 до 207 недель (3 года– 4 года)	5 недели
От 208 до 259 недель (4 года – 5 лет)	6недели
От 259 до 311 недель (5 лет – 6 лет)	7недели
От 312 недель + (6 лет +)	8 недели