

Расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)



В соответствии с основополагающими нормами и принципами законодательства о труде принудительный труд запрещен. В связи с этим работник имеет право расторгнуть по собственному желанию заключенный с ним *трудовой договор* по правилам, определенным ст. 80 ТК РФ. При этом не имеет значения, заключен ли с работником срочный трудовой договор или трудовой договор на неопределенный срок.

Работник не обязан указывать причину, побудившую его расторгнуть трудовой договор с работодателем. Изъятие из данного правила может быть установлено только федеральным законом.



Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме (*заявление*) (см. Приложение 4) *не позднее чем за 2 недели*. В некоторых случаях закон предусматривает изменение данного срока.

Случаи, в которых закон предусматривает изменение срока предупреждения работником работодателя о расторжении трудового договора

Категория работников	Продолжительность срока предупреждения работником работодателя о расторжении трудового договора	Ссылка на нормативный правовой акт
Руководитель организации	Не позднее чем за один месяц	Ст. 280 ТК РФ
Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев	Не позднее чем за 3 календарных дня	Ст. 292 ТК РФ
Работники, занятые на сезонных работах	Не позднее чем за 3 календарных дня	Ст. 296 ТК РФ

Расторгнуть трудовой договор по своей инициативе может любой работник независимо от занимаемой должности.



Данное право работника ограничено в том случае, если он в связи с приговором суда отбывает наказание в виде исправительных работ. В соответствии со *ст. 40 Уголовно-исполнительного кодекса РФ* в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается увольнение с работы по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции. Разрешение может быть выдано после проверки обоснованности причин увольнения. Отказ в выдаче разрешения должен быть мотивирован. Решение об отказе может быть обжаловано в установленном законом порядке.

Такое ограничение соответствует ст. 4 ТК РФ, согласно которой для целей Кодекса к принудительному труду не относится работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Основная цель предупреждения о предстоящем расторжении трудового договора – дать возможность работодателю подобрать нового работника на место увольняющегося.

Важно!

Расторжение трудового договора по инициативе работника возможно лишь на основании его письменного заявления (предупреждения). Никакие иные доказательства желания работника расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в расчет не принимаются

Важно!

Работник вправе предупредить работодателя о своем желании расторгнуть трудовые отношения в период работы, выполнения государственных и общественных обязанностей, перед уходом в отпуск, во время отпуска, а также в период временной нетрудоспособности

В каком порядке должен быть уволен работник, если он подал заявление об увольнении и в период предупреждения заболел?

Запрет на увольнение работника в период временной нетрудоспособности ТК РФ устанавливает для случаев, когда с инициативой увольнения выступает работодатель (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем – физическим лицом). Поскольку в данном случае инициатива прекращения трудовых отношений исходит от работника, то по истечении срока предупреждения должен быть издан приказ о его увольнении по п. 3 ст. 77 ТК РФ.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника следующий.

ЭТАП 1. Регистрируем заявление работника об увольнении по собственному желанию



Заявление работника об увольнении по собственному желанию должно быть надлежащим образом зарегистрировано в специальной учетной форме, например в *Журнале регистрации заявлений работников*.

Работникам кадровой службы следует внимательно изучить содержание заявления.

Так, М. был уволен с работы по собственному желанию. Считая свое увольнение незаконным, он обратился в суд. Суд удовлетворил исковые требования М., поскольку, как было установлено в судебном заседании, М. обращался к работодателю с просьбой об увольнении по «обоюдному согласию», а заявления об увольнении по собственному желанию он не подавал.

В период предупреждения работник имеет право в письменной форме обратиться к работодателю и отозвать свое заявление о расторжении трудового договора. Его заявление должно быть удовлетворено при условии, что на место данного работника не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в приеме на работу. Здесь идет речь о работниках, приглашенных в данную организацию в порядке перевода.

При этом не имеет значения, направлено ли письмо на перевод руководителю организации, в которой работает работник, приглашенный в порядке перевода, или выдано непосредственно на руки такому работнику. Правовые последствия для работника, отзывавшего свое заявление об увольнении по собственному желанию, наступают с того момента, когда такое приглашение было сделано.

Работник, не согласный с увольнением, вправе обратиться в суд. Если в ходе рассмотрения трудового спора будет установлено, что работник, приглашенный в порядке перевода, не собирался оставлять работу и переходить на работу к новому работодателю либо сделал это после того, как увольняемый работник отозвал свое заявление, иск будет удовлетворен.

ЭТАП 2. Увольнение

Шаг 1. Вариант 1. Оформить расторжение трудового договора по окончании предусмотренного законом срока предупреждения об увольнении

(см. Общие положения. Правило 1)



Основанием для издания *приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора* по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является *заявление* работника о расторжении трудового договора.



По истечении *двух недель* со дня получения работодателем заявления об увольнении он обязан расторгнуть трудовой договор с работником. Течение срока предупреждения об увольнении начинается на следующий день после получения работодателем *заявления о расторжении* трудового договора, подписанного работником.

Если работник подал заявление о расторжении трудового договора 1 марта 2007 г., то днем увольнения и последним днем работы будет 15 марта 2007 г.

Как работник может подтвердить день подачи им заявления?

На практике работнику при решении вопроса об увольнении зачастую весьма сложно зафиксировать факт подачи заявления об увольнении по собственному желанию. Для того, чтобы доказать факт подачи заявления, работник может послать письмо с уведомлением на имя работодателя, а также написать заявление в двух экземплярах, один из которых будет подан работодателю, а второй, на котором проставляется подпись лица, принявшего заявление, остается у работника. Это может быть сотрудник отдела кадров, секретарь руководителя, лицо, которому работник непосредственно подчиняется в процессе работы. При этом необходимо учитывать, что при отправке письма с уведомлением течение определенного законом двухнедельного срока начинается на следующий день после получения соответствующего заявления работодателем, а не на следующий день после отправки его работником, как ошибочно полагают некоторые работники.

Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день, то днем его окончания считается ближайший следующий за ним рабочий день (ст. 14 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Шаг 1. Вариант 2. Оформить расторжение трудового договора до окончания предусмотренного законом срока предупреждения об увольнении



(см. Общие положения. Правило 1)

Основанием для издания *приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора* по инициативе работника *до окончания предусмотренного законом срока предупреждения* будет *заявление работника* (см. Приложение 5) с соответствующей резолюцией работодателя.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Иными словами, стороны могут договориться, что работник не будет отрабатывать установленный законодателем двухнедельный срок предупреждения об увольнении.

Шаг 1. Вариант 3. Оформить расторжение трудового договора до окончания предусмотренного законом срока предупреждения при наличии уважительных обстоятельств



(см. Общие положения. Правило 1)

Основанием для издания *приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора* по инициативе работника *до окончания предусмотренного законом*

Важно!

Перечень случаев, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с работником в срок, о котором просит последний в связи с невозможностью продолжения им работы, носит открытый характер



срока предупреждения при наличии уважительных обстоятельств будет заявлено работником (см. Приложение б) с указанием соответствующих обстоятельств.

Часть 3 ст. 80 ТК РФ называет ряд случаев, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, а именно:

- в случае, когда такое заявление обусловлено невозможностью продолжения работником работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), что должно быть подтверждено соответствующими документами;
- в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

При наличии таких обстоятельств работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

В *постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2* указано: если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.

Шаг 2. Произвести окончательный расчет с работником

(см. Общие положения. Правило 2)

Шаг 3. Выдать трудовую книжку

(см. Общие положения. Правило 3)



Если по истечении срока предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

Расторжение трудового договора по инициативе работника правомерно, когда заявление об этом было подано работником добровольно. В связи с этим в *постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2* разъясняется, что при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (п. 3 ст. 77, ст. 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее: расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Вместе с тем, по нашему мнению, нельзя считать вынужденной подачу работником (в т.ч. по предложению работодателя) заявления с целью избежать увольнения по инициативе работодателя за фактически совершенное виновное деяние (например, прогул).