

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030900.62 «Юриспруденция»

Гражданско-правовой

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Расторжение трудового договора по инициативе работника

Студент

М.Р. Салимов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Е.М. Чертакова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд. юрид. наук, доцент О.Е. Репетева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

«_____» _____ 2016 г.

(личная подпись)

Тольятти 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева

(подпись)

« » 2015 г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение бакалаврской работы

Студент Салимов Марат Рафатович

1. Тема: Расторжение трудового договора по инициативе работника
2. Срок сдачи студентом законченной бакалаврской работы: 10.05.2016
3. Исходные данные к бакалаврской работе: Конституция РФ; Гражданский кодекс РФ; Трудовой кодекс РФ.
4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):
Глава 1. Общая характеристика трудового договора.
Глава 2. Общий порядок и особенности расторжения трудового договора по инициативе работника.
5. Дата выдачи задания « 27 » ноября 2015 г.

Руководитель бакалаврской работы

Е.М. Чертакова

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

М.Р. Салимов

(подпись)

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТА ПРАВА
**КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева

(подпись)

« ____ » 2015 г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы**

Студент: Салимов Марат Рафатович

по теме: Расторжение трудового договора по инициативе работника

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Декабрь 2015	25.12.2015	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Январь 2016	25.01.2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Февраль 2016	25.02.2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Апрель 2016	25.04.2016	выполнено	
Представление БР для проверки в системе «Антиплагиат»	Май 2016	26.05.2016	выполнено	
Предзащита	Май 2016	23.05.2016	выполнено	
Корректировка БР	Май 2016			
Защита БР перед государственной аттестационной комиссией	Июнь 2016			

Руководитель бакалаврской работы

Е.М. Чертакова

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

М.Р. Салимов

(подпись)

(И.О. Фамилия)

АННОТАЦИЯ

Актуальность работы определяется неоднозначностью правовых норм, применяемых в исследуемой области, что требует разработки предложения по совершенствованию законодательства.

Объектом исследования являются общественные правоотношения в сфере регулирования обеспечения реализации права работника при прекращении трудового договора по собственной инициативе.

Предмет исследования охватывает законодательство и практику по вопросам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работника.

Целью является комплексное исследование отношений, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работника.

Исходя из данной цели, были сформулированы следующие задачи:

- дать общую характеристику трудовому договору;
- изучить формы трудового договора;
- проанализировать общий порядок расторжения трудового договора по инициативе работника;
- определить особенности расторжения трудового договора по инициативе работника;
- обозначить правовые последствия прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные и частно-научные методы познания: анализа, нормативно-логический, системно-правовой и другие.

Эмпирическую базу исследования составили: международно-правовые акты, законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и ее субъектов, а также коллективные договоры, локальные нормативные акты и акты судебных органов.

При написании работы были использованы: нормативно-правовые акты, учебная и специальная литература. Всего использовано 45 источников.

Объем работы составил 54 страницы.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1 Общая характеристика трудового договора	9
1.1 Понятие трудового договора. Стороны трудового договора.....	9
1.2 Форма трудового договора	21
2 Общий порядок и особенности расторжения трудового договора по инициативе работника	23
2.1 Общий порядок расторжения трудового договора по инициативе работника	23
2.2 Особенности расторжения трудового договора по инициативе работника	29
2.3 Правовые последствия прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	44
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	49
ПРИЛОЖЕНИЕ	54

ВВЕДЕНИЕ

Большинство населения нашей страны работает по найму в организациях или у индивидуальных предпринимателей. В соответствии с трудовым правом, между работником и работодателем должен заключаться трудовой договор. Договор - письменная гарантия исполнения своих обязательств организацией-работодателем и наемным работником. В таком документе прописываются основные права и обязанности. Трудовой контракт составляется в простой письменной форме и передается для хранения по одному оригинальному экземпляру работодателю и работнику соответственно.

Однако, как и любой другой договор, он может быть расторгнут. Лицом, выразившим желание о расторжении трудового договора может выступать любая сторона или третье лицо, заинтересованное в этом и которому предоставлены такие права в соответствии с российским трудовым законодательством.

Прежде всего, стороны должны согласовать письменный документ, в котором будут указаны основания расторжения договора, применяемые нормы права и последствия, которые возникнут в связи с выполнением данных процедур.

Учитывая то, что работник практически беззащитен перед работодателем, трудовое законодательство предусмотрело ряд гарантий по соблюдению законных трудовых прав работников. В соответствии с трудовым правом, трудовое соглашение может быть расторгнуто исключительно по основаниям, изложенным в трудовом праве нашей страны.

Самое распространенное основание для расторжения трудового договора по инициативе работника - по собственному желанию. Любой работник фирмы вправе расторгнуть заключенный договор в любой момент времени, заранее уведомив об этом организацию-работодателя минимум за две недели. В случае, если об этом настаивает работодатель, работник обязан отработать две недели. При этом, выполняемый до этого сотрудника объем полномочий

и трудовых функций в этот период (две недели до увольнения) не меняется. Также, в течении этого отрезка времени сотрудник, в случае нарушения им условий договора и трудового законодательства, может быть уволен и по не реабилитирующем основаниям (в случае прогула, хищения, и т.д.). Если на обязательной двухнедельной отработке не настаивает работодатель, то увольнение может быть оформлено в любой момент.

Актуальность работы определяется неоднозначностью правовых норм, применяемых в исследуемой области, что требует разработки предложения по совершенствованию законодательства.

В качестве источников для исследования использованы труды ученых: ММ. Агаркова, Л.Ю. Бугрова, С.Ю. Головиной, С.А. Иванова, М.В. Лушниковой, А.С. Пашкова, О.В. Смирнова, О.С. Хохряковой, Л.А. Чикановой и других ученых.

Объектом исследования являются общественные правоотношения в сфере регулирования обеспечения реализации права работника при прекращении трудового договора по собственной инициативе.

Предмет исследования охватывает законодательство и практику по вопросам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работника.

Целью является комплексное исследование отношений, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работника.

Исходя из данной цели, были сформулированы следующие задачи:

- дать общую характеристику трудовому договору;
- изучить формы трудового договора;
- проанализировать общий порядок расторжения трудового договора по инициативе работника;
- определить особенности расторжения трудового договора по инициативе работника;
- обозначить правовые последствия прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные и частно-научные методы познания: анализа, нормативно-логический, системно-правовой и другие.

Эмпирическую базу исследования составили: международно-правовые акты, законодательство и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и ее субъектов, а также коллективные договоры, локальные нормативные акты и акты судебных органов.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

1 Общая характеристика трудового договора

1.1 Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

Трудовой договор рассматривается в научной литературе в различных аспектах, как:

- правовая форма реализации принципа свободы труда (наряду с гражданско-правовыми договорами, связанными с трудом; контрактами о государственной гражданской, правоохранительной и военной службе);
- институт трудового права, т.е. как совокупность правовых норм, регулирующих отношения по заключению, изменению и прекращению трудового договора;
- основание возникновения трудовых отношений между работником и работодателем (ст. 16 ТК РФ) и существования их во времени;
- регулятор трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работника и работодателя (ст. 9 ТК РФ);
- письменный документ.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. (ст. 56 ТК РФ).¹

Очевидно, что это определение трудового договора включает в себя самые важные обязанности работодателя и работника, которые неукоснительно должны ими соблюдаться. В связи с этим представляется логичным и правильным учитывать еще и положение ст. 15 ТК РФ. Однако в перспективе было бы обоснованным включение нормы о содержании трудовой функции в

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ 07.01.2002 № 1 (ч. 1) ст. 3.

ст. 56 ТК РФ, ибо в определении понятия трудового договора этот элемент, пожалуй, один из самых главных.

Анализ данной дефиниции позволяет сформулировать отличительные признаки (черты) трудового договора²:

- личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);
- предметом трудового договора является процесс труда («живой» труд), а не его результат;
- обязанность работодателя организовать труд и обеспечить работнику здоровые и безопасные условия труда;
- соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка (подчинение работника внутреннему трудовому распорядку - ст. 15 ТК РФ);
- заработка плата по заранее установленным нормам, но не ниже минимального размера, установленного федеральным законом.

В рассматриваемом аспекте важное теоретическое и практическое значение имеет Рекомендация МОТ от 15.06.2006 № 198 «О трудовом правоотношении» (далее - Рекомендация МОТ № 198), в которой указаны характерные признаки трудового правоотношения - зависимость и подчиненность³.

Кроме того, к отличительным признакам трудового правоотношения Рекомендация МОТ № 198 относит⁴:

- выполнение работы в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны, интеграция работника в организационную структуру предприятия, выполнение обязанностей исключительно или главным образом в интересах другого лица, выполнение работы лично работником в соответствии с определенным графиком и на рабочем месте, выполнение работы в

² Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-С. 14

³ Трудовое право. Практикум / Под редакцией В. Л. Гейхмана И. К. Дмитриевой - М.: Юрайт, 2013. – С. 31

⁴ Богатыренко З.С. Применение конвенций МОТ в Российской Федерации: реальность и перспективы // Труд за рубежом. 2014. № 4.-С. 9

течение определенного времени, предоставление работодателем работнику инструментов, материалов, механизмов и т.п.;

- периодическая выплата работнику вознаграждения, являющегося единственным или основным источником его доходов; признание права на еженедельные выходные дни и ежегодный оплачиваемый отпуск; оплата работодателем поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы, несение работодателем финансового риска.

Несомненный интерес представляет наследие известного русского юриста Л. С. Таля, который выделял следующие признаки трудового договора⁵:

- нанявшийся предоставляет свою рабочую силу в пользу предприятия или хозяйства;
- от нанявшегося по трудовому договору требуется личное выполнение работы;
- из заключенного договора следует подчинение нанимающегося хозяйствской власти работодателя, который, в свою очередь, должен ограждать личность работника от опасностей, сопряженных с фактическим нахождением его в чужой хозяйствской сфере;
- нанявшийся имеет право на вознаграждение за свой труд, которое не зависит от того, воспользовался ли работодатель его трудами или нет.

В более поздних сочинениях Л. С. Таль сформулировал такие основные признаки трудового договора:

- длительное предоставление рабочей силы, что нельзя отождествлять с предоставлением имущественных благ;
- рабочий обещает приложить рабочую силу к промышленному предприятию работодателя;
- подчинение рабочего внутреннему порядку и хозяйствской власти;
- обещание работодателем вознаграждения, которому присущ алиментарный характер⁶.

⁵ Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-С. 69

Указанные отличительные признаки (черты) трудового договора предоставляют возможность ограничения его от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (личного подряда, оказания возмездных услуг, поручения, агентских и др.).

В соответствии с п. 1 Декларации о целях и задачах Международной организации труда от 10 мая 1944 г. «Носитель труда - человек - высшая общественная ценность, которая не может быть сведена к ценности имущественной». Таким образом, труд неотделим от личности человека и не является товаром. Поэтому социальное свойство (качество) трудовых отношений прежде всего должно быть положено в основу отличия их от имущественных отношений гражданского права⁷.

Для гражданско-правовых договоров характерно полное равенство и автономия их сторон. Не исключается возможность выполнения по этим договорам обязательств другим лицом, т.е. не лично. Предметом таких гражданско-правовых договоров является по общему правилу овеществленный труд. По договорам подряда, оказания возмездных услуг, поручения, авторским и другим договорам, связанным с трудом, физическое лицо не обязано соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, подчиняться трудовому распорядку, ибо оно организует свою работу самостоятельно, на свой риск, обеспечивая при этом охрану своего труда.

Таким образом, мы выяснили, что на первоначальном этапе оформления трудовых отношений главным становится заключение трудового договора. Он будет основным документом, определяющим отношения работодателя и работника.

Трудовые отношения могут регулироваться также гражданско-правовым договором. Отличие заключается в том, что правовой договор подписывается на время получения какой-то временной услуги, которая выпол-

⁶ Богатыренко З.С. Применение конвенций МОТ в Российской Федерации: реальность и перспективы // Труд за рубежом. 2014. № 4.-С. 16

⁷ Чиканова Л.А. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права, 2015, № 8. –С.5

няется в определенное время, например, мытье окон, два раза в месяц. Такой договор не предусматривает никаких социальных гарантий со стороны работодателя, где производится услуга. Гарантии дает та организация, где работник оформлен на постоянную работу. Подписание трудового договора дает социальные гарантии согласно трудовому праву, что особенно важно. Трудовой договор представляет собой письменно составленный документ в двух экземплярах, который подписывают обе стороны работодатель и работник. К работе можно допустить работника и без составления трудового договора, но по распоряжению руководителя, трудовые отношения необходимо оформить в течение трех следующих дней.⁸

В свою очередь, гражданско-правовой договор может быть также переоформлен в трудовой, самим работодателем или в судебном порядке. Трудовой договор является бессрочным, если в нем не прописаны сроки прекращения работы. Однако любой договор можно расторгнуть добровольно или принудительно, если имеются существенные основания.

Добровольное прекращение отношений между работодателем и работником происходит, если работник обратиться с заявлением об увольнении с рабочего места по собственному желанию. Работнику необходимо написать заявление за две недели до ухода с работы, за это время работодатель подберет нового сотрудника на это место. Если в течении двух недель работник не передумает, то он получит расчет. С ним рассчитываются по деньгам, выдадут трудовую книжку.

На этом трудовые отношения прекращаются, заканчиваются все социальные гарантии по договору. Расторжение трудового договора может производиться только по согласию обеих сторон, расторжение договора со стороны работодателя допускается только при нарушении работником трудового порядка предприятия. Но каждый отдельный случай работник имеет право обжаловать в суде. Нарушение законодательства работодателем не допуска-

⁸ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Орловский Ю.П. - М.: Контракт, Инфра-М, 2013. - С57

ется, оно может быть оспорено и работник должен быть восстановлен на рабочем месте.

Любой работник может заявить, что не желает больше работать на этой работе, причины могут быть абсолютно разные: маленькая заработная плата, неподходящий график работы, удаленность от работы, здоровье и многие другие. Такие причины считаются объективными, и расчет производится по собственному желанию. Есть причины, по которым также возможно увольнение: прекращение действия трудового договора согласно сроку, вписанного в договор; ликвидация организации, банкротство; отсутствие должной квалификации, для этого проводят аттестацию; модернизация или оптимизация предприятия; многократное нарушение трудовой дисциплины; предприятие поменяло собственника. Причины прекращения трудового договора могут быть различные. Одно важно, работодатель не должен нарушать закон при увольнении работника. У работника имеется много возможностей восстановиться на работе. Например, не особенно интересно, если в трудовую будет вписана статья, с которой в дальнейшем будет трудно найти работу. Многие судятся с предприятиями из-за правильности вписанные статьи, по которой уволены. Все исправления в трудовой проводятся только по решению суда, отделом кадров предприятия⁹.

Основания, по которым можно прекратить трудовой договор, прописаны в статье 77 ТК РФ. Главное основание - это прекращение трудовых отношений при полном согласии сторон. При таком действии достигается не только согласие, но и определяется время расчета. Прекращение рабочих отношений может наступить в результате окончания времени работы договора. Договор перестает действовать, если работодатель предупредил работника не менее чем за три дня до окончания срока договора. Если работодатель не уведомит письменно работника, то договор становится автоматически бесстрочным. Имеются виды договоров, которые оформляются на рабочий сезон

⁹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. К.Н. Гусова. М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2013. – С.102

или на время отсутствия работника. В этом случае прекращение трудового договора определяется окончанием сезонных работ или выходом прежнего работника на работу (это бывает при выходе на работу из декретного отпуска). Работодатель в обоих случаях обязан предупредить работника об увольнении. Расторжение договора по инициативе работника кроме совместного соглашения, работник может расторгнуть договор по собственному желанию. Но он обязан предупредить об этом работодателя за 14 дней до расчета. Другой срок может быть предусмотрен по договоренности. Руководитель предприятия предупреждает работодателя за месяц до увольнения. Если прекращается договор с работником, работающим по сезону, то предупреждение должно быть за три дня.¹⁰

В течение срока работник может передумать уходить с работы и отозвать заявление, если за это время не был приглашен другой работник с другого предприятия в письменной форме, которому невозможно отказать по закону. Расторжение трудового договора возможно, если работник переходит к другому работодателю, здесь должно быть достигнуто согласие сторон. Работник может отказаться работать при смене собственника данного предприятия. Расторжение трудового договора возможно по состоянию здоровья, когда работник не может работать согласно медицинским показаниям. Прекращение работы по медицинским показаниям на срок более 4-х месяцев, дает право уволить работника, причем выплачивается заработка за две недели. Расторжение договора разрешается, если работник отказался от перевода на должность соответствующей его квалификации или на ниже квалифицированную должность, связан он может с состоянием здоровья. Расторжение по инициативе работодателя прекратить трудовые отношения может работодатель, если его предприятие ликвидировано, обанкротилось. При таком развитии событий по закону права и обязанности не переходят к другим лицам. Если закрывают филиал какой-то организации, то расторжение договоров производится по тем же правилам, что и при ликвидации предприятия, ра-

¹⁰ Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-С. 23

ботника извещают за два месяца до увольнения. При сокращении штатов работодатель обязан сначала предложить работникам, подлежащим увольнению, другие вакантные должности. Если работник не согласен или другой работы не нашлось, то проводится увольнение. В первую очередь оставляют работников с более высокой квалификацией и опытом работы. Не подлежат увольнению некоторые категории лиц, список их определен законодательством. По инициативе работодателя может быть уволен сотрудник не прошедший квалификационную экспертизу, но предварительно ему должна быть представлена другая работа, на которой он сможет работать. Расторжение трудового договора возможно при нарушениях трудовой дисциплины, прогулах, если работника поймали на хищении собственности. Таких работников рассчитывают без выходного пособия, по статье. Порядок расторжения трудового договора Статья 84 ТК РФ¹¹ четко прописывает порядок расторжения трудового договора. Первый этап, это издание приказа о расторжении договора, с ним работник знакомится под роспись. Если работника невозможно ознакомить или он сам не желает этого делать, в приказ вносится пометка. Приказ составляется в двух экземплярах, один заверенный передается работнику. Последний день на рабочем месте и является днем расторжения договора. В последний день работодатель возвращает трудовую книжку, рассчитывается по заработной плате, а также выдает различные документы, которые были связаны с рабочей деятельностью. Если работник не является за трудовой, то организация извещает работника, любым способом, чтобы он забрал свою трудовую. С этого момента работодатель не несет ответственности за задержку трудовой книжки. Расторжение договора по работе у индивидуального предпринимателя проводится так же, как и на предприятии. При ликвидации увольнение производится, когда предприятие будет исключено из реестра. Досрочное расторжение трудового договора Трудовой договор можно заключить на определенный срок или оформить его бессрочным, но

¹¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ 07.01.2002 № 1 (ч. 1) ст. 3.

каждый из них можно прекратить раньше срока, это разрешено законом. При досрочном прекращении действия договора, работник должен предупредить руководителя предприятия, за срок, оговоренный в законе. Со своей стороны, работодатель имеет право досрочно прекратить договор, он также должен за некоторое время предупредить работника о досрочном расторжении договора. При таком увольнении работодатель должен выплатить всю заработанную плату, компенсации за отпуск и выдать трудовую книжку¹².

В трудовой книжке необходимо правильно вписать дату увольнения, иначе это будет считаться нарушением законодательства, и работник может обратиться в суд. Если нарушение судом будет отмечено, то работодатель должен исправить запись в трудовой и выплатить компенсацию за неправильно отмеченные дни, работник также может потребовать возмещение морального ущерба. Направление уведомления о прекращении расторжении трудового договора Законодательство предусматривает уведомление о прекращении трудовых отношений с обеих сторон. Если работник захотел уйти с предприятия, то он должен подать заявление в отдел кадров на увольнение, но не менее, чем за две недели до ухода. Со следующего дня после подачи заявления начинается срок отработки, в течение этих дней можно отозвать свое заявление и продолжить работу дальше. Уменьшить срок отработки можно, только по соглашению сторон, что должно отмечаться письменно, чтобы потом не было повода обращаться в суд¹³.

Если возникла объективная причина, например, закрытие предприятия, сокращение штатов, смена собственника, то работодатель должен известить об этом коллектив за два месяца, причем об этом должен знать и профсоюз. Всех работников предупреждают в письменной форме под роспись. Это делается для того, чтобы работник не подавал в суд на предприятие за увольнение без предупреждения. Также в приказе на увольнение должно быть отмечено обоснование увольнения, а главное должна быть верно, указана статья

¹² Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. – 2-е изд. М., 2012. – С.41

¹³ Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-С. 69

закона, по которой состоялось увольнение, так как от этого зависят выплаты и возможно дальнейшего трудоустройства. Сроки расторжения трудового договора Срок расторжения трудового договора по собственному желанию определяется в две недели. За это время работодатель находит замену работнику. Он может пригласить на работу с другого предприятия другого сотрудника, а прежний покидает рабочее место. Однако он может забрать свое заявление и вернуться. При расторжении договоров в связи с ликвидацией, закрытием, банкротством извещают работника за два месяца, причем выплачивается выходное пособие в размере двух зарплат. Для руководителей предприятий выходное пособие выплачивается не менее трех зарплат. В приказе на увольнение четко прописывают дату расторжения договора, а также указывают причину. Все должно делаться на законном основании, иначе может быть судебное разбирательство.

При прекращении сезонного договора работника предупреждают за три дня до увольнения. В срочном договоре, если уведомления не было, то договор становится бессрочным. Расторжение договора в судебном порядке все трудовые споры, возникающие в отношениях между работником и работодателем можно оспорить. Свои права можно защитить в трудовой комиссии с привлечением профсоюза, однако, расторжение трудового договора в суде наиболее эффективный способ, причем минуя досудебное разбирательство. Наиболее частое обращение в суд возникает при неправильной трактовке увольнения. Многие организации, экономя на выплатах, предлагают обманным путем и дают подписать документы работнику на увольнение по собственному желанию, а не по сокращению штатов.

При увольнении по собственному желанию не выплачивается выходное пособие, а по сокращению выплачивают. Эти деньги порой необходимы на время поиска новой работы. Все обращения суды рассматривают, если решение в пользу работника, то его восстанавливают на рабочем месте, а также производят выплаты за вынужденный прогул.

Любое увольнение возможно оспорить в суде, например, за прогул, когда неправильно сделали запись, задержка выплат при увольнении и прочие. Иски по трудовым спорам рассматриваются судом, при этом пошлина не платится, оно проходит по месту нахождения предприятия или его филиала. Разбираются все споры в суде общей юрисдикции, если вас не устраивает вынесенное решение, то можно подать апелляцию в вышестоящий суд. Кроме суда работник имеет право подать жалобу в прокуратуру, а она в свою очередь проведет проверку предприятия.

Расторжение трудового договора - это прямое увольнение, поэтому при расчете бухгалтерия предприятия обязана полностью выплатить все деньги, заработанные за время труда. Выплата всех денег производится в последний день работы, если на этот день работник не смог получить все деньги, то это надо сделать на следующий день. В выплаты включаются: заработка плата за отработанные дни, компенсация за неиспользованный отпуск, для этого правильно надо определить количество дней отпуска за отработанный период, премии. Этот подсчет делает бухгалтерия¹⁴.

При расторжении договора при сокращении штатов или прекращения работы предприятия работнику выплачивается выходное пособие в размере двух средних заработных плат, если другое не прописано в договоре на случай закрытия предприятия. Запись в трудовой книжке при расторжении трудового договора Трудовая книжка документ, подтверждающий трудовую деятельность на данном предприятии или организации. При оформлении на работу, в отдел кадров наряду с заявлением о приеме на работу передается трудовая книжка. Если устраиваются на работу первый раз или она утеряна, то заводится новая книжка.

При поступлении на работу делается запись о приеме, отмечается должность или профессия, ставиться номер приказа и число приема. Также необходимо зафиксировать расторжение трудового договора в трудовой книжке правильно с отметкой, по какой статье уволен работник. Каждая ста-

¹⁴ Трудовое право. Практикум / Под редакцией В. Л. Гейхмана И. К. Дмитриевой - М.: Юрайт, 2013. – С. 91

тъя указывает на причину увольнения, которая может повлиять на дальнейший поиск работы. В трудовую книжку вносится дата увольнения, номер приказа. Выдается документ на руки в последний день отработки вместе со всей заработанной заработной платой.

Если вас не устраивает правильность заполнения, то можно обратиться в суд по этому вопросу. Судья рассмотрит иск и примет решение, если нарушение имеет место, то работодатель должен исправить запись в трудовой, причем необходимо сделать отметку, что это сделано по решению суда. Работник имеет право получить другую трудовую книжку, в которой будут переписаны все записи, кроме последней. На новой книжке должна стоять печать дубликат¹⁵.

Обжалование формулировки увольнения через суд. Причины увольнения могут быть совершенно различные, самая распространенная причина, увольнение по собственному желанию. Если между работником и работодателем достигнуто соглашение о разрыве отношений, то не возникает проблем. Все, что остается работодателю, это правильно произвести расчет работника. Наиболее сложное и болезненное расторжение трудового договора, это сокращение штатов, перевод на другую работу, ликвидация предприятия. При таких причинах расторжения договора важна формулировка. Во-первых из-за этого зависит, какие выплаты при увольнении необходимо получить по закону, во-вторых большую роль играет статья при оформлении на другую работу. Каждому работодателю важно знать, за что уволен работник с предыдущей работы. Одно дело сокращение или закрытие предприятия, а другое человек не может ужиться в коллективе или постоянный нарушитель дисциплины. Обычно такой вопрос стоит в анкете при приеме на работу. Чтобы исправить порой несправедливость, работнику приходится обращаться в суд. Он может предоставить трудовую с записью об увольнении, приказ, на основании которого провели увольнение и предоставить доказательную базу нарушения.

¹⁵ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. – 2-е изд. М., 2012. – С.69

Если нарушение подтвердится, то работник может быть восстановлен на предприятии или ему изменят формулировку увольнения. Соответствующую запись делают в трудовой, на основании приказа по предприятию. В таких случаях работодатель выплачивает определенную сумму, что для него не выгодно. Руководитель может понести административное наказание.

1.2 Форма трудового договора

Форма трудового договора связана с рассмотрением его в качестве текстового документа, фиксирующего сведения о сторонах, представителях сторон, их документах (вводная часть), оговоренные ими условия (содержательная часть), а также реквизиты и иную необходимую информацию (заключительная часть). Именно письменная форма является общим правилом, установленным ТК РФ. Стороны должны составить трудовой договор в двух экземплярах (если большее количество экземпляров не требуется в соответствии с законодательством), подлинность которых заверяется подписями нанимающегося и представителя работодателя. Получение нанимающимся своего экземпляра договора подтверждается его подписью на экземпляре работодателя. В случае же, когда работником выступает лицо в возрасте до 14 лет, трудовой договор должен быть подписан одним из его законных представителей. С течением времени сформировалось обыкновение подтверждать подписи работодателя или его представителя с помощью печати, несмотря на то что в законе нет соответствующего требования.

Установлено специальное правило к форме трудового договора, заключаемого с нанимателем - физическим лицом, не имеющим статуса индивидуального предпринимателя. Оно предусматривает, что наниматель в уведомительном порядке регистрирует соответствующий договор в органе местного самоуправления по месту своей регистрации (ст. 303 ТК РФ).¹⁶ В законе не

¹⁶ Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-С. 88

установлены последствия невыполнения такой регистрации, а также ее влияние на действительность трудового договора.

Трудовой кодекс РФ признает заключением трудового договора фактическое допущение работника к работе, т. е. осуществление сторонами конклюдентных действий, свидетельствующих об их подлинном желании заключить договор. В таком случае работодатель обязан оформить с работником письменный вариант трудового договора на тех же условиях не позднее трех дней с момента фактического допущения работника к работе.

Однако фактическое допущение к работе будет рассматриваться как надлежащая форма трудового договора только в том случае, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя.

Термин «с ведома» хотя и указывает на условно пассивное поведение работодателя, но все же означает, что нанимающийся известен его должностным лицам, в том числе из факта проведения собеседования (консультаций), и они не препятствуют лицу приступить к работе. Термин «по поручению» подчеркивает активный характер поведения работодателя, указывая на его распорядительную деятельность в части доведения до уполномоченного им уровня управления (начальника отдела, группы и др.) своего желания предоставить работнику возможность осуществлять трудовую деятельность.

Важность правильного понимания указанных терминов связана с необходимостью ограничения фактического допуска к работе, подтверждающего факт заключения договора, от самовольного осуществления лицом работы на территории работодателя, что по общему правилу в области трудового права не может вести к каким-либо юридическим последствиям, если иное не будет установлено в судебном порядке.

2 Общий порядок и особенности расторжения трудового договора по инициативе работника

2.1 Общий порядок расторжения трудового договора по инициативе работника

Увольнение по инициативе работника является ничем иным, как увольнением по собственному желанию. Подать заявление на увольнение по собственному желанию сотрудник имеет право в любое время, минимум за две недели до даты увольнения, а руководитель организации - за месяц. Причиной такого увольнения могут быть любые личные обстоятельства. Но если работник увольняется в связи: с поступлением в учебное заведение; выходом на пенсию; переездом в другую местность; из-за нарушений трудового законодательства работодателем; он имеет право на увольнение без отработки. За время отработки сотрудник имеет право передумать и отозвать свое заявление. В этом случае он продолжит работать на своем месте, если, конечно, на него уже не взяли нового сотрудника, которому нельзя по каким-то причинам отказать в приеме на работу.

Если же работник все же увольняется, то в последний рабочий день работодатель обязан полностью рассчитаться с сотрудником, выплатив ему причитающуюся заработную плату, компенсации, отпускные, а также выдать все нужные документы и трудовую книжку. Работник, который на отозвал свое заявление, но и не настаивает на увольнении, а работодатель не рассчитал его в нужный срок и не выдал документы, считается продолжающим работу, а его заявление на увольнение признается утратившим силу.¹⁷

Таким образом, мы выяснили что расторжение трудового договора по инициативе работника иными словами, это увольнение по собственному желанию, правом на которое сотрудник может воспользоваться в любое время,

¹⁷ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. – 2-е изд. М., 2012. – С. 39

но минимум за 2 недели до фактического увольнения (месяц, если увольняется руководитель). Без отработки имеют право уволиться сотрудники на таких основаниях¹⁸:

- нарушение трудового законодательства работодателем;
- переезд в другую местность;
- выход на пенсию;
- с поступление в учебное заведение.

Во время периода отработки он имеет право забрать заявление.

Основанием расторжения договора по инициативе сотрудника могут быть существенные изменения условий труда, например, организационных или технических. О таких изменениях сотрудника предупреждают за два месяца. Также сотрудник может потребовать перевести его на другую работу в связи с ухудшением состояния здоровья. Досрочно разорвать трудовой договор сотрудник может, если предприятие перемещается в другую местность. Основанием для увольнения могут стать и независящие от сторон причины: призыв на военную службу, признание нетрудоспособным, восстановление прежнего работника, смерть или безвестное отсутствие работника и т.д. В таком случае основанием для увольнения служат соответствующие документы.

Также договор может быть расторгнут, если он будет признан недействительным, то есть подписанный с нарушениями трудового законодательства. Но если работодатель в течение трех дней сотрудничает с представителем иного государства, он должен уведомить об этом центр занятости населения, территориальный орган ФМС и территориальный налоговый орган. Порядок расторжения трудового договора с работником в таком случае идентичен приведенному выше.

Трудовое законодательство РФ предусматривает возможность заключения между компаниями-работодателями и наемными сотрудниками срочных трудовых соглашений. Специфика такого рода документов предполагает

¹⁸ Зайкин А.Д. Трудовое право: проблемы на пути к рынку // Вестник Моск. ун-та. Сер. 11 (Право). 2012. № 4.-С.9

их некоторые отличия от тех, которые заключаются на неопределенный срок. В частности, это касается процедур расторжения соответствующего типа договоров. Каковы наиболее примечательные нюансы, касающиеся рассматриваемого нами аспекта трудовых отношений? Как расторгнуть срочное соглашение наиболее корректно?

Срочный договор, в соответствии с положениями 58-й статьи ТК РФ, может быть заключен на срок, который не превышает 5 лет¹⁹. Работодатель должен разъяснить наемному сотруднику условия соглашения, конкретизирующие длительность трудовых отношений, а также рассказать о причинах, которые стали основанием для подписания такого контракта (заключение срочного договора должно быть обусловлено факторами, предусмотренными законодательством). Важно, чтобы приказ о приеме на работу содержал положения, соответствующие тем, которые прописаны в контракте, включая аспекты, отражающие сроки трудовых взаимоотношений компании-работодателя и наемного сотрудника.

В ТК РФ не указаны нормы, регламентирующие процедуру продления договоров, о которых идет речь (исключение составляют положения закона, касающиеся прав беременных женщин и работы в научно-педагогической сфере, но об этом мы поговорим чуть позже).

Поэтому, как только человек проработал в течение периода, прописанного в документе, осуществляется законное расторжение срочного трудового договора в силу того, что стороны выполнили его условия. Но если по истечении срока соглашения человек продолжает осуществлять свои трудовые обязанности, а работодатель не возражает, то это может трактоваться как повод для трансформации срочного контракта в обычный.

Что касается трудовых отношений с участием беременных женщин, то работодатель, в соответствии с положениями ТК РФ, обязуется по письменному заявлению сотрудницы и по факту предоставления медсправки, которая

¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ 07.01.2002 № 1 (ч. 1) ст. 3.

подтверждает беременность, продлить срок действия контракта, подписанного с женщиной, до момента рождения ее ребенка.

Особые положения в вопросе продления срочных контрактов также установлены в отношении сотрудников научно-педагогической сферы. Если работник избирается на соответствующую должность по конкурсу, то новый договор заключать необязательно. В этом случае срочный контракт можно продлить в соответствии со взаимным письменным соглашением компании-работодателя и сотрудника.

Что касается такого аспекта, как расторжение срочного трудового договора, то законодательство РФ регулирует этот вопрос достаточно детально.

Увольнение по истечении срока контракта. Самый распространенный сценарий предусмотрен 79-й статьей ТК РФ²⁰. Положения, которые в ней содержатся, предполагают прекращение трудовых правоотношений между компанией и наемным сотрудником в силу окончания срока действия контракта. Расторжение срочного трудового договора по истечении срока предполагает, что компания-работодатель в рамках данного сценария обязуется предупредить человека за 3 дня до момента законного аннулирования контракта. При этом данный акт не классифицируется как инициирование увольнения.

Если предполагается соответствующего типа расторжение срочного трудового договора во время больничного, то фактическая дата прекращения трудовых отношений не меняется. Вместе с тем работодатель должен будет выплатить предусмотренное законом РФ пособие по нетрудоспособности за весь период, пока человек лечится. Тот факт, что сотрудник уже не числится в штате компании, не играет роли.

Возможен сценарий, при котором срочный договор заключается для выполнения человеком конкретного объема работы, и момент ее завершения не может быть однозначно определен заранее. В этом случае расторжение

²⁰ Трудовое право. Практикум / Под редакцией В. Л. Гейхмана И. К. Дмитриевой - М.: Юрайт, 2013. – С. 94

контракта происходит, как только человек выполняет эту работу — таковы нормы, содержащиеся в 79-й статье ТК РФ.

Возможен вариант, когда срочный договор заключается между специалистами и временно созданными организациями. Как правило, их юридическая природа связана с тем, что предполагается, как и в предыдущем случае, конкретный объем работы, сроки завершения который затруднительно определить заранее.

Возможен вариант, при котором трудовой договор предполагает временное замещение человеком другого отсутствующего сотрудника. В этом случае контракт также классифицируется как срочный. Расторжение договора подобного типа осуществляется, как только временно отсутствующий сотрудник выходит на работу.

Еще одно допустимое основание для заключения срочного контракта - работа в течение определенного сезона. Расторжение подобных договоров осуществляется по факту истечения соответствующего периода. Но в этом случае наниматель не должен письменно уведомлять о том, что действие контракта заканчивается.

Прекращение трудовых правоотношений между работником и компанией-нанимателем не предполагает каких-либо обязательств, которые могут быть наложены со стороны сотрудника - по аналогии с тем, что работодатель обязан предупредить человека за 3 дня до увольнения, что контракт заканчивается. Наемный работник вправе вовсе не выйти на работу по окончании срока действия документа.

Расторжение контракта по инициативе работника. Возможно расторжение срочного трудового договора по требованию работника. Эта процедура не требует никаких объяснений со стороны последнего, однако предполагает выполнение с его стороны некоторых обязанностей. Если человек заключил контракт, действующий менее двух месяцев, то для того, чтобы уволиться, он должен предупредить о своем намерении работодателя за 3 дня до прекращения работы. Если срок действия контракта - больше двух месяцев,

то расторжение срочного трудового договора работником предполагает, что он напишет заявление о намерении уволиться за 2 недели до предполагаемого ухода.

В юридической практике второй сценарий чаще всего именуется как «увольнение по собственному желанию». В этом случае российское законодательство не предполагает никаких существенных барьеров, чтобы наемные сотрудники пользовались данным правом по своей воле, в зависимости от личных приоритетов, желаний и предпочтений.²¹

При этом в течение двух недель отработки человек может в любой момент отозвать свое заявление. И остаться на занимаемой должности, если на его место не успели пригласить другого специалиста (устные договоренности не в счет, соглашение должно быть оформлено в письменном виде). Если по истечении 2 недель работник и компания-нанимателю все же не разорвали трудовые отношения, то контракт вновь становится действующим.

Тот факт, что человек должен предупредить нанимателя о своем намерении уволиться за 2 недели, подразумевает, что в течение соответствующего срока он должен будет в полном объеме выполнять свои обязанности. То есть с точки зрения положений ТК РФ²², человек рассматривается как полноценный сотрудник организации. Но возможен также смежный сценарий, при котором осуществляется расторжение срочного трудового договора по соглашению сторон. В этом случае человеку необязательно отрабатывать 2 положенные недели, правда, только при условии, что руководство фирмы согласится на это.

Если человек, подписавший срочный трудовой контракт, увольняется по тем или иным причинам, то работодатель может оформить ему отпуск — но только с последующим увольнением. Если сотрудник прекращает трудовые обязанности в связи с окончанием срока контракта, то в отпуск он может выйти в тех случаях, когда его продолжительность выходит за временные

²¹ Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-С. 31

²² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ 07.01.2002 № 1 (ч. 1) ст. 3.

рамки, отражающие период действия договора. В соответствии со 127-й статьей Трудового Кодекса, день увольнения определяется в момент окончания отпуска.

2.2 Особенности расторжения трудового договора по инициативе работника

Расторжение трудового договора – процедура, строго регламентированная законом. Расторжение – это не то же, что прекращение трудового договора.

Под расторжением понимается односторонняя или взаимная воля работника прекратить трудовые отношения.

Перед тем как приступить к процессу расторжения трудового соглашения, необходимо тщательно изучить его условия. Это особенно касается раздела о расторжении.

В этом разделе могут быть оговорены сроки, в которые подается заявление, прописан порядок оформления ухода и прочее. Так же важно изучить и другие разделы договора.

Первое, что хотелось бы отметить, это то, что для того чтобы расторгнуть соглашение о найме, необходимо написать заявление. Оно пишется на имя руководителя предприятия.

К его подаче предъявляется одно требование. Оно должно быть датировано за двухнедельный срок до даты ухода с работы. Отсчет этого периода начинается со следующего дня. Это время позволяет компании-работодателю найти замену уходящему сотруднику.

В течение этого периода разорвать соглашение нельзя. Но если работник ушел с работы в это время, он может быть уволен за прогул. По инициативе работника, можно получить увольнение не только «по собственному желанию», но и по «согласованию сторон»²³.

²³ Костян И. А. Увольнение работника: критерии правомерности / И. А. Костян // Справочник кадровика. 2015. -№ 6.-С. 45

Подписав заявление и отработав установленные четырнадцать дней, работник должен получить расчетные, подписать приказ о своем увольнении и забрать трудовую книгу из отдела кадров.

Он может забрать свое заявление беспрепятственно в течение этих двух недель и остаться в штате сотрудников.

Особенно важно обозначить процесс прерывания отношений между работником и работодателем. Такие действия должны выполняться строго в соответствии с законодательством, иначе лицо будет нести ответственность за неправомерные поступки.

В зависимости от того, кто именно расторгает соглашение и устанавливается процедура. То есть, здесь существует прямая привязка к субъекту. Поэтому стоит рассмотреть их отдельно. Начнем с инициативы работника.

Если у сотрудника возникло желание, и оно совпадает с условиями, он может предоставить своему работодателю специальное заявление, где будет прямо указано на необходимость уволиться. Такой документ должен содержать²⁴:

- наименование сторон;
- основной текст;
- указание причины;
- подпись.

Прежде всего, обозначают наименование организации и ими работодателя. Нужно указать полные инициалы, лучше всего переписывать их с самого трудового договора.

Основной текст содержит название документа. Здесь по средине листа необходимо указать «Заявление об увольнении по собственному желанию». Далее идет уже само прошение об расторжении трудового договора. Нужно указать, когда, где и кем он был подписан. Кроме того, если он имел номер – то тоже нужно его написать.²⁵

²⁴ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. – 2-е изд. М., 2012. – С.41

²⁵ Трудовое право. Практикум / Под редакцией В. Л. Гейхмана И. К. Дмитриевой - М.: Юрайт, 2013. – С. 39

Указание причины должно соответствовать нормам законодательства. То есть, необходимо написать одну из тех причин. Кроме того, можно прямо сделать ссылку на нормативно правовой акт, указав его название и номер статьи.

В конце документ нужно засвидетельствовать подписью самого работника. Также вписывается дата его подачи руководителю или уполномоченному лицу. (См. Приложение)

После того, как такой документ будет готов, его нужно подать в отдел кадров или работодателю. Он его обязан принять. Далее наступает период, который характеризуется особыми правами и обязанностями сторон.

Так, на протяжении следующих 14 дней работник еще обязан осуществлять свои привычные трудовые действия. Они оплачиваются по тому же режиму, который существовал на протяжении всех трудовых взаимоотношений между сторонами. В последний день такого срока работодатель предоставляет ему трудовую книжку и прочие документы, которые были поданы ему при принятии на работу²⁶.

Существует еще один нюанс. Работник на протяжении этого двух недельного термина имеет право в любой момент отозвать свое заявление. При этом работодатель не имеет права отказать своему сотруднику и продолжать трудовые отношения в обычном режиме. То есть, если лицо вдруг передумало и хочет оставить свое рабочее место, то ему необходимо обратиться к работодателю и отозвать свое прошение о расторжении договорных отношений.

Но, тут существует тоже определенное исключение. Так, если во время такого периода работодателем было принято на его рабочее место другое лицо, которое в порядке Закона относится к категории людей, которые имеют право на прерогативу в получении работы, то отозвать заявление не получится. Но, в обязательном порядке с ним уже должен быть заключен трудовой договор, в ином случае такое соглашение не признается.

²⁶ Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-С. 39

Существуют категории лиц, которым по Закону позволяет изменить свое решение и после того, как пройдет 14 дней. Так, военнослужащим, которые написали заявление по собственному желанию и причиной его стал выход на пенсию, предоставляется три месяца после увольнения на возможность вернуть себе должность. При этом, такое рабочее место не может быть хуже того, которое было до выхода на пенсию.

Таким образом, обобщая можно отметить, что расторжение трудового договора по инициативе работника, предусмотренное п. 3 ч. 1 ст. 77 и регламентированное ст. 80 Трудового Кодекса Российской Федерации²⁷, является, пожалуй, одним из самых распространенных оснований прекращения трудового договора. В то же время, и с его реализацией у работника могут возникать некоторые проблемы. Поэтому рассмотрим данное основание прекращения трудового договора подробно и разберем некоторые нюансы увольнения по собственному желанию.

Согласно ч. 1 ст. 80 Трудового Кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законом. Форма предупреждения, за исключением того, что она должна быть письменной, законодателем не установлена, однако, как правило, предупреждение оформляется как заявление, написанное/напечатанное в свободной форме.²⁸

Тем не менее, в заявлении должно четко прослеживаться намерение работника прекратить трудовые отношения (формулировка типа: «прошу уволить меня»), и, конечно же, заявление должно быть заверено подписью работника.

Поскольку в законе установлен минимальный срок предупреждения работодателя об увольнении, но нет максимального срока, встает вопрос о законности увольнения работника, когда поданное им заявление не содержит

²⁷ Зайкин А.Д. Трудовое право: проблемы на пути к рынку // Вестник Моск. ун-та. Сер. 11 (Право). 2012. № 4.-С.12

²⁸ Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-С. 145

конкретной даты увольнения. Есть мнение, что в такой ситуации увольнение работника невозможно, так как им не указан конкретный день прекращения трудовых отношений. В связи с этим желательно указывать в заявлении об увольнении последний день работы (с учетом срока предупреждения об увольнении), поскольку это будет более удобно для Вас в случае отказа в увольнении и возникновении трудового спора. Нужно отметить, что, по мнению специалистов Федеральной службы по труду и занятости, если в заявлении об увольнении не указана дата увольнения, то работодателю следует отсчитать две недели со дня, следующего за днем получения заявления, и уволить работника (см., например, Письмо Роструда от 23.07.2012 № ПГ/5521-6-1). Однако это лишь мнение специалистов Роструда, с которым могут не согласиться конкретные судьи.²⁹

Таким образом, рекомендуется по возможности указывать в заявлении дату увольнения, с учетом минимального двухнедельного срока предупреждения работодателя о нем.

В заявлении можно указать и иную информацию: например, просьбу работника о предоставлении ему отпуска с последующим увольнением, причину увольнения и т.д.

Однако следует знать, что:

а) «другие случаи невозможности продолжения работником работы» будут оцениваться судом (или иным правоприменителем), при наличии спора с работодателем в конкретной ситуации, по внутреннему убеждению, т. е. оценка самой ситуации может быть достаточно субъективной;

б) «нарушения трудового законодательства, условий трудового договора и т. п.» должны быть установлены какими-либо компетентными органами, т. е. у работника на руках должны быть официальные документы, свидетельствующие о том, что работодатель нарушил (нарушает) трудовое законодательство – судебное решение, предписание государственной инспекции труда

²⁹ Костян И. А. Увольнение работника: критерии правомерности / И. А. Костян // Справочник кадровика. 2015. -№ 6.-С. 42

и т. п. Как разъяснил Верховный Суд РФ в п. «б», п. 22 Постановления Пленума от 17.03.2004 № 2 названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.³⁰

Что касается предоставления работнику отпуска с последующим увольнением, то удовлетворение такой просьбы работника в силу ч. 2 ст. 127 Трудового кодекса РФ является правом, а не обязанностью работодателя.

Как разъяснил Роструд в Письме от 05.09.2006 № 1551-6, заявление об увольнении может быть передано лично или направлено по почте заказным письмом.

При этом при передаче заявления об увольнении лично в руки лучше предварительно сделать копию заявления и попросить руководителя/кадровика поставить на этой копии отметку о получении во избежание конфликтных ситуаций с работодателем (например, может оказаться, что заявление никто «не видел», а человек на работу уже не вышел, посчитав себя уволенным, и в результате стал уволенным за прогул).

Может также сложиться ситуация, когда работодатель отказывается принимать у работника заявление об увольнении, называя надуманные причины типа «нужно сдавать отчет, а работников не хватает» и т.д. Однако нужно понимать, что российским законодательством закреплена свобода труда, и, соответственно, работник может решить расторгнуть трудовой договор в любое время.

При направлении заявления об увольнении по собственному желанию почтой следует иметь в виду, что формально работодатели-организации находятся по юридическому адресу, который может отличаться от адреса фактического места нахождения уполномоченного представителя работодателя. В случае, если работник решил направить заявление об увольнении

³⁰ Строгович Ю.Н., Покровская М.М. и др. Трудовой кодекс РФ. Профессиональный комментарий и разъяснения к сложным ситуациям. 2-е издание. 2010.- С.67

почтой, а юридический адрес организации не совпадает с адресом фактического места нахождения уполномоченного представителя организации, то рекомендуется направлять заявление об увольнении одновременно по обоим адресам.

При этом предупредить работодателя раньше, чем за две недели (за три недели, за три месяца, за год до расторжения трудового договора) трудовое законодательство позволяет.

Вместе с тем, по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). Таким образом, работник может попробовать обсудить данный вопрос с работодателем, и если будет достигнуто соглашение, то расторгнуть трудовой договор работник сможет хоть в первый день срока предупреждения.

Важно указать, что для отдельных категорий работников предусмотрен иной срок предупреждения.

Так, руководитель организации обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ).³¹

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, а также занятые на сезонных работах обязаны предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня (ст. 292 и 296 ТК РФ).

Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).³²

Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работода-

³¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ 07.01.2002 № 1 (ч. 1) ст. 3.

³² Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-С. 201

теля в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев; а в некоторых случаях в трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров могут быть предусмотрены условия об обязанности спортсменов, тренеров предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц (ст. 348.12 ТК РФ).

Согласно ч. 5 ст. 80 ТК РФ по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если работник передумал увольняться. Согласно ч. 4 ст. 80 ТК РФ до истечения срока увольнения работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Если же такой работник приглашен, то работник, написавший заявление об увольнении по собственному желанию, фактически лишается права отозвать такое заявление.

Кроме того, в силу ч. 6 ст. 80 ТК РФ³³ если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

При этом из нормы следует, что никаких дополнительных соглашений работник и работодатель в этом случае заключать не должны, - достаточно отсутствия приказа об увольнении и того, что работник на увольнении не настаивает.

Работодатель должен оформить прекращение трудового договора приказом (распоряжением) и ознакомить с этим приказом (распоряжением) работника под роспись. Чаще всего такой приказ оформляется в день прекращения трудового договора (в последний день работы работника), поскольку, как указывалось выше, в течение всего срока предупреждения работник вправе отозвать заявление об увольнении³⁴.

³³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ 07.01.2002 № 1 (ч. 1) ст. 3.

³⁴ Толкунова В.Н. Трудовые споры порядок их разрешения. -М., 2015.-С.64

В силу ст. 84.1 ТК РФ по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения).

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Вместе с тем, в силу ч. 5 ст. 80 ТК РФ в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.³⁵

Согласно же ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ³⁶ в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

После того, как работодатель отправил такое уведомление, он освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник уходит в отпуск с последующим увольнением, то документы должны быть выданы работнику в последний день перед отпуском, поскольку работодатель не может вызвать работника из отпуска для оформления документов, как и не может задерживать выдачу документов.

Этот же день будет являться последним для отзыва работником заявления об увольнении. При этом согласно ч. 2 ст. 127 ТК РФ днем увольнения будет считаться последний день отпуска.³⁷

³⁵ Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-С.38

³⁶ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Орловский Ю.П. - М.: Контракт, Инфра-М, 2013. - С57

³⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ 07.01.2002 № 1 (ч. 1) ст. 3.

2.3 Правовые последствия прекращения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника

Расторжение трудового договора может производиться по согласию сторон, по инициативе работника или работодателя. Наиболее простой способ рассчитаться с работы, это уйти по собственному желанию.

Работодатель чаще всего не бывает против, достаточно подписать заявление. Если на заявлении стоит резолюция уволить с определенного числа, то считается, что договоренность достигнута обеими сторонами и расторжение трудового договора по соглашению выплаты проводят согласно закону. Если в течении двух недель работник не передумает, то администрация обязана на пятнадцатый день рассчитать.

Это значит заплатить всю зарплату за отработанные дни, заплатить отпускные, премии и прочие выплаты. Если работник отработал в организации более 11 месяцев, то отпуск оплачивается полностью, если меньше, то количество дней отпуска рассчитывают исходя из отработанного времени. Расторжение трудового договора возможно по решению администрации или самого работника.

При увольнении по собственному желанию выходное пособие не выплачивается, а также при расторжении договора, в связи нарушением трудового распорядка на предприятии. Выходное пособие выплачиваю в последний рабочий день.

В практике довольно часто встречается ситуация, когда незаконным может быть признано увольнение не по инициативе работодателя, а по инициативе самого работника. Чтобы этого не произошло, следует изучить следующие правила. Незаконное увольнение по инициативе работника считается тогда, когда не соблюдено следующее:

- если нет письменного предупреждения члена рабочего коллектива (заявление от него) о том, что договор с ним расторгается по собственному желанию работника;

- если работник собственоручно по добной воле подает такое заявление, а не по принуждению;

- если не была соблюдена дата предупреждения и некоторые другие.

Для того чтобы любое увольнение было законным, следует обратить пристальное внимание на содержание трудового соглашения, заключаемого с работодателем. Его можно заключать как в письменной, так и в устной форме. Причем, устная форма дает возможность быстрее расторгнуть договор. А вот письменный вариант может привести к ситуации, когда единственным законным способом уволиться будет заявление по собственному желанию.

В том случае, если работник считает, что его уволили незаконно, необходимо не затягивать с апелляцией. После того, как работник будет восстановлен на своем рабочем месте, работодатель будет вынужден оплатить ему все время вынужденного прогула, восстановить прерванный стаж, а факт того, что работник был восстановлен на работе, будет указан в его трудовой книжке. По желанию, работник может получить дубликат трудовой книжки без надписи о его незаконном увольнении.

Важно отметить, что запрещается увольняться по собственному желанию лицам:

- Лицам, отбывающим наказание в виде исправительных работ без разрешения уголовно-исполнительной инспекции.

- Лицам, проходящим альтернативную гражданскую службу ст. 21 п. 2 ФЗ «О альтернативной гражданской службе» от 25 июля 2002 г.³⁸

Увольнение по собственному желанию в соответствии с. п. 3 ст. 77 ч. 1 ТК считается правомерным если:

1. Работник, желающий оставить работу предупредил работодателя в письменной форме не позднее чем за 14 дней если иное не установлено ТК и другим ФЗ. Двухнедельный срок предупреждения может быть сокращен:

- По соглашению между работником и работодателем

³⁸ Чиканова Л.А. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права, 2015, № 8. –С. 25

- Если по определенным обстоятельствам работа затруднена или невозможна (например, работник уходит на учебу).

- При нарушении работодателем трудового законодательства. Причем нарушения могут быть установлены органами надзора и контроля, профсоюзами, комиссиями по трудовым спорам.

Трудовой договор должен быть расторгнут в сроки, который просит работник. Сокращенные сроки предупреждения установлены ст. 71, 280, 296. 292 и 34812 ТК.³⁹

Подача заявления об увольнении явилось добровольным волеизъявлением работника без давления со стороны работодателя.

Работника, предупредившего работодателя о истечении срока предупреждения, а при неиспользовании отпуска с последующим увольнением со дня начала отпуска, не отозвал свое заявление (ст. 127, ч.4 ст. 80 ТК).

В течение срока предупреждения работник вправе отозвать свое заявление кроме случая, когда на его место уже приглашен работник, которому не может быть отказано в приеме на работу.

2. По истечении срока предупреждения трудовые отношения прекратились.

Работник, подавший заявление об увольнении течении срока предупреждения может быть уволен по иным, предусмотренным законом основаниям.

Увольнение по собственному желанию до истечения срока трудового договора, без уважительных причин в ряде случаев может повлечь обязанность работника:

- Возместить работодателю расходы, понесенные в связи с обучением ст. 207. 249 ТК.⁴⁰

- В связи с переездом работника на работу в другую местность

³⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ 07.01.2002 № 1 (ч. 1) ст. 3.

⁴⁰ Чиканова Л.А. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права, 2015, № 8. –С. 22

- Для спортсменов, как правило, в двухмесячный срок со дня расторжения договора обязанность произвести работодателю денежную выплату, в размере, определенным ТК.

Гарантии при расторжении трудового договора по собственному желанию:

Получение трудовой книжки в день увольнения, а по письменному заявлению и иных документов, связанных с работой.

Получение окончательного расчета, в том числе компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 ТК).

Получение пособия по временной нетрудоспособности, а в ряде случаев и пособия по беременности и родам, если нетрудоспособность или отпуска по беременности и родам наступили в течение 30 календарных дней со дня увольнения.

По инициативе работника трудовой договор расторгается по п.6 -9 ч. 1. Ст. 77 ТК.

Таким образом, мы выяснили что порядок расторжения трудового договора по инициативе работника указан в ст. 80 ТК РФ.

Чтобы расторгнуть трудовой договор по инициативе работника, не нужно оформлять лишних бумаг или документов, как это делается, если работника увольняют по инициативе работодателя.

Процедура такого увольнения проста и понятна. Но есть некоторые нюансы, не учтя которые, сторонам трудовых отношений приходится встречаться в суде.

Право работника на расторжение трудового договора закреплено в п. 1 ст. 77 ТК РФ. В п. 3 п. 1 ст. 77 ТК РФ сказано, что для расторжения договора по инициативе работника, достаточно письменного заявления последнего.

Подать его нужно за 2 недели (не позднее) до предполагаемой даты увольнения.

Течение 2-хнедельного срока начинается на следующий день после подачи заявления, и принятия его работодателем. Например, заявление подано

07. 07, следовательно, течение 2-хнедельного срока начинается 08. 07, и уволиться работник может с 21. 07.⁴¹

Если стороны достигнут между собой договоренности, то работник может уволиться и на следующий день после подачи заявления. Об этом говорится в п. 2 ст. 80 ТК РФ.

Для этого не обязательно составлять дополнительное соглашение. Достаточно указать в заявлении на увольнение дату, с которой работник должен уволиться. Изучив заявление и подписав его, работодатель соглашается и с датой, которую указал работник.

Если работодатель не согласен с датой увольнения сотрудника, то в своей резолюции на заявлении он должен указать «уволить по собственному желанию с...»⁴²

Максимального срока уведомления работодателя о предстоящем увольнении законом не предусмотрено. Работник может подать заявление и за месяц до предполагаемой даты ухода, но только указав дату увольнения.

Но не всегда работник должен уведомлять работодателя именно за 2 недели до даты увольнения. Есть несколько оснований, когда работник может уволиться на следующий день после подачи заявления, даже не получив на то согласия работодателя.

Это такие основания, как:

Зачисление работника на учёбу в ВУЗ или другое учреждение на очную и дневную форму обучения;

Выход работника на пенсию;

Направление мужа (жены) на работу в другую местность;

Призыв на воинскую службу;

Другие причины, которые мешают работнику отработать 2 недели.

Если работодатель нарушил нормы трудового права, то работник также может уволиться без отработки 2-хнедельного срока.

⁴¹ Трудовое право. Практикум / Под редакцией В. Л. Гейхмана И. К. Дмитриевой - М.: Юрайт, 2013. – С. 31

⁴² Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-С. 19

К нарушениям трудового законодательства, которые могут повлечь за собой увольнение работников по своей инициативе, можно отнести:

Задержку заработной платы;

Отказ в предоставлении отпуска;

Другие нарушения, которые будут установлены инспекторами государственной инспекции по труду или должностными лицами, имеющими на это соответствующие полномочия.

Если работник написал заявление на увольнение по своей инициативе во время прохождения испытательного срока, то срок отработки сокращается с двух недель, до трех дней.⁴³

Кроме испытательного срока есть и другие исключения по срокам предупреждения работодателя об увольнении:

Руководитель организации, а также его заместитель и главный бухгалтер должны предупредить собственника имущества, то есть работодателя, о своём увольнении минимум за 1 месяц;

Спортсмен или тренер также должны предупредить работодателя за 1 месяц.

Работодатель не имеет права не принять у сотрудника заявление об увольнении. Чтобы уволиться через 2 недели без правовых последствий, необходимо зарегистрировать его в законном порядке. Если работодатель его так и не подпишет, то работник может не выходить на работу через 2 недели.

⁴³ Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-С. 6

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании проделанного нами исследования, можно сделать следующие выводы.

Увольнение по собственному желанию работника – одно из самых распространенных оснований прекращения трудовых отношений.

Работник вправе, предварительно предупредив работодателя, в любое время расторгнуть трудовой договор. Работодатель, в свою очередь, не может отказать работнику в расторжении трудового договора. Любые правила, устанавливаемые, в том числе, и трудовым договором, ограничивающие право работника на увольнение или увеличивающие установленные трудовым законодательством срок предупреждения об увольнении, ничтожны.

Порядок увольнения по желанию работника регулируется статьей 80 Трудового кодекса.

При этом правила, по которым происходит расторжение срочного трудового договора по требованию работника и трудового договора, заключенного на неопределенный срок, в целом идентичны. Далее рассмотрим порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, в письменной форме предупредив об этом работодателя, не позднее, чем за две недели до увольнения. Данное правило действует в отношении расторжения как срочного договора, так и договора, заключенного на неопределенный срок.

В некоторых ситуациях трудовое законодательство предусматривает сокращенный или, наоборот, увеличенный срок предупреждения об увольнении.

Не менее чем за три дня о предстоящем увольнении должны предупредить:

- работник, решивший уволиться в период испытательного срока (ч.4 ст.71 ТК РФ);

- работник, с которым заключен трудовой договор на срок до двух месяцев (ч.1 ст.292 ТК РФ);
- сезонный работник (ч.1 ст.296 ТК РФ).

Не позднее, чем за месяц о предстоящем увольнении должны предупредить работодателя:

- руководитель организации (ст.280 ТК РФ);
- спортсмен и тренер, при условии, что трудовой договор с ними заключен на срок превышающий четыре месяца (ч.1 ст.348.12 ТК РФ).

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Исчисление данного срока производится по общим правилам, установленным ст. 14 Трудового кодекса. Поэтому, если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

И если увольнение в выходной день невозможно, то должно состояться в первый рабочий день. Этот вывод подтверждают Роструд (письмо от 18.06.2012 № 863-6-1) и судебная практика (Апелляционное определение Саратовского областного суда от 01.08.2013 по делу № 33-4834).

Отметим, что по соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Например, работник 20 апреля 2015 года написал заявление с просьбой расторгнуть трудовой договор 23 апреля 2015 года. В том случае, если работодатель не возражает против расторжения договора в этот срок, на заявлении работника руководитель организации может сделать запись «Согласен на расторжение договора 23 апреля 2015 года» и поставить свою подпись. Данное оформление будет свидетельствовать о том, что соглашение о сокращении срока предупреждения об увольнении между работником и работодателем достигнуто.

Если же работодатель не согласен на сокращение срока, увольнение может состояться только по истечении двух недель с даты представления работником заявления об увольнении. В нашем случае, когда работник написал заявление об увольнении 20 апреля 2015 года, увольнение может состояться 5 мая 2015 года. В этой ситуации учитывается тот факт, что срок предупреждения об увольнении истекает 4 мая 2015 года. Однако этот день является выходным, поэтому увольнение должно быть произведено только 5 мая 2015 года.

В отдельных случаях работодатель должен расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении. Это происходит, в частности, в ситуациях, обусловленных невозможностью продолжения работником работы в связи с:

- зачислением в образовательное учреждение;
- выходом на пенсию;
- направлением мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы.

Трудовое законодательство не требует от работника представления работодателю каких-либо документов, подтверждающих факт невозможности продолжения работы.

Поэтому, получив заявление работника с указанием причины невозможности продолжения трудовых отношений, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении.

Заявление на расторжение трудового договора по инициативе работника составляется в произвольной форме. Главное – из заявления должно быть однозначно понятно, что инициатором увольнения является именно работник.

Роструд поясняет, что Трудовой кодекс не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Поэтому работник может направ-

вить работодателю соответствующее заявление, к примеру, заказным письмом (письмо Роструда от 05.09.2006 № 1551-6).

Заявление о расторжении трудового договора работник может направить и телеграммой (определение ВС РФ от 21.03.2014 № 5-КГ13-155).

Главное правило, о котором должен помнить работодатель при увольнении сотрудника по собственному желанию – работник вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление (ч.4 ст.80 ТК РФ). Увольнение в этом случае не производится.

Это правило действует в том случае, если на место сотрудника в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

В частности, запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. четвертая ст. 64 ТК РФ).

При предоставлении отпуска с последующим увольнением, работник вправе отозвать свое заявление до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст.127 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с работником оформляется приказом работодателя. В том случае, если работодатель использует унифицированные формы, приказ составляется по форме № Т-8.

В качестве основания расторжения трудового договора указывается «по инициативе работника, пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ». В графе приказа «Основание (документ, номер, дата)» необходимо написать «заявление работника от (дата)».

Если работник воспользуется своим правом и отзовет заявление об увольнении, а работодатель уже издаст приказ об увольнении, приказ о расторжении трудового договора надо отменить.

В последний день работы работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет и выдать ему трудовую книжку (ч. 4 ст.84.1 ТК РФ).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты:

1. Всеобщая декларация прав человека, принятая 10.12.1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990. С. 14 20.
2. Европейская социальная хартия, принята 18.10.1961 г., пересмотрена 03.05.1996 г. Перевод на русский язык предоставлен аппаратом Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации (на английском языке опубликована не была).
3. Декларация МОТ «О целях и задачах Международной организации труда», принятая 10.05.1944 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М., 1957. Вып. XVI. С. 351 372.
4. Конвенция МОТ № 152 «О технике безопасности и гигиене труда на портовых работах». 26.05.1979 г. (ратифицирована Россией в 2004 г.) // Собрание законодательства РФ. 2005. N 33. Ст. 3398.
5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 декабря; Российская газета. 2014. 7 февраля.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть четвертая: Кодекс Рос. Федерации от 18 дек. 2006 г. № 230-ФЗ (ред. от 01.04.2015) // Рос. газ. - 206. - 22 дек. - № 289.
7. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая: Кодекс Рос. Федерации от 26 янв. 1996 г. № 14-ФЗ (ред. от 11.01.2015) // Собр. Законодательства Рос. Федерации. - 1996. - № 5. - Ст. 410.

8. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть третья: Кодекс Рос. Федерации от 26.11.2001 N 146-ФЗ (действующая редакция от 05.05.2014) // Собрании законодательства Российской Федерации. - 2001 г.- N 49. Ст. 4552
9. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ (ред. от 06.04.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2015) // Собрание законодательства РФ, 18.11.2002. № 46. Ст. 4532.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ 07.01.2002 № 1 (ч. 1) ст. 3.
11. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 18 декабря 2001 г. №174-ФЗ (ред. от 13.07.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.09.2015) // Собрание законодательства РФ. 2001. №52. Ст. 4921; Российская газета. 2014. 5 февраля.
12. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-И «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями от 2 июня 1993 г., 8 января 1998 г., 27 декабря 2000 г., 6 августа, 30 декабря 2001 г., 10 января 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г.) // Российская газета. 16 апреля 1993 г., N 73.
13. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Российская газета. 1999. 24 июля.
14. Закон РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях», в редакции ФЗ от 30 декабря 2001 г. №196-ФЗ (с изм. и доп.) // Вед. СНД РФ и ВС РФ. 1992. № 17
15. Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. N 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и доп.) // Российская газета. – 9 апреля 2003 г. – № 67.

Основная литература:

16. Богатыренко З.С. Применение конвенций МОТ в Российской Федерации: реальность и перспективы // Труд за рубежом. 2014. № 4.-16 с.
17. Ерофеева Л. Оформляем декретный отпуск // Кадровое дело. № 3. 2013.- 19 с.
18. Зайкин А.Д. Трудовое право: проблемы на пути к рынку // Вестник Моск. ун-та. Сер. 11 (Право). 2012. № 4.-12 с.
19. Исаичева Е.А. Справочник по трудовому праву. М., 2005. Электронный ресурс. // КонсультантПлюс
20. Костян И. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2013. № 11.-64 с.
21. Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право - М.: Эксмо, 2011. - 367 с.
22. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Орловский Ю.П. - М.: Контракт, Инфра-М, 2013. - 257 с.
23. Комментарий к трудовому кодексу РФ. / Отв. ред.: Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. -М., 2011. – 473 с.
24. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2015.-614 с.
25. Колсовский А.В. Особенности приема на работу и увольнения // Трудовое право. 2015.- № 2.-С.84 с.
26. Комментарий к Трудовому кодексу РФ // под ред. Ю.П. Орловского. М., 2014.-314 с.
27. Конвенции и рекомендации МОТ Женева. М., 2015.-134 с.
28. . Костян И. А. Увольнение работника: критерии правомерности / И. А. Костян // Справочник кадровика. 2015. -№ 6.-С. 45
29. . Костян И.А. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе / Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. // Хозяйство и право. 2014.- № 8.-С. 27

30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. К.Н. Гусова. М.: ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект», 2013. - 117 с.
31. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. – 2-е изд. М., 2012. - 241 с.
32. Стrogович Ю.Н., Покровская М.М. и др. Трудовой кодекс РФ. Профессиональный комментарий и разъяснения к сложным ситуациям. 2-е издание. 2010.- 167 с.
33. Трудовое право. Практикум / Под редакцией В. Л. Гейхмана И. К. Дмитриевой - М.: Юрайт, 2013. - 204 с.
34. Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург. 2012.- 267 с.
35. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекций. -М., 2014.-369 с.
36. Трудовое право: учеб. под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. -М., 2015.-641 с.
37. Трудовое право России. Учебник под ред. А.М. Куренного. -М., 2015.-314 с.
38. Толкунова В.Н. Трудовые споры порядок их разрешения. -М., 2015.-164 с.
39. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учебное пособие / под ред. В.Н. Скobelкина. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2013. -314 с.
40. Федорова Т. Когда возможна компенсация за отпуск // Кадровое дело. № 4. 2013.- 64 с.
41. Чижов Б.А., Шомов Е.М. Как рассчитать отпускные? М.: «Бератор-Пресс», 2012. -21 с.
42. Чиканова Л.А. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации: некоторые спорные вопросы // Журнал российского права, 2015, № 8. -31 с.
43. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Кадровая практика. М., 2012. № 9. -16 с.
44. Шебанова А.И. Нормативные договоры в системе источников трудового права - М.: Контракт, Инфра-М, 2015. - 257 с.

45. Ямбушев Ф.Ш. Некоторые вопросы подведомственности трудовых споров// Социальное и пенсионное право, 2015. - № 4.-С.84 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Директору ООО «ААА» Иванов И.И.

Иванову Ивану Ивановичу

От (должность)

Петрова Петра Петровича

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу уволить меня с занимаемой должности по собственному желанию «____» 20____ года.

Дата (____) 2____ г.

Подпись _____