

В силу ст. 78 ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор могут быть расторгнуты в любое время в срок, определенный сторонами.

Отмена договоренности по срокам действия трудового договора возможна лишь при наличии согласия работодателя и работника. Данное согласие может подтверждаться различными средствами доказывания, отвечающими требованиям относимости и допустимости. Трудовой договор требует письменной формы (ст. 67 ТК РФ), в связи с чем изменение срока действия срочного трудового договора, заключенного в такой форме, должно подтверждаться письменными доказательствами.

По делам о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение указанных условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства в целом и не ухудшает положение работника по сравнению с условиями коллективного договора либо непосредственного соглашения с работником.

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) необходимо учитывать следующее:

1) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо и в случае,

когда подача заявления об увольнении не являлась его 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;

2) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, 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;

3) исходя из содержания ч. 4 ст. 80 и ч. 4 ст. 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу ч. 4 ст. 64 ТК РФ 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). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

При рассмотрении дел данной категории должны учитываться и особенности расторжения трудового договора по инициативе работника.

Например, необходимость в расторжении трудового договора может возникнуть у работника не только в период работы, но и в то время, когда он по каким-то причинам отсутствует на работе, например в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, в командировке и др. В связи с этим может возникнуть вопрос: вправе ли работник подать заявление об увольнении по собственному желанию в это время и засчитывается ли оно в срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?

Ответ вытекает из основной цели предупреждения об увольнении, а именно: дать возможность работодателю подобрать нового работника на место увольняющегося по своей инициативе. Предупредив работодателя об увольнении заранее письменно, работник предоставляет ему такую возможность. При этом неважно, находится ли он на работе, в отпуске или болеет. Работодатель с момента подачи заявления об увольнении вправе начать поиски нового работника. Поэтому время со дня подачи заявления об увольнении по собственному желанию засчитывается в двухнедельный срок предупреждения об увольнении.

Неслучайно в новой редакции ч. 1 ст. 80 ТК РФ дополнена указанием на то, что течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Если работник, находящийся в отпуске, просит уволить его в период отпуска и до истечения установленного законом двухнедельного срока предупреждения, а работодатель согласен на это, увольнение производится в тот срок, о котором просит работник.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по окончании срока предупреждения об увольнении по собственному желанию и в том случае, если в период предупреждения работник заболел и на момент окончания срока предупреждения продолжает болеть, так как время болезни не приостанавливает двухнедельного срока, по истечении которого работник подлежит увольнению. Вместе с тем работник, заболевший в период срока предупреждения, вправе отозвать свое заявление об увольнении или перенести дату увольнения на день окончания болезни. Об этом он должен уведомить работодателя в письменной форме.

В тех случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и др.), либо работодатель нарушил законодательство о труде или иной нормативный акт о труде, затрагивающий интересы работника, соглашение или трудовой договор, и это обстоятельство установлено, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в тот срок, о котором просит работник.

Подача работником заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию не служит для работодателя безусловным основанием для прекращения с ним трудовых отношений.

Работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление; увольнение в такой ситуации не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора. Например, работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, не может забрать свое заявление обратно, если на его рабочее место (должность) приглашен в порядке перевода из другой организации по согласованию с руководителями этих организаций другой работник, ибо в силу ст. 64 ТК РФ такому работнику не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работодатель не вправе задерживать работника. Никакие причины (денежная задолженность, необходимость доделать начатую работу, не сданы материальные ценности, не освобождено общежитие и пр.) не могут служить основанием для этого.

В день увольнения - последний день работы - работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы по письменному требованию работника и произвести с ним расчет. Если же работодатель по истечении срока предупреждения не уволил работника, работник вправе не выходить на работу.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным. Никаких дополнительных соглашений по этому поводу не требуется.

Закрепляя за работником право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в любое время, ст. 80 ТК РФ не обязывает работника при увольнении по собственному желанию указывать в заявлении причину, по которой он хочет расторгнуть трудовой договор. Но если от причины увольнения в соответствии с законодательством зависит предоставление работнику тех или иных льгот или гарантий, такая причина в заявлении должна быть указана.