

Особенности реализации права работника на увольнение по собственному желанию

Статьей 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определено, что днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда он фактически не работал, но за ним сохранялась его должность.

Определение последнего дня работы зависит от конкретного основания увольнения. Так, в силу статей 78, 80 ТК РФ по соглашению сторон допускается расторжение трудового договора до истечения двух недель, не позднее которых должен быть издан приказ об увольнении. В этом случае дату последнего дня работы стороны оговаривают самостоятельно.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении была его добровольным волеизъявлением. При этом, в соответствии со статьями 14, 80 ТК РФ, течение срока, в который работник имеет право отозвать заявление об увольнении, начинается в день, следующий за днем получения работодателем заявления об увольнении.

Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 29.09.2016 № 1853-О разъяснено, что обозначенный правовой механизм, позволяющий определить дату увольнения иначе, чем предусмотрено законом, призван обеспечить реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду.

За работником закреплено право до истечения срока предупреждения об увольнении в любое время отозвать свое заявление.

Если работник не указал в заявлении дату увольнения, работодатель не может расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двух недель.

Расторжение трудового договора без договоренности с работником о сокращении двухнедельного периода, в течение которого он может отозвать заявление об увольнении, является существенным нарушением процедуры увольнения и образует состав правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ.

Заместитель прокурора города

Н.А. Джамаладинова