

УДК 331.106.442

***РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ
РАБОТНИКА: ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ***

Симакова Д.Е.

студент,

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «МИРЭА – Российский технологический университет»,
Москва, Россия*

Бесхмельнов М.И.

студент,

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «МИРЭА – Российский технологический университет»,
Москва, Россия*

Аннотация

В данной статье рассматривается разница между несколькими похожими понятиями, связанными с прекращением трудовых отношений между работником и работодателем, исследуются существующие гарантии, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора по инициативе работника. В условиях экономического кризиса работодатели принимают решения не в пользу работника, пытаясь уменьшить затраты на их содержание путем некоего давления с целью убеждения в увольнении по собственному желанию. В настоящее время не все работники, как и работодатели, осведомлены об основных гарантиях и возможных компенсациях, что нередко приводит к нарушению прав работников, а следовательно, к возникновению судебных споров.

Ключевые слова: гарантии, компенсации, расторжение трудового договора, работник, работодатель.

***TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT ON THE INITIATIVE
OF THE EMPLOYEE: GUARANTEES AND COMPENSATION***

Simakova D.E.

student,

MIREA – Russian Technological University,

Moscow, Russia

Beskhmelnov M.I.

student,

MIREA – Russian Technological University,

Moscow, Russia

Annotation

This article discusses the difference between several similar concepts related to the termination of labor relations between an employee and an employer, examines the existing guarantees provided to employees upon termination of an employment contract on the initiative of an employee. In the conditions of the economic crisis, employers make decisions not in favor of the employee, trying to reduce the costs of their maintenance by means of some pressure in order to convince them of their own dismissal. Nowadays, not all employees, like employers, are aware of the basic guarantees and possible compensations, which often lead to a violation of the rights of workers, consequently, to legal disputes.

Keywords: guarantees, compensations, termination of an employment contract, employee, employer.

На сегодняшний день одной из актуальных остается проблема защиты работников и работодателей при расторжении трудового договора. Вопросы, связанные с увольнением работников по собственному желанию, часто вызывают большое количество трудовых споров, но анализируя Конституцию

РФ и Трудовой кодекс РФ, увольнение работника является ограничением его права на труд, что производится в соответствии с российским законодательством.

Трудовой договор может быть прекращен на определенных основаниях и в порядке, указанным в законе, но сначала следует изучить разницу между понятиями, встречающимися в Трудовом Кодексе РФ (далее по тексту – ТК РФ). В трудовом законодательстве существует три термина: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение», под которыми подразумевается прекращение трудовых правоотношений. Перечисленные первые два термина употребляются по отношению к трудовому договору, а «увольнение» применительно к работнику. Тем не менее, прекращение и увольнение имеют единый порядок, основания и юридические последствия [3].

Увольнение работника по собственной инициативе в большинстве случаев становится неожиданностью для работодателя, поэтому с целью минимизации возможных его потерь, законодательно установлен ряд условий расторжения.

Так, в ст. 80 Трудового Кодекса РФ прописан порядок расторжения трудового договора по инициативе работника. Согласно указанной статье работник должен обязательно предупредить своего работодателя об увольнении по собственному желанию не позднее, чем за две недели до расторжения.

На практике распространены случаи, когда работник просит прекратить с ним трудовые отношения до истечения двухнедельного срока предупреждения. В части 3 ст. 80 ТК РФ приводятся несколько таких допущений: когда работник не может продолжать работу, к примеру, по причине зачисления в образовательное учреждение, когда работодателем были нарушены законы и нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права [1].

Законодатель не указывает уважительные причины для увольнения по собственному желанию. Однако можно предположить, что ими являются: выход на пенсию, переезд в другую местность, избрание на выборную должность и др. Что же касается нарушений законов, то примером здесь может быть невыплата заработной платы в установленный срок.

Обратим внимание на то, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по инициативе работника с той даты, которая указана в заявлении работника, даже при отсутствии уважительных причин [3, с. 89].

Встречаются и случаи, когда работник не является на работу в течение двухнедельного срока предупреждения об увольнении. В этой ситуации работодатель имеет полное право уволить такого работника по ст. 81 ТК РФ за прогул.

О том, что работодатель может уволить работника за прогул в период срока предупреждения об увольнении, свидетельствует и п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации».

Далее рассмотрим возможность отозвать заявление до истечения срока предупреждения. Отметим, что главная цель предупреждения об увольнении заключается в предоставлении работодателю возможности принять меры, которые бы обеспечили замену увольняющегося другим работником.

Итак, другой гарантией при увольнении по собственному желанию является правило ч. 4 ст. 80 ТК РФ, которое предоставляет работнику возможность до истечения срока предупреждения об увольнении в любой момент отозвать свое заявление. Увольнения в этой ситуации не происходит, если в письменной форме не пригласили другого работника, которому работодатель в соответствии с ТК РФ и федеральными законами не может отказать в заключении трудового договора (рис. 1).



Рис. 1 – Невозможность отказа в заключении трудового договора

На следующем этапе рассмотрим гарантии получения документов и расчета в день увольнения. Так, согласно части 5 ст. 80 ТК РФ работник имеет право прекратить работу после того, как истечет срок предупреждения.

В свой последний рабочий день он должен получить на руки трудовую книжку и другие документы, связанные с работой.

Обратим внимание на то, что день увольнения является последним днем работы. Даже если заявление работника об увольнении так и не было подписано работодателем, то в любом случае менеджер по персоналу обязан выдать трудовую книжку работнику на руки и другие документы. Кроме того, работодатель обязан произвести полный расчет. За задержку трудовой книжки работодатель будет нести ответственность.

Гарантией для работодателя является освобождение от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки работнику в его последний рабочий день в том случае, если он отправил работнику соответствующее уведомление по почте. Данное уведомление следует хранить до тех пор, пока работник не заберет трудовую книжку или не даст согласия в письменном виде на то, чтобы работодатель выслал трудовую книжку по почте.

Отметим, что основание для произведения расчета с работником для бухгалтерии – приказ об увольнении работника [2].

Однако не всегда не оозванное заявление об увольнении с работы будет служить окончательным поводом для расторжения трудового договора.

Согласно п. 6 ст. 80 ТК РФ если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Гарантиями, предусмотренными при расторжении трудового договора, в том числе и по инициативе работника, являются нормы, которые предусмотрены ст. 127 ТК РФ: выплата денежной компенсации при неиспользовании отпусков, которая делится на полную и пропорциональную; выходные пособия и иные выплаты, выплачиваемые при определенных обстоятельствах, что регламентировано законодательством [1].

В соответствии со ст. 64 ТК РФ стоит определить возможные гарантии при заключении трудового договора (рис. 2).

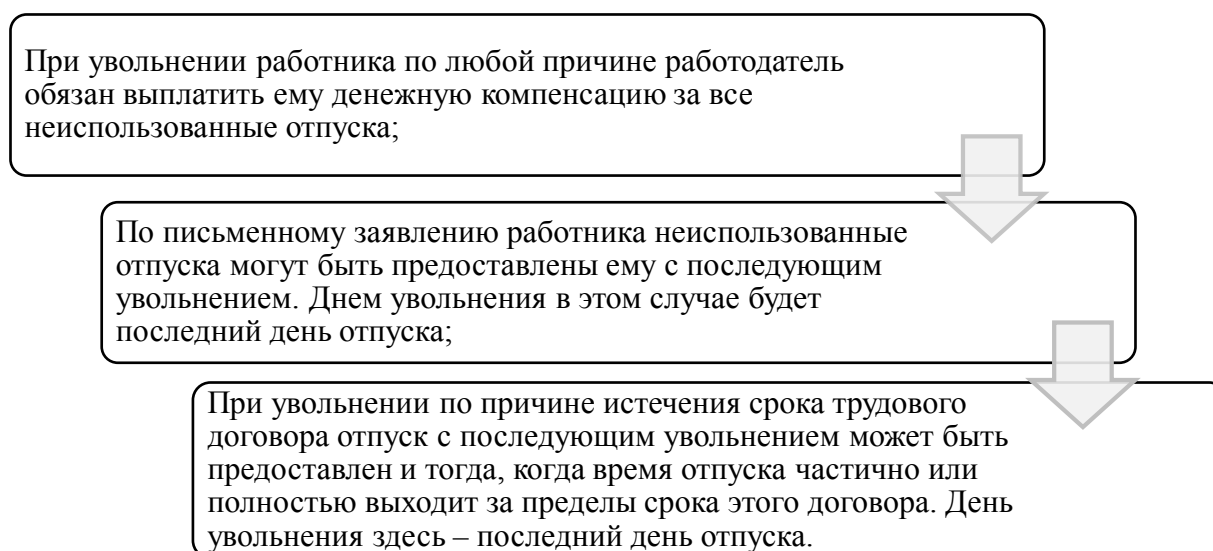


Рис. 2 – Гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работника

При применении ст. 127 ТК РФ работодателю следует обратить особое внимание на то, что данная статья распространяется на все виды трудовых договоров. Для случаев предоставления отпуска с последующим увольнением ч. 4 ст. 127 ТК РФ установлено особое правило. Так, работник может отозвать написанное им заявление об увольнении до начала отпуска, но также при том условии, что на его место не приглашен другой специалист.

Кроме того, законодатель полностью защищает работника и в случае его временной нетрудоспособности. Работодатель будет обязан выплачивать пособие по временной нетрудоспособности, если указанная нетрудоспособность наступила в последний день работы [2].

Подводя итоги, отметим, что работник имеет право по собственной инициативе в любое время написать заявление об увольнении, предупредив об этом работодателя за две недели. Однако ввиду того, что это решение может быть продиктовано эмоциональным всплеском работника или другими причинами, законодатель в ч. 4 ст. 80 ТК РФ указал, что работник может отозвать свое заявление до окончания срока, если работодателем не приглашен другой работник, которому он не имеет права отказать.

Стоит отметить и то, что ТК РФ обязывает работодателей не затягивать с выдачей трудовых книжек уволившимся работникам и предоставлением им окончательного расчета. В противном случае они будут нести за это ответственность.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СПС КонсультантПлюс;
2. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. / Н.Г. Гладков. – 5-е изд. – М.: Проспект, 2018. – 880 с.
3. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник для бакалавров. – 2-е изд. – М.: Проспект, 2017. – 562 с.
4. Зарипова З. Н. Трудовое право: учебник и практикум для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 310 с.

Оригинальность 86%