

Энергия профсоюза



Нужно ли отработать две недели после написания заявления на увольнение

Одним из оснований прекращения трудовых правоотношений между работником и работодателем является увольнение по инициативе работника (ст.80 Трудового кодекса РФ).

Увольнение по собственному желанию (по инициативе работника) - самое распространенное основание расторжения трудового договора. Инициатива прекращения трудовых отношений исходит от работника. При этом, желание работника имеет здесь первостепенное значение и не зависит от позиции работодателя. Работодатель не имеет права этому препятствовать и обременять чем-то такого работника для сохранения трудовых отношений.

На практике у работников часто возникает вопрос вправе ли работодатель после написания работником заявления об увольнении по собственному желанию заставить отработать 2 недели?

Ответ на данный вопрос можно проанализировав действующее трудовое законодательство. Согласно 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Исходя из анализа выше указанных правовых норм законодательством предусмотрен двух недельный срок, но формально не для отработки, а для информирования работодателя об инициативе расторжения договора.

По общему правилу, работник должен предупредить работодателя о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели. Течение этого срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении. Однако, в силу того, что по соглашению между работником и работодателем указанный выше двухнедельный срок «отработки» может быть сокращен, называть предусмотренный срок обязательным нельзя. К тому же, закон не обязывает работника в течение срока предупреждения об увольнении находиться на рабочем месте. Он может уйти в отпуск, на больничный и т.п., при этом сроки увольнения не изменятся.

Период предупреждения об увольнении по инициативе работника по общему правилу равен двум неделям. В некоторых случаях он может быть увеличен или уменьшен:

- до трех календарных дней — при увольнении по собственному желанию работника в период испытания (ч. 4 статьи 71 ТК РФ);
- до одного месяца, если увольняется руководитель организации (статья 280 ТК РФ);
- до одного месяца — при увольнении спортсмена, тренера, с которыми заключен договор на срок более четырех месяцев (ч. 1 статьи 348.12 ТК РФ).

В любом случае, работодатель не имеет право удерживать работника, даже если это очень ценный сотрудник. Он должен написать приказ об увольнении, произвести расчет и выдать трудовую книжку работнику.

Важно!

В соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ - До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

