

Прокуратура Большеглушицкого района разъясняет: Расторжение трудового договора по инициативе работника

Отвечает исполняющий обязанности прокурора района Иван Филимонов.

Трудовым законодательством предусмотрено право прекращения трудовых отношений по инициативе работника как срочного трудового договора до истечения срока его действия, так и договора, заключенного на неопределенный срок. Волеизъявление работника о прекращении трудового договора должно быть выражено только в письменной форме, то есть путем подачи заявления об увольнении не позднее, чем за две недели, а временный, или сезонный, работник в период прохождения испытания - за три дня.

На практике нередки случаи, когда работодатель задерживает производство расчета с работником и выдачу ему трудовой книжки, мотивируя это тем, что работник не заполнил так называемый обходной листок, не сдал принятые им материальные ценности и т.п. Такого рода практика не предусматривается законодательством о труде, а потому является незаконной.

Более того, по истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой, а также произвести выплату всех сумм, причитающихся ему от работодателя (ст. ст. 62, 140 ТК РФ). Прекращение трудового договора по инициативе работника возможно в любое время и без указания причин, послуживших основанием для увольнения.

Вместе с тем, если работник считает, что причина, обусловившая его намерение прекратить трудовой договор, является существенной, он может указать ее в своем заявлении об увольнении. Соответственно, эта причина указывается в приказе о прекращении трудового договора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника. Работник вправе отозвать заявление об увольнении по собственному желанию. Отказ в аннулировании заявления об увольнении не допускается, за исключением случая, когда на место увольняющегося работника принято лицо, занятое у другого работодателя, увольняемое в порядке перевода к данному работодателю.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением, работник имеет право отозвать свое заявление до дня начала отпуска. Следует иметь в виду, если работник оставил работу, не отработав установленный законом срок, то этот факт расценивается как прогул, дающий основание уволить работника по инициативе работодателя (подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК).

В то же время, произвольное, без согласования с работником, сокращение работодателем срока отработки либо увольнение без отработки дает работнику основание требовать восстановления на работе с оплатой времени вынужденного прогула.