

Федеральный законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает в том числе возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, а также предоставляет возможность сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив ее иначе, чем предусмотрено законом.

Для защиты интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении за работником закреплено право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении (если только на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора).

Течение срока предупреждения об увольнении 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.

Работник не может быть лишен права отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию и в случае, если работник и работодатель договорились о расторжении трудового договора по инициативе работника до истечения установленного срока предупреждения. При этом работник вправе отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию до истечения календарного дня, определенного сторонами как окончание трудового отношения.

Также необходимо обратить внимание, что при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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 или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать 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.

Верховный суд Российской Федерации неоднократно обращал внимание, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об

увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Исходя из судебной практики такими доказательствами могут быть: содержание заявления об увольнении, в котором работник ссылается на конфликтные отношения с работодателем, вынуждающие его написать такое заявление, свидетельские показания, подтверждающие данные обстоятельства, письменные доказательства.

Вместе с тем, само по себе наличие конфликта между работником и работодателем при отсутствии давления со стороны последнего, не исключает возможность добровольного принятия работником решения об увольнении по собственному желанию. Также, как и неоднократное привлечение работника к дисциплинарной ответственности, само по себе не свидетельствует об оказании работодателем давления и психологического воздействия на работника при подаче им заявления об увольнении, могущего повлиять на добровольность соответствующего волеизъявления.

В данном случае работник вправе реализовать право на защиту своих трудовых прав и оспорить неправомерные, по его мнению, действия работодателя в предусмотренном действующим Трудовым законодательством порядке.

В случае обращения уволенного работника в суд с иском о признании увольнения незаконным все обстоятельства увольнения и доказательства по делу будут оцениваться судом в совокупности.

В том числе, судом должна быть дана оценка являлись ли действия работника по написанию заявления об увольнении добровольными и осознанными, понимались ли последствия написания такого заявления и были ли руководителем (работодателем) разъяснены такие последствия и право

работника отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию и в какие сроки, выяснялись ли работодателем причины подачи заявления об увольнении по собственному желанию, а также вопрос о возможном трудоустройстве к другому работодателю исходя из семейного и материального положения работника.