

Процедура увольнения

Процедура увольнения по собственному желанию на первый взгляд достаточно проста и даже примитивна. Она сводится к выражению волеизъявления работника об увольнении в письменной форме и соблюдению сроков уведомления об этом. В частности, ст. 80 ТК РФ, закрепляя право работника на расторжение соглашения о труде, предписывает ему заблаговременно (не позднее чем за две недели) письменно сообщить работодателю о своем намерении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). В зависимости от условий осуществления трудовой деятельности и от категории работников срок предупреждения об увольнении может разниться и составлять три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ, ч. 1 ст. 292 ТК РФ, ч. 1 ст. 296 ТК РФ), один месяц (ст. 280 ТК РФ, ч. 1 ст. 348.12 ТК РФ) и иной срок (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

Важно помнить, что увольнение может быть произведено и до окончания срока предупреждения при достижении соглашения по этому вопросу между работодателем и работником (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). Более того, выход из трудовых отношений допускается также в ту дату, которую работник указал в заявлении, при отсутствии вышеуказанного соглашения и без соблюдения требования о заблаговременном уведомлении об этом намерении работодателя (далее - досрочное увольнение) (ч. 3 ст. 80 ТК РФ). При этом необходимо учитывать, что воспользоваться таким правом можно лишь при наличии особых случаев, препятствующих продолжению работы (уважительных причин).

Сложность состоит в том, что перечень случаев досрочного увольнения не имеет четкого нормативного закрепления и является открытым. Так, ч. 3 ст. 80 ТК РФ ограничивается поименованием лишь примерных неисчерпывающих обстоятельств, таких как зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, нарушение работодателем нормативных и (или) договорных условий. Иные случаи формируются под влиянием правоприменительной деятельности, в том числе вытекают из содержания материалов судебной практики.

Прокуратура Ельниковского района