**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА КАК ГАРАНТИЯ ПРАВА НА СВОБОДНЫЙ ТРУД**СОДЕРЖАНИЕ

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ……………………………………………………...3

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ……………………………………………………………9

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ…………………..…11

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в качестве одного из оснований прекращения трудового договора предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе работника, то есть расторжение договора по собственному желанию работника. Данное основание закреплено в статье 80 ТК РФ.

Закрепление в трудовом законодательстве положения о том, что работник может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию является одной из гарантий права на свободный труд, то есть работник имеет возможность самостоятельно определять место работы, а также род занятий.

Основной особенностью увольнения работника по собственному желанию является то, что для расторжения трудового договора по данному основанию достаточно волеизъявления только одной стороны – работника, причем работодатель не имеет права отказать работнику в увольнении (при условии соблюдения работником процессуального порядка).

Стоит сказать, что трудовым законодательством права работника при увольнении по собственному желанию защищаются весьма широко. В частности, это касается подачи заявления об увольнении, права работника на отзыв заявления, продолжения трудового договора в случае его нерасторжения в установленный срок.

ТК РФ не устанавливает каких-то ограничений для расторжения трудового договора по инициативе работника, исходя из того, каким является договор – срочным или бессрочным, а также из того, какую должность занимает работник – руководящую или иную.

В первую очередь хотелось бы отметить, что определяющим условием для расторжения трудового договора по инициативе работника является добровольность волеизъявления работника при подаче соответствующего заявления. Данное требование прямо не прописано в ТК РФ, оно вытекает из существа самого способа прекращения трудового договора. Кроме того, условие о добровольности при расторжении трудового договора было закреплено в качестве обязательного в пункте 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2. В соответствии с разъяснениями Верховного Суда, если работник будет утверждать, что заявление о увольнении по собственному желанию было подано им под давлением работодателя, то это обстоятельство подлежит проверке, причем бремя доказывания ложится на работника[[1]](#footnote-2).

В ТК РФ в качестве одного из условий расторжения трудового договора по желанию работника является предупреждение работника о расторжении договора за две недели до этого. Устанавливая данное правило, законодатель преследовал две цели: во-первых, обеспечить работодателя возможностью найти нового сотрудника взамен увольняющегося, без ущерба для производства, и, во-вторых, дать работнику время для поисков нового рабочего места, при этом получая заработную плату по прежнему месту работы, а также дает работнику возможность ещё раз обдумать принятое им решение.

В то же время, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения указанного двухнедельного срока. В данном случае работник подает заявление об увольнении по собственному желанию, определенном конкретной датой. Для реализации данного права необходимо наличие одного из двух условий. Во-первых, если работодатель согласен расторгнуть трудовой договор с работником ранее истечения двухнедельного срока, то договор расторгается с даты, указанной в заявлении. Во-вторых, договор расторгается до истечения двухнедельного срока, если увольнение работника обусловлено невозможностью продолжения им работы по уважительной причине или же в случае нарушения работодателем норм трудового права.

Отдельно стоит отметить, что уведомление о расторжении договора должно быть выражено исключительно в письменной форме. Никакие иные действия работника, свидетельствующие о намерении расторгнуть трудовой договор (в частности, устное заявление), в расчет не принимаются.

Следующей особенностью увольнения по собственному желанию является возможность отзыва заявления об увольнении до истечения двухнедельного срока (или же срока, определенного в заявлении, если соблюдены соответствующие условия). В случае отзыва работником заявления о расторжении трудового договора увольнение не производится, работник продолжает выполнять свои трудовые функции. Закрепление данного правила гарантирует для работника возможность, в случае, если работник передумает увольняться, сохранить за собой рабочее место, тем самым не ухудшив свое материальное положение, что является важной составляющей в контексте такой основы конституционного строя России, как социальное государство. Единственным исключением, дающим право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником по инициативе последнего, если работник отозвал заявление в установленный срок, является наличие письменного приглашения на освобождающееся рабочее место другого работника, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в приеме на работу. Наличие такого исключения является гарантией трудоустройства для соответствующей категории работников.

Необходимо сказать, что подача работником заявления об увольнении не означает, что данный работник не может быть уволен работодателем по одному из других оснований, предусмотренных ТК РФ, если обстоятельства, позволяющие уволить работника, возникли до подачи им указанного предупреждения.

ТК РФ не обзывает работника совершать какие-то дополнительные действия, помимо подачи заявления, чтобы обозначить своё намерение расторгнуть трудовой договор. То есть по истечению установленного законом срока с момента подачи предупреждения работник вправе прекратить выполнение трудовых функций, что будет означать прекращение трудового договора и, следовательно, трудовых отношений. Необходимо сказать, что трудовой договор не будет считаться автоматически расторгнутым по истечению вышеуказанного срока. Если работник продолжит трудовую деятельность после истечения срока предупреждения, то трудовой договор считается продолженным, при условии, что работодатель не настаивает на его расторжении. Трудовой договор в такой ситуации считается продолженным на неопределенный срок.

Прекращение трудового договора оформляется соответствующим приказом работодателя. Трудовым законодательством установлена обязанность работодателя ознакомить работника с данным приказом, под роспись. Приказ издается в последний рабочий день работника, в этот же день работнику выдается его заполненная трудовая книжка. Для того, чтобы получить другие документы, связанные с трудовой деятельность, работнику необходимо написать соответствующее заявление.

Окончательный расчет с работником также производится в последний день осуществления работником трудовых функций. В указанный день работнику должны быть выплачены все причитающиеся ему суммы. Если на момент расторжения договора имеется спор относительно сумм, подлежащих выплате, работодатель выплачивает не оспариваемые суммы.

Рассмотренный выше порядок увольнения по собственному желанию, закрепленный в статье 80 ТК РФ, является общим для всех работников, однако в законе имеется ряд исключений, касающихся порядка увольнения, установленных для отдельных категорий работников.

В частности, статьей 280 ТК РФ предусмотрена обязанность руководителя организации предупредить работодателя об увольнении не позднее, чем за один месяц. Увеличение трудовым законодательством данного срока обусловлено спецификой трудовых функций, которые выполняет руководитель организации. Руководитель организации подает заявление своему работодателю – собственнику имущества организации.

Другой категорией работников, для которой законодателем предусмотрен иной срок подачи предупреждения являются временные работники. Для указанной категории рассматриваемый срок составляет три дня. Причем работник не обязан обосновывать свое намерение уволиться какими-либо уважительными причинами. Данное положение закреплено в статье 292 ТК РФ.

Аналогичную процедуру подачи заявления устанавливает статья 296 ТК РФ для сезонных работников.

Помимо отмеченных выше особенностей, касающихся срока направления предупреждения, хотелось бы остановиться на нормах статьи 348.12 ТК РФ, регулирующей расторжение трудового договора спортсменом. В данной статье установлена дополнительная гарантия для работодателя на случай увольнения по собственному желанию спортсмена. Так, трудовым договором со спортсменом может предусмотрена обязанность последнего выплатить работодателю определенную денежную сумму в случае досрочного расторжения трудового договора по собственному желанию без уважительных причин.

Если обратиться к Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 года № 52, то можно сделать вывод, что указанная в статье 348.12 ТК РФ обязанность произвести выплаты работодателю распространяется исключительно на спортсменов и не может относиться к тренерам[[2]](#footnote-3).

Стоит отметить, что ни в ТК РФ, ни в указанном выше Постановлении Пленума № 52 не содержится закрытого перечня причин, которые будут признаваться уважительными при увольнении спортсмена. Так, Пленум Верховного Суда указывает, что при установлении наличия или отсутствия уважительных причин расторжения спортсменом трудового договора по собственному желанию суд должен учитывать конкретные обстоятельства дела, условия трудового договора, а также с учетом правовых норм, регулирующих соответствующий вид спорта и утвержденных общероссийскими спортивными федерациями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая все вышеизложенное, можно сделать вывод, что наличие в трудовом законодательстве возможности расторжения трудового договора по инициативе работника является важнейшей гарантией реализации права на свободу труда, а также права на выбор места работы и род занятий.

Говоря о порядке расторжения трудового договора, можно отметить, что он полностью регулируется нормами трудового кодекса и носит императивный характер, то есть исключает возможность изменения данного порядка в трудовом договоре или иных правовых актах, в том числе локальных. Данное обстоятельство также является гарантией прав работников, защищающей их от возможности закрепления работодателем иного, менее выгодного для работника порядка расторжения трудового договора или вовсе запрета на расторжение трудового договора по собственному желанию.

Если обратиться к нормам ТК РФ, регулирующим общий порядок увольнения по собственному желанию, закрепленным в статье 80 ТК РФ, можно сделать вывод, что законодатель в большей степени защищает интересы работника, как более слабой стороны трудовых правоотношений, но, в то же время, создает определенные гарантии для работодателя, позволяющие обеспечить непрерывность производственного процесса.

Кроме того, в ТК РФ прослеживается определенная дифференциация порядка расторжения трудового договора с различными категориями работников. В частности, это касается срока предупреждения об увольнении по собственному желанию руководителем организации, для которого этот срок увеличен по сравнению с общим порядком, а также временных и сезонных работников, для которых, наоборот, данный срок является более коротким, чем установлен статьей 80 ТК РФ.

Кроме того, ТК РФ предусмотрены определенные особенности расторжения трудового договора по собственному желанию со спортсменами. Это касается обязанности спортсмена выплатить работодателю предусмотренную трудовым договором денежную сумму, если договор расторгается без уважительных причин.

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовое законодательство устанавливает единый порядок расторжения трудового договора по инициативе работника, однако существует ряд исключений, обусловленных спецификой труда определенной категории работников, что, в то же время, никак не противоречит принципам трудового права.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Российской газете. - 2001 г. – 31 дек.
2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]. URL:http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=103873905&a3type (дата обращения: 25.03.2019).
3. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=102003905&a3type (дата обращения: 27.03.2019).

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]. URL:http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=103873905&a3type (дата обращения: 25.03.2019). [↑](#footnote-ref-2)
2. О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52 // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?searchres=&bpas=cd00000&a3=102003905&a3type (дата обращения: 27.03.2019). [↑](#footnote-ref-3)