

СПОРЫ О ДАТАХ УВОЛЬНЕНИЯ

При увольнении по собственному желанию работник обязан предупредить работодателя об этом не позднее чем за две недели (ст. 80 Трудового кодекса РФ). Однако на практике с определением конкретной даты увольнения могут возникнуть сложности: в частности, если работник желает уволиться раньше или не пишет в заявлении конкретную дату увольнения. Нередки случаи, когда работодатель, сам того не осознавая, нарушает трудовое законодательство, меняя произвольно дату увольнения сотрудника. В настоящей статье рассмотрим данные вопросы подробнее.

Если работник не написал,
с какой даты он хочет быть уволенным

Предположим, работник написал заявление на увольнение по собственному желанию, но не указал в нем желаемую дату увольнения. Каким числом нужно уволить работника?

Ответ - не ранее, чем до истечения двухнедельного срока предупреждения. В противном случае (если работодатель уволит сотрудника раньше этой даты) есть риск признания увольнения незаконным и восстановления работника в должности. Об этом свидетельствует и судебная практика. Суды указывают, что отсутствие в заявлении желаемой даты увольнения говорит о том, что работник хотел соблюсти процедуру увольнения, установленную ст. 80 ТК РФ, т.е. быть уволенным через две недели после подачи заявления, и до истечения двух недель он оставлял за собой право отозвать свое заявление. Увольнение должно было состояться через две недели после подачи заявления об увольнении (Решение Долинского городского суда Сахалинской области от 15.09.2014 по делу N 2-709/2014/ГМ-637/2014). "Исходя из положений ст. 80 ТК РФ, основная цель предупреждения об увольнении, с одной стороны, - дать возможность работодателю подобрать нового работника на место увольняемого, а с другой - обеспечить возможность работнику пересмотреть свое решение об увольнении. Если стороны не договорились о конкретном сроке предупреждения (в рамках двухнедельного срока), работник обязан отработать установленный двухнедельный срок. Если в заявлении об увольнении не указана конкретная дата увольнения, работодатель не имеет права уволить работника до истечения двух недель после подачи им заявления или до истечения срока, указанного в заявлении. Равно как и работник не вправе оставить работу самовольно без предупреждения об увольнении или до истечения срока предупреждения. Такое оставление работы может быть рассмотрено как нарушение трудовой дисциплины с соответствующими неблагоприятными последствиями для работника" (Решение Кировского районного суда г. Хабаровска от 18.03.2013 по делу N 2-515/2013).

Если работник хочет уволиться досрочно

Рассмотрим ситуацию, когда работник просит в заявлении об увольнении по собственному желанию уволить его в конкретную дату, которая меньше двухнедельного срока предупреждения.

В соответствии с ч. 2 ст. 80 ТК РФ 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.

Если работник не имеет вышеуказанных оснований для "досрочного" расторжения трудового договора, то работодатель вправе настаивать на отработке двухнедельного срока и вправе не удовлетворять просьбу работника об увольнении в более ранний срок.

В том случае, если работодатель согласен на увольнение работника в указанную им дату, работодатель должен каким-то образом выразить свое согласие. При этом ТК РФ не регламентирует, каким образом работодатель должен выразить свое согласие либо несогласие с конкретной датой увольнения. На практике работодатель проставляет резолюцию на заявлении работника (к примеру, "не возражаю", "согласен"). Правомочность такого метода подтверждена и судебной практикой. В частности, суды указывают, что согласие работодателя на расторжение трудового договора должно было быть выражено в письменной форме. Резолюция работодателя на заявлении работника, обратившегося с просьбой об увольнении с конкретной даты, подтверждает согласие работодателя на увольнение работника с конкретной даты (Определение Московского городского суда от 16.08.2011 по делу N 33-25644,

Кассационное определение Хабаровского краевого суда от 22.02.2012 по делу N 33-1312, Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 11.11.2014 по делу N 33-9283/2014). В некоторых случаях работодатель при согласии на увольнение работника с конкретной даты издает приказ об увольнении работника, где указывается соответствующая дата. Такие действия также свидетельствуют о согласованной сторонами дате увольнения.

Суды разъясняют, что трудовое законодательство не определяет конкретную форму соглашения, по которому трудовой договор может быть расторгнут до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении. Если предупреждение об увольнении подается работником работодателю в письменной форме не позднее, чем за две недели (ч. 1 ст. 80 ТК РФ), значит, и соглашение об увольнении ранее этого срока по аналогии закона должно совершаться между работодателем и работником также в письменной форме (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). В любом случае работодатель обязан обладать такими доказательствами, которые объективно и бесспорно указывают на то, что между ним и работником достигнуто соглашение о дате увольнения. К устным формам такого соглашения (при наличии в суде разногласий) суд относится критически (Решение Шушенского районного суда Красноярского края от 07.02.2012 по делу N 2-104/2012).

А работодатель не согласен...

Рассмотрим ситуацию, в которой работодатель не согласен на желаемую дату увольнения работника и настаивает на том, чтобы работник отработал две недели. На практике зачастую в таком случае работодатель просто указывает на заявлении работника следующую резолюцию: "Согласен, но с двухнедельной отработкой". Являются ли такие действия работодателя правомерными? Как показывает анализ судебной практики - нет.

Из рассматриваемой ситуации следует, что изначально работник просит его уволить конкретной датой, а работодатель, по сути, ее меняет. Получается, что работника увольняют не той датой, которую он запрашивает, а другой. При этом работодатель не получает согласия работника на увольнение новой датой. Суды занимают сторону работника, указывая следующее: "Если работодатель не согласен уволить работника с даты, которую он указал в заявлении, он не вправе увольнять работника по истечении общего срока предупреждения - двух недель, поскольку в этом случае работник увольняется не по его желанию. Поэтому, если работник указал конкретную дату увольнения, работодатель вправе либо согласиться с таким условием, либо отказать в увольнении с конкретной даты" (Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27.02.2014 по делу N 33-661/2014). Если соглашение с работником не было достигнуто, то работник должен написать новое заявление об увольнении по собственному желанию, на основании которого по истечении двухнедельного срока предупреждения у работодателя возникает обязанность расторгнуть трудовой договор (Решение Лысковского районного суда Нижегородской области от 15.03.2011, Решение Слободского районного суда Кировской области от 09.07.2015 по делу N 2-1104/2015-М-905/2015)).

В одном из дел суд рассмотрел вопрос об изменении даты увольнения в заявлении. Суд указал, что если заявление уже оформлено, а дата увольнения либо не указана, либо определена с учетом двух недель и при этом работник и работодатель пришли к соглашению об увольнении ранее двухнедельного срока предупреждения (т.е. решили ее изменить по своему согласию), то такое соглашение можно оформить на обороте заявления, изложив суть соглашения и заверив его подписями работника и руководителя организации (Решение Ядринского районного суда Чувашской Республики (опубликовано на сайте суда 10.12.2010).

Таким образом, если работодатель настаивает на том, чтобы работник отработал две недели, попросить работника переписать заявление на увольнение (с учетом срока двухнедельного предупреждения об увольнении). Если работодатель ставит на заявлении работника резолюцию "Согласен с двухнедельной отработкой", то в этом случае после резолюции нужно получить также обратную резолюцию от работника, где он выражает согласие на "согласованную" новую дату увольнения, отличную от указанной им в заявлении.

Кроме того, рекомендуется обращать пристальное внимание на те случаи, когда сотрудник "переписывает" заявление на новую дату увольнения. Трудовое законодательство не регламентирует процедуру аннулирования или внесения изменений в заявление об увольнении по собственному желанию. ТК РФ не закрепляет, что при наличии нескольких заявлений от работника юридически действительным считается то, которое было подано более поздней датой. Так, если работник сначала написал заявление на увольнение по собственному желанию с одной датой, а затем приносит работодателю новое заявление на увольнение уже с другой датой (или без таковой), целесообразно отразить письменно все изменения. Например, работнику следует в новом заявлении на увольнение указать, что ранее поданное им заявление считается отозванным или аннулированным. Если работодатель примет новое заявление на увольнение от работника, а по ранее поданному заявлению не будет осуществлено никаких согласовательных действий с работником, то может возникнуть в дальнейшем спор по действительной дате увольнения. К примеру, в

одном судебном споре увольнение было признано судом незаконным на том основании, что работодатель уволил работника ранее, чем до истечения двухнедельного срока уведомления. При этом в заявлении на увольнении работник не указывал конкретную дату увольнения. Работодатель уволил работника досрочно на основании ранее поданного заявления работника, где содержалась просьба об увольнении конкретной датой. Однако данное заявление у работодателя не сохранилось, поэтому суд занял сторону работника (Решение Шебекинского районного суда Белгородской области (Решение представлено на официальном сайте суда без реквизитов)).

Также можно просто уничтожить ранее поданное заявление на увольнение, но тогда всю процедуру по увольнению работника нужно проводить только в соответствии с новым заявлением.

Бывают случаи, когда работодатель сначала соглашается на предлагаемую дату увольнения работника, а затем по каким-либо причинам (например, не может найти замену работнику или объем работы не позволяет работодателю расстаться с работником) желает, чтобы все-таки срок отработки работником был две недели. Может ли работодатель в одностороннем порядке изменить согласованную дату увольнения, апеллируя тем, что срок предупреждения об увольнении должен быть не менее двух недель? Представляется, что не может. Учитывая рассмотренную нами выше судебную практику, можно заключить, что суды достаточно жестко подходят к вопросу согласования даты увольнения. При этом суды требуют, чтобы дата была согласована как работником, так и работодателем. Поэтому, думается, что согласованная дата увольнения может быть в дальнейшем изменена только по соглашению сторон. К примеру, аналогично вопрос решается при расторжении трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ).

Неудобные предлоги

Для минимизации споров по увольнениям целесообразно, чтобы составленное работником заявление не содержало в себе никакой неопределенности, в том числе с какого числа работник просит его уволить. Зачастую сотрудники указывают в заявлении дату, с которой они просят работодателя расторгнуть трудовой договор. Например, пишут: "Прошу уволить меня с 1 октября 2015 г.". Однако такая формулировка не способствует прояснению ситуации, т.к. из-за предлога "с" не ясно, когда конкретно хочет уволиться работник. Он хочет, чтобы 1 октября был для него последним рабочим днем или он желает, чтобы 1 октября он уже не состоял в трудовых отношениях (т.е. последним рабочим днем будет 30 сентября)? Дискутировать по поводу ответа на данный вопрос можно сколько угодно. Однако, чтобы избежать путаницы и споров, в заявлении на увольнение предлог "с" лучше не использовать. Целесообразно использовать следующую формулировку: "прошу уволить меня 1 октября. Или попросить работника уточнить в заявлении: "прошу уволить с 1 октября 2015 г. (последний рабочий день - 1 октября)". При последнем варианте также хочется уточнить, что все вносимые изменения в заявление следует вносить достаточно грамотно, от руки (работника), разборчиво, без всяких подчисток и желательно без исправлений. Так как в противном случае при возникновении спора о законности увольнения суд может критически отнестись к такого рода подчисткам и исправлениям, посчитав, что дата увольнения все же не была согласована сторонами (см., например, Определение Московского городского суда от 05.10.2010 по делу N 33-31234).

Ю.Бекетова
Практикующий юрист

Подписано в печать
09.11.2015