



ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК «СКОРАЯ ПРАВОВАЯ ПОМОЩЬ». ВЫПУСК №2 (2022г.).

СЛУЧАИ, КОГДА РАБОТНИК МОЖЕТ УВОЛИТЬСЯ БЕЗ ОТРАБОТКИ

Работник вправе подать заявление об увольнении и в некоторых случаях не отрабатывать две недели. Данный листок поможет работодателю в вопросе о досрочном увольнении работника, поможет избежать споров и не нарушить право «льготников» в увольнении без отработки.

В правиле о 14-дневной отработке есть четыре исключения, когда работник может отработать меньше. Рассмотрим их.

1. В законе установлен срок предупреждения об увольнении менее чем за две недели

За три календарных дня заявление об увольнении может подать:

- работник на испытательном сроке (ч.4 ст.71 ТК РФ);
- работник, договор с которым заключен на срок до двух месяцев (ч.1 ст.292 ТК РФ);
- работник, занятый на сезонных работах (ч.1 ст.296 ТК РФ).

2. В Отраслевом соглашении между Башкирским рескомом Общероссийского Профсоюза образования и Минобрнауки РБ на 2021 – 2023 годы закреплены случаи, когда работодатель обязан уволить работника в день, указанный в заявлении работника (п.п.9 п.3.1.):

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных **локальными актами, коллективным договором** образовательной организации.

3. Работник и работодатель согласовали дату увольнения (ч.2 ст.80 ТК РФ)

Важно! Если работник в заявлении просил о досрочном увольнении, но конкретную дату работник и работодатель в не согласовали, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор до истечения 14-дневного срока предупреждения – увольнение необходимо осуществить по истечении двух недель.

4. Увольнение обусловлено невозможностью продолжения работы

Случаи, указанные в ст.80 ТК РФ или п.22 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 №2	Примеры иных случаев, которые делают невозможным продолжение работы
<ul style="list-style-type: none"> – зачисление в образовательную организацию; – выход на пенсию; – нарушение работодателем трудового законодательства, локальных нормативных правовых актов, коллективного или трудового договора; – направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы. 	<ul style="list-style-type: none"> – необходимость ухода за ребенком-инвалидом или инвалидом 1-й группы; – необходимость ухода за больным членом семьи при наличии заключения медорганизации о том, что больной нуждается в постоянном постороннем уходе; – смена формы обучения с заочной на очную; – болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности в соответствии с медзаключением; – перевод мужа беременной работницы на работу в другую местность, переезд на место жительства мужа; – перевод мужа-военнослужащего к новому месту военной службы в другую местность.

Что сделать работодателю, если заявление работника об увольнении по собственному желанию, связано с невозможностью продолжения им работы:

- оценить все обстоятельства, на которые ссылается работник, так как перечень причин невозможности продолжения работы открыт;
- убедиться, что работник указал в заявлении причину и дату увольнения. При необходимости запросить у работника документы, подтверждающие причину. В то же время нужно иметь в виду, что представлять документы работник по закону не обязан;
- уволить в день, указанный в заявлении работника;
- в случаях, когда государство связывает увольнение работника с предоставлением ему льгот и компенсаций (например, увольнение женщины в связи с переводом мужа-военнослужащего к новому месту службы в другую местность), указать в приказе об увольнении, трудовой книжке и сведениях о трудовой деятельности конкретную причину увольнения.