

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

С.В. Передерин

**ПРАВОВЫЕ ПРОЦЕДУРЫ
РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА,
СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН,
РЕЗУЛЬТАТАМ ИСПЫТАНИЯ**

Учебно-практическое пособие

Воронеж
Издательский дом ВГУ
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	4
Глава I. Правовые процедуры расторжения трудового договора по собственному желанию (инициативе) работника	5
§ 1. Понятие и содержание общей правовой процедуры расторжения трудового договора по собственному желанию (инициативе) работника	5
§ 2. Правовая процедура подачи и регистрации заявления об увольнении работника по собственному желанию	11
§ 3. Правовая процедура согласования даты увольнения между работником и работодателем	40
§ 4. Правовая процедура расторжения трудового договора по инициа- тиве работника при наличии уважительных причин	55
§ 5. Правовая процедура отзыва заявления об увольнении по собственному желанию	60
§ 6. Правовая процедура оформления прекращения трудового договора по собственному желанию (инициативе) работника	75
Глава II. Правовая процедура прекращения трудового договора по соглашению между работником и работодателем	83
Глава III. Правовые процедуры, регламентирующие порядок прохождения испытательного срока и расторжения трудового договора при неудовлетворительных результатах испытания	91
Заключение	116

и нерабочие праздничные дни; привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности и т.п. В других случаях они регулируются только в общем плане, например, при отказе работодателя заключить с гражданином трудовой договор; при решении вопроса о дискриминации в сфере труда, при привлечении работника к принудительному труду и т.д.

Процедурные правовые нормы фактически отвечают на вопросы, как или каким образом работник или работодатель вправе или обязан реализовать конкретное нормативное предписание, закрепленное в материальной норме, которая содержится в трудовом законодательстве или ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права. Например, правовая процедура оформления приема на работу включает в себя следующие действия работодателя и работника. Прием на работу должен быть оформлен приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (расторжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу. В то же время при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано представить работодателю документы, предусмотренные действующим законодательством.

Для процедурных правовых норм трудового права характерно следующее.

Во-первых, они выступают в виде правовых положений, которые уточняют и детализируют правовые положения, закрепленные в материальных нормах трудового права с учетом фактических обстоятельств. Они занимают как бы подчиненное по отношению к ним место, но применяются в процессе их реализации. С их помощью, например, осуществляется заключение трудового договора, изменение его условий и прекращение трудового договора. Как правило, такие правовые процедурные нормы содержатся в трудовом законодательстве или иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Очень часто такие правовые нормы содержатся в нормативных правовых актах, разрабатываемых

и принимаемых Министерством труда и социального развития РФ. Это положения, инструкции, письма, разъяснения и т.п. Так, например, правовые процедуры оформления, заключения, изменения условий трудового договора и его прекращения регламентируются инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г.¹

Во-вторых, правовые процедурные нормы, закрепленные в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, носят, как правило, смешанный материально-процедурный характер. В качестве примера можно привести процедурные правовые нормы, регламентирующие порядок расторжения трудового договора по собственному желанию (инициативе) работника. То есть такие нормы с одной стороны закрепляют взаимные права и обязанности работника и работодателя при расторжении трудового договора, а с другой стороны, регулируют правовую процедуру расторжения трудового договора по данному основанию.

В-третьих, значительное количество процедурных правовых норм представляет собой локальные нормы, которые закрепляются в различных нормативных актах, правилах внутреннего трудового распорядка; положениях о заработной плате и премировании и т.п. Так, процедурные правовые нормы, закрепленные в правилах внутреннего трудового распорядка, регламентируют правовые процедуры заключения и расторжения трудового договора. Такие процедурные правовые нормы учитывают специфику применения материальных норм трудового права, связанных с заключением и прекращением трудового договора, применительно к условиям деятельности того или иного работодателя. Они устанавливают правовые процедуры применения материальных норм трудового права с учетом специфики производства и правового статуса лица, поступающего на работу (вредное или опасное производство, несовершеннолетний работник, женщина или лицо с семейными обязанностями и т.п.).

В-четвертых, правовые процедурные нормы всегда регламентируют реализацию разнообразных прав работника и работодателя, не связанных

¹ БМТ РФ. 2003. № 11.

с правоприменением, например, расторжение трудового договора по собственному желанию (инициативе) работника.

Важно подчеркнуть, что процедурные правовые нормы в сфере использования наемного труда реализуются субъектами трудового права на протяжении всей трудовой деятельности работника, начиная с момента заключения трудового договора (поступления на работу) и заканчивая его прекращением (окончанием трудовой деятельности). В некоторых случаях процедурные правовые нормы реализуются до заключения трудового договора, например, при подыскании работы через службу занятости), или после прекращения действия трудового договора, например, при невыдаче трудовой книжки работнику, невыплате работнику соответствующей заработной платы и т.п.

Процедурные правовые нормы регламентируют различные правовые процедуры (использования рабочего времени и времени отдыха, выплаты заработной платы, исчисления среднего заработка работника, привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности, расследования несчастного случая на производстве и множество других). Каждая правовая процедура представляет собой особый нормативно-установленный порядок юридической деятельности работника и работодателя, а также иных субъектов и участников трудовой деятельности, направленный на реализацию материальных норм трудового права. Она гарантирует правомерность и результативность деятельности работника и работодателя при достижении конкретной цели, например, расторжение трудового договора по собственному желанию работника. Каждая правовая процедура в трудовом праве всегда имеет строгую иерархическую структуру, состоящую из последовательно сменяющих друг друга элементарных правовых процедур, которые дополняют, конкретизируют и детализируют друг друга, находятся в постоянной динамике и развитии. Если в процессе реализации правовой процедуры (расторжения трудового договора по инициативе работника) нарушается последовательность элементарных правовых процедур или наблюдается их несоблюдение работником и работодателем, то вся правовая процедура, как правило, признается неправомерной. В таком случае при согласии сторон она может быть начата заново.

Общая правовая процедура расторжения трудового договора по собственному желанию (инициативе) работника состоит из нескольких более мелких правовых процедур, которые, как было указано выше, дополняют, конкретизируют и приходят на смену одна другой. В качестве таких правовых процедур выступают следующие: 1) подача работником письменного заявления об увольнении по собственному желанию, его приема и регистрации работодателем (его правомочным представителем); 2) согласование между работником и работодателем даты расторжения трудового договора; 3) отзыв работником заявления об увольнении по собственному желанию; 4) представление документов (в необходимых случаях по просьбе работодателя), свидетельствующих о наличии у работника уважительных причин для расторжения трудового договора и согласование с работодателем даты прекращения трудового договора; 5) подготовка и оформление работодателем приказа о расторжении трудового договора по инициативе работника; 6) регистрация приказа об увольнении в журнале учета и ознакомление с его содержанием работника; 7) заполнение личной карточки работника формы Т-2 и внесение соответствующей записи в трудовой книжке; 8) заверение записи в трудовой книжке подписью работодателя (его полномочного представителя) и печатью работодателя; 9) ознакомление увольняемого работника с записью в трудовой книжке; 10) оформление записки-расчета для бухгалтерии; 11) ознакомление работника с приказом (распоряжением) об увольнении; 12) фиксация отказа работника от подписи (ознакомления) на приказе, свидетельствующая о его ознакомлении с содержанием приказа, в случае когда со стороны работника имеет место такой отказ; 13) выдача увольняемому работнику копии приказа (распоряжения) об увольнении и Трудовой книжки; 14) выдача работнику по его письменному заявлению других документов, связанных с трудовой деятельностью; 15) регистрация выдачи трудовой книжки с подписью работника в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ней и фиксация отказа работника от ее получения, если такой отказ имел место; 16) расчет с работником, путем выдачи ему всех причитающихся денежных выплат и компенсаций.

Следует иметь в виду, что при реализации данной общей правовой процедуры расторжения трудового договора по собственному желанию

(инициативе) работника не всегда используются все элементарные правовые процедуры. Это зависит от обстоятельств и наличия или отсутствия тех или иных юридических фактов. Так, например, правовая процедура отзыва заявления об увольнении по собственному желанию может быть реализована лишь в том случае, если работник по каким-либо обстоятельствам передумал расторгнуть трудовой договор, правовая процедура согласования даты увольнения применяется в том случае, если работник просит уволить его с конкретной даты, представление дополнительных документов и заявление об увольнении по собственному желанию необходимо для подтверждения уважительных причин расторжения трудового договора, если работодатель настаивает на этом, правовая процедура регистрации заявления работника об увольнении по собственному желанию возможна в том случае, если в организации имеется соответствующая служба (отдел кадров, канцелярия) или ответственное лицо, например, секретарь руководителя организации и т.п.), которая обязана регистрировать такие заявления.

Необходимо также отметить, что при расторжении трудового договора по данному основанию могут в обязательном порядке реализовываться и другие элементарные правовые процедуры, которые предусмотрены действующим законодательством. Так, например, расторжение трудового договора по собственному желанию с работником, отбывающим уголовное наказание в виде исправительных работ, возможно только с применением правовой процедуры, регламентирующей получение согласия уголовно-исполнительной инспекции на увольнение работника.

Таким образом, общая правовая процедура расторжения трудового договора по собственному желанию (инициативе) работника, несмотря на кажущуюся простоту, представляет собой сложное правовое образование, состоящее из значительного количества более мелких правовых процедур, регламентирующих действия работника и работодателя по данному основанию. Несоблюдение или исправительное применение хотя бы одной элементарной правовой процедуры может привести к тому, что увольнение работника, при рассмотрении индивидуального трудового спора в суде общей юрисдикции, будет признано неправомерным и работник восстановлен на прежней работе или в прежней должности.