

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

КОНСУЛЬТАЦИЯ № 11

ЗАЯВЛЕНИЕ ПО СОБСТВЕННОМУ: КОГДА ЖДАТЬ ПОДВОХА

Пресс-служба Профсоюза. 11.01.2017



Даже если работник уволился «по собственному», это не означает, что он не восстановится на работе по решению суда. Чтобы избежать судебных разбирательств, претензий бывших коллег и проверяющих:

1. Всегда проверяйте, действительно ли заявление написал сам работник.
2. Уточните, отправлял ли он заявление об увольнении телеграммой или по электронной почте.

3. Выясните, в какую дату он хочет уволиться.

Если в заявлении об увольнении есть неопределенность, двусмысленность, уточните у работника обстоятельства увольнения. По возможности попросите его переписать заявление и снять спорные вопросы.

Разберем ситуации, когда работник может «подловить» вас при увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

СИТУАЦИЯ № 1: Работник подал заявление телеграммой

Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

Форму уведомления закон не уточняет. Работники приносят заявления в приемную руководителя, направляют на рабочий адрес заказные письма.

Роструд подтверждает, что это законно: «Трудовой кодекс не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в т. ч. путём направления по почте. Работник может направить работодателю заявление заказным письмом» (письмо Роструда от 05.09.2006 № 1551-б).

Работник может написать заявление от руки или напечатать на компьютере, распечатать и подписать. Главное, чтобы вы могли определить автора – увидеть, кто подписал документ.

Проблема возникает, если работник подал заявление об увольнении телеграммой. Как относиться к такому документу, ведь личная подпись в телеграмме не предусмотрена? Вы можете быть уверены, что заявление поступило от работника, если он заверил свою подпись, когда отправлял телеграмму.

Заверить подпись могут сотрудники почты на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность. На телеграмме работник почты проставит отметку «заверенная» (пп. 108, 114 Требований к оказанию услуг телеграфной связи в части приема, передачи, обработки, хранения и доставки телеграмм, утв. приказом Мининформсвязи России от 11.09.2007 № 108).

Если подпись не заверена, вы не можете определить отправителя телеграммы. В таком случае уточните у работника, действительно ли он хочет уволиться, и попросите написать заявление по привычной форме.

Если работник откажется переписать заявление – заставить его вы не можете. Когда будете решать, оформлять увольнение или нет, учитывайте все обстоятельства, которые подтверждают желание работника уволиться:

- выход на работу в предполагаемый день увольнения, чтобы получить документы и расчет;
- невыход на работу на следующий день после даты предполагаемого увольнения и др.

Судебное решение:

Телеграмма + настойчивое желание работника = основание для увольнения по собственному

Работник направил работодателю телеграмму с просьбой уволить его по собственному желанию. Подпись работника оператор связи не заверил. Работодатель отказал в увольнении, полагая, что для этого нет законных оснований.

Работник направил телеграмму повторно. В предполагаемый день увольнения в компанию явился его представитель, чтобы получить трудовую книжку и окончательный расчёт.

На следующий день работник на работу не вышел, с работодателем общаться перестал.

Верховный Суд РФ обязал работодателя оформить увольнение и оплатить время вынужденного прогула (*определение Верховного Суда РФ от 21.03.2014 № 5-КГ12/155*).

ВНИМАНИЕ:

Если вы получите телеграмму об увольнении с незаверенной подписью, оформляйте увольнение после разговора с работником и с учётом его дополнительных действий, направленных на прекращение работы.

В приведенном решении Верховный Суд РФ объяснил, почему работодатель должен был уволить работника. Тот совершил действия, направленные на увольнение:

- направил телеграмму;
- в день предполагаемого увольнения прислал представителя за документами;
- обжаловал действия работодателя в ГИТ;
- направил повторную телеграмму об увольнении;
- не вышел на работу.

Таковыми действиями работник подтверждал намерение уволиться.

Работодатель должен был расторгнуть трудовой договор несмотря на незаверенную подпись в телеграмме.

Суд указал:

Работник ясно дал понять, что не желает продолжать трудовые отношения. Значит, работодатель незаконно отказал в увольнении и должен выплатить средний заработок за период задержки трудовой книжки, компенсировать моральный вред.

Если в подобной ситуации суд не удовлетворит иск, работник вправе написать заявление об увольнении, и вам через две недели все равно придется прекратить с ним трудовые отношения.

Для работодателя в случае проигрыша последствия более серьезные:

Компенсация среднего заработка за весь период лишения работника возможности трудиться, возмещение морального вреда и судебных расходов.

Наш совет:

Если получили незаверенную телеграмму с просьбой работника прекратить трудовые отношения – уточните его намерения несмотря на то, что делать это не обязаны.

Работник отозвал заявление после окончания рабочего дня

Работник, который решил уволиться, вправе передумать и отозвать заявление.

Отказать работнику продолжить трудовые отношения вы можете, если на его должность пригласили другого работника, который уже уволился с прежнего

места. Такому кандидату вы не вправе отказать в заключении трудового договора. В остальных ситуациях вы обязаны удовлетворить просьбу работника. Отозвать заявление об увольнении работник может в т. ч. в последний день работы. То, что вы к этому моменту оформили все документы и готовы выдать трудовую книжку и расчет, значения не имеет.

Возникает вопрос, до какого момента сотрудник может отозвать заявление об увольнении? До окончания последнего рабочего дня – логичный, казалось бы, ответ.

Однако судебная практика показывает, что есть исключение.

Судебное решение:

Если в день увольнения работник отсутствовал на работе, заявление он может отозвать до окончания календарного дня кстати сказать.

В заявлении об увольнении от 1 февраля К. просила уволить ее по собственному желанию 25 февраля. Работодатель просьбу удовлетворил и прекратил трудовые отношения 25 февраля. В день увольнения К. на работе отсутствовала. К. обратилась в суд с просьбой восстановить её на работе.

Рабочий день в компании в соответствии с ПВТР заканчивается в 17 ч 15 мин. К этому времени 25 февраля работодатель издал приказ об увольнении, оформил другие кадровые документы, внёс запись об увольнении в трудовую книжку К. В 17 ч 20 мин 25 февраля, т. е. в день увольнения после окончания рабочего дня, К. направила работодателю телеграмму с просьбой отозвать заявление об увольнении. Эту телеграмму работодатель получил 1 марта в 15 ч 17 мин – через пять дней после того, как издал приказ об увольнении.

Все инстанции решили дело в пользу работодателя, пока истица не дошла до Верховного Суда, который удовлетворил её требование и восстановил на работе.

Верховный Суд указал, что определять момент, с которым закон связывает прекращение возможности отзыва заявления об увольнении, следует по правилам ч. 2 ст. 14 ТК РФ. Трудовые права и обязанности сторон прекращаются на следующий день после календарной даты, определяющей окончание трудовых отношений.

К. в заявлении об увольнении указала дату увольнения – 25 февраля. Последний день, когда она могла отозвать заявление, – 25 февраля. В материалах дела есть копия телеграммы от 25 февраля об отзыве К. заявления об увольнении. Оператор связи принял телеграмму в 17 ч 20 мин. Работник имеет право отозвать заявление об увольнении с помощью почтового или телеграфного отправления.

Верховный Суд признал, что К. надлежащим образом уведомила работодателя о намерении продолжить трудовые отношения и отозвала заявление об увольнении до истечения срока предупреждения. Однако работодатель не принял это во внимание и не удостоверился, что К., которая отсутствовала на работе в день увольнения, намерена уволиться. К. имела право отозвать заявление вплоть до окончания календарного дня 25 февраля, несмотря на то что работодатель издал приказ об увольнении (*определение Верховного Суда РФ от 10.08.2012 № 78-КГ12-10*).

По данному решению получается, что вы обязаны издать приказ об увольнении, оформить и выдать трудовую книжку, произвести окончательный расчет до окончания рабочего дня. Работник же имеет право передумать до полуночи.

Решение Верховного Суда не является нормативным актом. Ссылаться на него ни вы, ни работники, ни суды не должны. Более того, аналогичных решений нет.

И всё же работник, который отсутствовал на работе в день увольнения, может отозвать заявление после окончания рабочего дня.

Если вы в такой ситуации сами не отмените приказ об увольнении, а работник обратится в суд, не исключено, что тот воспользуется решением Верховного Суда и вынесет своё по аналогии.

Наш совет:

В последний день работы, прежде чем приступить к оформлению документов об увольнении, уточните у работника, не хочет ли он отозвать заявление. Закон такую процедуру не предусматривает, но так вы уменьшите вероятность конфликта и переоформления документов.

Как определить дату увольнения работника по собственному желанию

Вы должны прекратить трудовой договор с работником в указанный им день, если:

1) заявление работника об увольнении связано с невозможностью продолжения им работы.

Возможные причины:

- зачисление в образовательную организацию (ч. 3 ст. 80 ТК РФ);
- выход на пенсию и другие случаи (ч. 3 ст. 80 ТК РФ);
- необходимость ухаживать за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (*Обзор судебной практики, утв. Президиумом Верховного Суда РФ от 08.07.2015*);

- другие случаи, когда работник не может продолжать работу. Их вы должны устанавливать с учетом конкретных обстоятельств. Например, продолжению работы препятствует переезд в другую местность (*п. 7.2 разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25.10.1983 № 8/22-31*);

2) работник подал заявление об увольнении из-за того, что работодатель нарушает трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения или трудового договора (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

СИТУАЦИЯ № 2: Работник не указал в заявлении дату увольнения

Срок предупреждения об увольнении по собственному желанию начинает течь на следующий день после того, как вы получили заявление. Если работник подал его лично и вы зарегистрировали документ в журнале учёта, проблем с определением даты увольнения не будет.

Проблемы начинаются, если работник заявление направил телеграммой, заказным письмом и сообщением по электронной почте.

Например, вы получили заказное письмо, в котором работник определил дату увольнения. Но письмо пришло позже, чем наступила указанная работником дата. Откажите работнику в увольнении, т. к. он нарушил срок предупреждения. Он должен учитывать время доставки корреспонденции, предупредить об увольнении заранее – его обязанность. Если работник все еще хочет уволиться – напишет новое заявление.

Если работник не указал в заявлении дату – определяйте её сами. Последний день работы должен быть через две недели – не раньше и не позже.

Судебное решение:

Если в заявлении нет даты увольнения – увольняйте через две недели

18 декабря К. обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию.

Дату увольнения не указала.

Работодатель издал приказ об увольнении К. 25 декабря. В этот же день ознакомил её с приказом под подпись.

Суд пришел к выводу, что работодатель незаконно уволил К. 25 декабря. Стороны не подписывали соглашение об изменении установленного законом двухнедельного срока предупреждения об увольнении. Доводы ответчика, что К. настаивала на увольнении в эту дату, суд признал неправомерными: они ничем не подтверждались. К. в заявлении не просила уволить ее 25 декабря (*определение Московского городского суда от 07.10.2010 по делу № 33-31548*).

Наш совет:

Если в заявлении работник не указал дату увольнения – увольняйте его ровно через две недели или просите указать дату увольнения.

Когда принимаете заявление работника об увольнении, проверьте:

1. Подпись работника на заявлении.
2. Дату написания работником заявления.
3. Указал ли работник в заявлении дату увольнения.
4. Есть ли у работника уважительные причины на расторжение трудового договора в указанную дату.

После того как проверите заявление работника:

1. Поставьте на заявлении дату, когда его получили. Срок предупреждения об увольнении считайте с этой даты.
2. Зарегистрируйте заявление в журнале, проставьте номер регистрации.
3. Передайте заявление руководителю. Он оформит свое решение в резолюции.
4. Оформите заявление на хранение, проставьте отметку о направлении в дело.

Источник: Журнал «Кадровое дело» № 1, 2017 год