

Увольнения собственному желанию и по соглашению сторон

Жижерина Ю.Ю.

эксперт по трудовым отношениям

Москва 2019

Типичное увольнение по собственному желанию

Порядок увольнения (ст. 80 ТК РФ)

- **Собственное** решение работника
- **Уведомление** работником за 2 недели (Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1551-6)
- Срок считаем со **следующего** дня
- Можно **раньше** по соглашению сторон
- Если по уважительным причинам – **без отработки**
- Если не уволен в последний день – **будет работать** дальше
- Не отпустить не имеем право, **прекращает работу**

Смотрим варианты заявлений и виз руководителя

Срок предупреждения

Начинает течь на следующий день после подачи заявления (ст. 80 ТК РФ)

- **А до истечения?** – Если согласны обе стороны (Апелляционное определение от 04.12.2018 по делу N 33-13664/2018), если нет – незаконно (Апелляционное определение от 13.11.2018 по делу N 33-13635/2018, Постановление от 12.08.2019 N 44г-130/2019)
- **А если просит до истечения, а увольняют по истечению** – Судебная практика различна (можно - Определение от 26.01.2017 N 4г-0115/2017)
- **А после истечения?** - Нет, продолжает работать

Срок предупреждения

Иногда без срока предупреждения (ч. 3 ст.80 ТК РФ)

- выход на пенсию. НО: Однократно при выходе на пенсию
- поступление на учебу
- нарушения трудового права (Но: зафиксированы органами - п. 22 Постановления Пленума № 2)

Если последний день выходной?

- в выходной, вызвать кадровиков (Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1551-6)
- на следующий рабочий день выдать трудовую?
- выдать заранее

Уведомление работодателя

Проблемы, если:

- Есть только **копия** заявления (Определение Верховного Суда РФ от 11.09.2017 N 20-КГ17-7)
- **Не писал** заявление (заявления нет в наличии) (Решение 14.05.2018 г. по делу № 2-979/2018)
- Только **копия или скан заявления** (Определение Верховного Суда РФ от 11.09.2017 N 20-КГ17-7, Решение от 09.06.2018 г. по делу № 2-730/2018)
- А для **дистанционных**? Нет эл. подписи или оригинала по почте (Решение от 20.02.2017 г. по делу № 2-207/2017)
- Из заявления **непонятна дата** увольнения (Решение от 22.11.2017 г. по делу № 2-5015/2017)
- **Нет подписи** на заявлении (Апелляционное определение от 25.10.2018 по делу N 33-7312/2018)
- Работника можно уволить на основании **телеграммы с просьбой** об уходе (Апелляционное определение от 16.07.2019 по делу N 33-31121/2019)

Нетрудоспособность

Болеет **в день** увольнения – можно (Апелляционное определение от 13.11.2018 по делу N 33-13635/2018)

Заболел **после** увольнения – если в течении 30 дней - оплачиваем (ч. 2 ст. 5 ФЗ № 255 – ФЗ от 29.12.2006)

Отпуск

- **Компенсация** отпуска при увольнении (ст. 84.1, ст.127 ТК РФ) или
- **Отпуск с последующим увольнением:**
 - заявление на отпуск с последующим увольнением
 - приказ на отпуск, приказ на увольнение
 - трудовая книжка и расчет в последний день работы (перед отпуском),
 - Но в книжке – дата увольнения - последний день отпуска (ст. 84.1, ст. 127 ТК РФ)
 - не может отозвать во время отпуска
 - при болезни не продлевается (Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1)
- Болеет в отпуске – можно (Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1551-6)

Алгоритм увольнения

Документ(ы) основания - Самое важно!

Приказ об увольнении (форма Т-8, Постановление Госкомстата от 05.01.2004 г. N 1 или форма организации)

Табель учета рабочего времени (форма Т-12,13 Постановление Госкомстата от 05.01.2004 г. N 1 или форма организации)

Записка - расчет (форма Т-60, Постановление Госкомстата от 05.01.2004 г. N 1 или форма организации)

Трудовая книжка (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ, п. 35 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 N 225)

Личная карточка (п. 41 Постановления N 225)

Справки... Справки при увольнении можно выслать почтой (Апелляционное определение от 18.12.2018 N 33-52592/2018)

- Работник должен **расписаться** в трудовой книжке, приказе, личной карточке (если нет - акт)
- Проверяем, есть ли **подписи на других документах**, просим расписаться (если нет - акт)
- Просим **вернуть** имущество, документы, передать дела по акту приема-передачи (если нет - акт) (для МОЛ - инвентаризация)
- Производим **расчет** (ст. 140 ТК РФ)
- **Выдаем** трудовую книжку, справки (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ) (если нет – запрос согласия на отправку)
 - Расписывается в книге учета
 - Выдаем расчетный листок
- **Уведомляем** военкомат (если военнообязанный)
 - Корректируем штатное расписание (при необходимости)
- Желаем работнику успехов!

Сложное увольнение по собственному желанию

Применяем психологические и психолого- правовые способы - давление?

А если под давлением? Восстановят, но работник должен доказать давление (п. 22 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 №2, Апелляционное определение от 06.12.2018 по делу N 33-23692/2018)

Давление:

- Заявление об увольнении без указания даты (как условие продолжения работы) (Апелляционное определение № 33-12305/2017 от 27 июля 2017 г. по делу № 33-12305/2017)
- Заявление об увольнении с указанием на давление (Апелляционное определение Московского городского суда от 22.12.2017 N 33-51769/2017)
- Предложение уволиться после происшествия (Апелляционное определение от 28.02.2018 по делу N 33-3621/2018)

Нет давления:

- Наличие **конфликта** между сторонами (Решение от 28.06.2018 г. по делу № 2-550/2018, Решение от 8.06.2018 г. по делу № 2-1726/2018)
- Проведение служебных **проверок** в отношении работника (Решение от 21.06.2018 г. по делу № 2-3/84/2018)
- Объяснение возможности **дисциплинарного** увольнения (Апелляционное определение от 11.05.2017 по делу N 33-4493/2017, Решение от 24 июля 2018 г. по делу № 2-355/2018)
- Работникам трудно доказать стрессовое состояние (Апелляционное определение от 16.08.2017 по делу N 33-9002/2017)
- Направление на медицинский осмотр (Решение от 21.06.2018 г. по делу № 2-2513/2018)

Отзыв заявления

Если отозвал заявление - не увольняем

Может отозвать, если **другой приглашен в порядке** перевода? Нет.
НО только если другой уже уволился (Апелляционное определение от 30.05.2017 по делу N 33-5276/2017)

Отзыв по почте (Апелляционное определение от 18.12.2018 по делу N 33-15547/2018)

Отзыв ДО дня начала отпуска с последующим увольнением (Определение Верховного Суда РФ от 18.12.2017 N 22-КГ17-13, Решение от 25.05.2017 г. по делу № 2-1272/2017)

Отзыв после увольнения, если в заявлении нет даты увольнения (Решение от 09.06.2017 г. по делу № 2-304/2017)

Увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)

Главное - без принуждения!

(ст. 78 ТК РФ, Определение Конституционного Суда РФ от 20.11.2014 N 2614-О)

Чем подтвердим:

- Свидетели (приглашаем на переговоры) (Апелляционное определение от 26.04.2018 по делу N 33-7309/2018)
- Работник имел время обдумать (проект выдавался заранее)
- Предоставляется компенсация (если приемлемо для компании)

Принуждение доказывает работник (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, Апелляционное определение от 28.02.2018 по делу N 33-3621/2018)

Тактика беседы с работником – см. Приложение

Может ли работник отказаться от соглашения после подписания?

Нет, но: беременные, которые не знали! (см. *Определение Верховного Суда РФ от 05.09.2014 N 37-КГ14-4, Апелляционное определение от 28.02.2017 по делу № 33-6369/2017, Апелляционное определение от 18.09.2018 по делу N 33-35759/2018*)

Что пишем в соглашении?

- Реквизиты - номер, дату, наименование
- Наименование сторон
- Ссылка на **трудовой договор**, который расторгается
- Работник и работодатель **приняли решение** о расторжении трудового договора
- **Последний** день работы
- Обязательство работодателя **выплатить** причитающиеся суммы
- Обязательство работника **сдать** документы, имущество
- Если установлен режим коммерческой тайны - **не распространять** сведения
- Информацию о том, что у сторон **нет взаимных претензий**
- Заключительные положение – количество экземпляров, наличие приложений, **подписи сторон**
- **Подпись** работника о получении экземпляра
- Возможные приложения (например, о **суммах выплат**)

Соглашение не обязательно, но обязательно наличие **доказательств**, подтверждающих **достижение договоренности** (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, Апелляционное определение от 10.04.2017 по делу N 33-13005/2017)

Обязательно письменное волеизъявление (Решение от 22.06.2018 г. по делу № 2-4124/2018), можно просто заявление (Апелляционное определение от 20.06.2019 по делу N 33-12002/2019)

На практике

- Если полагалась консультация психолога после конфликтной ситуации – давление (Апелляционное определение от 28.02.2018 по делу N 33-3621/2018)
- Завышенная компенсация по соглашению – нужно предусмотреть в локальных актах (Апелляционное определение от 24.05.2017 по делу N 33-19301/2017, Апелляционное определение от 27.03.2018 N 33-6196/2018 по делу N 2-1581/2017)
- Приказ об увольнении издан раньше подписания соглашения – нельзя (Апелляционное определение от 06.06.2018 по делу N 33-3494/2018)
- Компенсация в день увольнения даже если банкрот – иначе проценты на долг (денежная компенсация) по ст. 236 ТК РФ (Апелляционное определение от 06.12.2018 по делу N 33-52723/2018)
- Работодатель вправе не выплачивать работнику премию сверх суммы в соглашении об увольнении (Апелляционное определение от 29.01.2019 N 33-1766/2019)