

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ  
ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ****ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ****Часть 4**

***4. Отказ работодателя уволить работника в порядке части 3 ст. 80 ТК РФ в дату, указанную в заявлении об увольнении по собственному желанию, если оно подано в связи с нарушением работодателем трудового законодательства.***

Суть споров

Согласно части 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 2 ст. 80 ТК РФ).

В ряде случаев согласно части 3 ст. 80 ТК РФ работодатель обязан уволить работника в срок, указанный им в заявлении: например, в связи с выходом работника на пенсию, зачислением в образовательное учреждение, установленным нарушением работодателем норм трудового законодательства и пр.

Нарушение работодателем норм трудового законодательства может быть зафиксировано органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Если отказ в просьбе работника уволить его по собственному желанию в конкретную дату в связи с наступлением обстоятельств, указанных в части 3 ст. 80 ТК РФ, стал причиной спора, его разрешение будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств (часть 3 ст. 67 ГПК РФ), наличия или отсутствия таких обстоятельств.

Продолжение на стр. 2-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

*4.1. Правомерен ли отказ работодателя уволить работника до истечения двух недель в дату, указанную в заявлении об увольнении по собственному желанию, если работник ссылается на нарушение работодателем трудового законодательства (часть 3 ст. 80 ТК РФ)?*

Позиция 1. Есть судебное постановление и статья автора, согласно которым отказ работодателя уволить работника в такой ситуации является правомерным. Вывод основан на том, что нарушение трудовых прав работника не является основанием для досрочного расторжения трудового договора, если факт нарушения не был установлен компетентными органами на момент подачи заявления об увольнении.

*Определение Московского городского суда от 26.08.2011 по делу N 33-26923*

Требования работника: признать увольнение незаконным, изменить формулировку причины увольнения.

Обстоятельства дела: Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию со дня, следующего за днем подачи заявления, ссылаясь на нарушение сроков выплаты заработной платы. Он прекратил выполнение каких-либо поручений работодателя, так как считал себя уволенным с указанной в заявлении даты.

Работодатель уволил работника по п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Положения части 3 ст. 80 ТК РФ предоставляют работнику возможность прекратить трудовые отношения по своей инициативе в предпочтительное для него время. Он может быть освобожден от необходимости отрабатывать двухнедельный срок после подачи заявления об увольнении, но только в случае, если на момент подачи заявления установлено нарушение работодателем нормативных актов и соглашений, договоров, указанных в этой норме.

Согласно п. 22 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 названные в части 3 ст. 80 ТК РФ нарушения со стороны работодателя могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.

Продолжение на стр. 3-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

На момент подачи работником заявления об увольнении факт невыплаты заработной платы не был установлен в порядке, предусмотренном частью 3 ст. 80 ТК РФ.

**Аналогичные выводы содержит:**

*Консультация эксперта, 2012*

Вывод и обоснование автора: Официально не установленное и не зафиксированное нарушение норм трудового законодательства не является обстоятельством, дающим работнику право на прекращение трудовых отношений до истечения срока предупреждения об увольнении. Нарушения норм трудового законодательства должны быть обязательно официально зафиксированы, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом (*п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2*).

Соответственно, если нарушение работодателем норм трудового законодательства официально установлено, работник освобождается от необходимости отработать у данного работодателя двухнедельный срок после подачи заявления об увольнении (Определение Конституционного Суда РФ от 22.01.2004 N 11-О).

Позиция 2. В то же время есть судебное постановление, которым отказ работодателя уволить работника в такой ситуации признан неправомерным.

Суд исходит из следующего. Факт нарушения трудовых прав работника подтвержден материалами дела, следовательно, работодатель был обязан досрочно расторгнуть трудовой договор в указанную работником дату. Отказ в досрочном увольнении по инициативе работника неправомерен, если факт нарушения работодателем трудового законодательства имел место и подтвержден материалами дела, несмотря на то что он не был установлен компетентными органами на момент подачи заявления об увольнении.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 08.08.2013 по делу N 11-23649*

Требования работника: выдать трудовую книжку с записью об увольнении по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ и копию приказа об увольнении по указанному основанию.

Обстоятельства дела: Работник обратился с заявлением об увольнении по собственному желанию, в котором просил уволить его в день подачи

Продолжение на стр. 4-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

заявления, ссылаясь на несвоевременную выплату заработной платы. Работодатель увольнение по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ не произвел. Факт несвоевременной выплаты заработной платы подтвержден материалами дела. Вывод и обоснование суда: Отказ в оформлении увольнения по собственному желанию неправомерен. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе. Вопрос о вынужденном характере увольнения по собственному желанию, обусловленному несоблюдением работодателем в отношении работника требований трудового законодательства, может являться предметом оценки суда при рассмотрении соответствующего спора. Факт нарушения трудового законодательства со стороны работодателя подтвердился в ходе судебного разбирательства, поэтому работодатель обязан был оформить увольнение работника в день, указанный в заявлении.

#### ***5. Отзыв работником заявления об увольнении по собственному желанию (п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ)***

##### Суть споров

Согласно части 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник может отозвать свое заявление (часть 4 ст. 80 ТК РФ). Порядок подачи и способ отзыва заявления об увольнении законодательно не регламентированы.

Если работнику предоставлен отпуск с последующим увольнением (часть 2 ст. 127 ТК РФ), то отозвать свое заявление он может только до начала отпуска (часть 4 ст. 127 ТК РФ, п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 N 131-О-О). В случае, когда работник отозвал заявление, увольнение не производится, если на его место уже письменно не приглашен другой работник, которому нельзя отказать в силу закона. Например, в соответствии с частью 4 ст. 64 ТК РФ нельзя отказать приглашенному в порядке перевода работнику в течение месяца после увольнения с прежнего места. Если отказ работодателя от продолжения трудовых отношений с работником после отзыва им заявления об увольнении стал причиной спора, то его разрешение будет зависеть от оценки судом сопутствующих увольнению обстоятельств. В частности, имеет значение оценка судом способа направления отзыва (например, по почте), времени получения отзыва

Продолжение на стр. 5-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

работодателем (до или после увольнения), времени подачи отзыва работником и др. Если причиной спора стало увольнение работника, отзывавшего заявление об увольнении, но на его место уже приглашен другой работник в порядке перевода, разрешение спора будет зависеть от оценки судом обстоятельств увольнения приглашенного работника с прежнего места работы и наличия у работодателя законных оснований для отказа от заключения с ним трудового договора. Если при рассмотрении спора работодатель ссылается на то, что отзыв к нему не поступал, судебная практика показывает, что разрешение спора будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств (в том числе свидетельских показаний), подтверждающих наличие отзыва (часть 3 ст. 67 ГПК РФ).

*5.1. Правомерно ли увольнение работника по собственному желанию (п. 3 часть 1 ст. 77 ТК РФ), если он отозвал свое заявление, но на его место уже приглашен в порядке перевода другой работник, который еще не уволен?*

Существует судебная практика, из которой следует, что увольнение в этой ситуации может быть признано неправомерным.

Суды исходят из следующего. Работник в любое время до истечения срока предупреждения имеет право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию (часть 4 ст. 80 ТК РФ). Это положение не учитывается, если на место работника в письменной форме приглашен в порядке перевода другой работник и он уже уволился с прежнего места работы (часть 4 ст. 64 ТК РФ). В этом случае работник не вправе отозвать свое заявление.

В то же время анализ судебных постановлений показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения в пользу работодателя, ссылаясь на наличие между руководителями организаций соглашения о переводе приглашаемого работника.

*Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 N 48-В08-6*

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию, однако затем направил отзыв своего заявления об увольнении. Работодатель отказал работнику, мотивировав это тем, что на его место уже приглашен другой работник, перевод которого из другой организации со всеми согласован. Был издан приказ об увольнении работника по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ. Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решения судов первой и второй инстанций отменены, и вынесено новое решение.

Продолжение на стр. 6-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

На момент отзыва работником заявления об увольнении приглашенный работник продолжал трудиться на прежнем месте. Следовательно, у работодателя еще не возникла обязанность заключить с ним трудовой договор, и в приеме на работу в порядке перевода ему можно было отказать. Право на отзыв заявления об увольнении не может быть реализовано лишь в том случае, если обязанность работодателя принять на работу другого работника возникла на основании закона. Добровольно принятая на себя работодателем обязанность принять другого работника не является основанием для отказа в реализации права на отзыв заявления.

*Аналогичные выводы содержит: Апелляционное определение Приморского краевого суда от 30.05.2017 по делу N 33-5276/2017*

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: На момент отзыва работником заявления об увольнении по собственному желанию приглашенный на ее место работник еще не был уволен с прежнего места работы. Работник уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

В силу части 4 ст. 64 ТК РФ запрет отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, начинает действовать со дня увольнения с прежнего места работы.

На момент, когда работник отозвал заявление об увольнении, приглашенный на его место работник продолжал трудиться на прежнем месте работы. Следовательно, у работодателя еще не возникла обязанность заключить с ним трудовой договор и в приеме на работу в порядке перевода можно было отказать.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 24.11.2015 по делу N 33-42413/2015*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: На момент, когда работник отозвал заявление об увольнении по собственному желанию, приглашенный на его место работник еще не был уволен прежним работодателем. Работник уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

*Продолжение на стр. 7-17.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

В силу части 4 ст. 64 ТК РФ запрет на отказ в приеме на работу лицам, приглашенным в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя, начинает действовать со дня увольнения с прежнего места работы.

В день, когда работник отозвал свое заявление, у работодателя еще не возникла обязанность заключить трудовой договор с приглашенным работником.

*Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 22.04.2014*

Требования работника: признать незаконным приказ о расторжении трудового договора, восстановить на работе. Обстоятельства дела: Работник отозвал заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением до дня начала отпуска. Работодатель ему отказал, поскольку на его место был приглашен работник из другой организации. Работник уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ. Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Согласно части 4 ст. 64 ТК РФ работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, запрещается отказывать в заключении трудового договора со дня их увольнения с прежнего места работы. Работник отозвал заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением до того, как приглашенный работник был уволен с прежнего места работы. Следовательно, у работодателя еще не возникла обязанность принять приглашаемого работника на работу. Наличие соглашения о переводе работника из другой организации не имеет правового значения.

*5.2. Правомерно ли увольнение работника по собственному желанию (п. 3 часть 1 ст. 77 ТК РФ), если он отозвал свое заявление, а трудовой договор с приглашенным работником, уже уволившимся в порядке перевода, не может быть заключен в силу специальных правовых норм (часть 4 ст. 80 ТК РФ)?*

Есть судебное постановление, которым увольнение в этой ситуации признано неправомерным. Вывод суда основан на том, что увольнение работника, отозвавшего свое заявление, не производится в случае, если приглашенному работнику может быть отказано в заключении трудового договора. При этом юридически значимым является установление обстоятельств, свидетельствующих о соблюдении гарантий, предусмотренных не только ст. 64, но и ст. 80 ТК РФ. В то же время анализ судебных постановлений показывает, что иногда суды выносят решения в пользу работодателя, основываясь на буквальном толковании ч. 4 ст. 64 ТК РФ, согласно которой запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной

Продолжение на стр. 8-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

форме на работу в порядке перевода от другого работодателя (см., например, Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 16.01.2014 по делу № 33-55/2014(33-8362/2013)).

#### *Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2012 N 5-Г11-199с*

Требования работника: признать увольнение незаконным.

Обстоятельства дела: Работник, имеющий допуск к сведениям, содержащим государственную тайну, отозвал свое заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель уволил его, так как на это место был приглашен работник, уволенный с предыдущего места работы в порядке перевода.

Приглашенный работник не имел допуска к сведениям, содержащим государственную тайну. Согласование его назначения до приема на работу работодатель не осуществлял, необходимые документы в компетентные органы не направлял.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

С лицами, которые назначаются на должности, связанные с обеспечением режима секретности, заключение трудового договора производится по предварительному письменному согласованию с компетентным органом с оформлением допуска (ст. 21 Закона РФ от 21.07.1993 N 5485-1 «О государственной тайне»). Поскольку приглашенный работник такого допуска не имел, работодатель должен был отказать в заключении трудового договора. Отозвавший свое заявление работник увольнению не подлежал.

#### *5.3. Правомерно ли увольнение работника по собственному желанию (п. 3 часть 1 ст. 77 ТК РФ), если он направил отзыв заявления по почте, но работодатель не получил его на момент издания приказа об увольнении?*

По этому вопросу сформировались две точки зрения (Позиция 1 и Позиция 2).

Позиция 1. Существует судебная практика, согласно которой, если работник отозвал свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении, но работодатель его не получил своевременно по независящим от работника причинам, увольнение является неправомерным.

Позиция 2. В то же время есть судебная практика и консультация автора, согласно которым важна дата получения работодателем отзыва заявления, а не дата направления его работником. Поэтому если работодатель до истечения срока предупреждения не получил от работника отзыв заявления, то увольнение может быть признано правомерным.

*Продолжение на стр. 9-17.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Отметим, что при рассмотрении данных дел суды в ряде случаев принимают во внимание такие обстоятельства, как осведомленность работодателя о направлении отзыва заявления в момент увольнения, действия работника при оформлении увольнения и непосредственно после него, злоупотребление правом на отзыв заявления со стороны работника и др. Случаи признания увольнения правомерным (позиция 2) связаны, как правило, с ситуацией, когда работодатель не знал об отзыве заявления и нежелании работника увольняться, а тот при оформлении увольнения подписал необходимые документы и (или) затем не вышел на работу (см., например, *Апелляционное определение Московского городского суда от 12.01.2016 N 33-252/2016*). Есть также судебное постановление, в котором суд учел то обстоятельство, что в отзыве заявления содержалась просьба об увольнении по иному основанию, т.е. отсутствовало намерение продолжить работу (Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.07.2020 N 88-11703/2020).

Позиция 1. Увольнение является неправомерным, если работник направил отзыв заявления до истечения срока предупреждения об увольнении, но работодатель не получил его на момент издания приказа об увольнении.

#### *Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14.11.2019 N 88-67/2019*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница отправила в адрес работодателя заказное письмо с отзывом заявления об увольнении, поданного ранее. Письмо было направлено до истечения срока предупреждения об увольнении. Работодатель не получил письмо в связи с недостатками в работе почтовой службы и оформил увольнение работницы.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Решения судов первой и апелляционной инстанций оставить без изменения, кассационную жалобу работодателя - без удовлетворения.

Согласно ч. 4 ст. 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Работница направила письмо об отзыве своевременно.

Недостатки в работе почтовой службы, на которые ссылается работодатель как на причину неполучения в срок письма работницы, не могут быть основанием для отказа в восстановлении трудовых прав работницы, реализовавшей свое намерение отозвать в пределах установленного законом срока заявление об увольнении, поданное ранее.

Продолжение на стр. 10-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

*Аналогичные выводы содержит: Определение Московского городского суда от 17.04.2014 N 42/7-2982/14*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: За три дня до истечения срока предупреждения об увольнении работник направил работодателю по почте отзыв поданного ранее заявления об увольнении по собственному желанию. Работодатель получил отзыв после издания приказа об увольнении по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ. Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Согласно части 4 ст. 80 ТК РФ до истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Поскольку работник направил по почте работодателю такой отзыв до истечения названного срока, то работодатель обязан был отменить приказ об увольнении.

*Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 17.05.2012 по делу N 33-671/2012*

Требования работника: признать увольнение незаконным, отменить приказ об увольнении, восстановить на работе. Обстоятельства дела: Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Отзыв заявления он направил заказным письмом с уведомлением. Письмо поступило в день увольнения работника, однако было зарегистрировано работодателем на следующий день. Работник уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель в нарушение ст. 80 ТК РФ не отменил приказ об увольнении, несмотря на то что отзыв заявления об увольнении поступил в адрес работодателя до истечения срока предупреждения об увольнении. Порядок регистрации входящей почты, при котором руководитель лишен возможности ознакомиться с отзывом заявления об увольнении в день его поступления, не является основанием для ущемления прав работника, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

*Определение Московского областного суда от 01.07.2010 по делу N 33-12716/2010*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию. За три дня до даты увольнения направил

Продолжение на стр. 11-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

работодателю телеграммой отзыв заявления об увольнении, который не был им получен по не зависящим от работника причинам. Приказом генерального директора работник уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе. Работник реализовал предусмотренное ст. 80 ТК РФ право и отозвал свое заявление об увольнении, при этом на его место не был приглашен в порядке перевода другой работник. Доводы работодателя о том, что отзыв заявления был ненадлежащим образом подан, направлен телеграммой, которая не была вручена, несостоятельны. Трудовой кодекс РФ не содержит препятствий для подачи отзыва в любой форме, в том числе и путем направления по почте.

**Позиция 2.** Увольнение является правомерным, если работник направил отзыв заявления до истечения срока предупреждения об увольнении, но работодатель не получил его на момент издания приказа об увольнении.

*Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 29.09.2014 по делу N 33-3461/2014*

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** За четыре дня до истечения срока предупреждения об увольнении работник отправил по почте отзыв заявления об увольнении по собственному желанию. Работодатель получил отзыв после издания приказа об увольнении по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

По смыслу ч. 4 ст. 80 ТК РФ работник имеет право отозвать заявление об увольнении только до расторжения трудового договора. Однако на момент получения работодателем отзыва заявления трудовой договор с работником уже был расторгнут. Работник достоверно знал, что отправление, содержащее отзыв заявления, не дойдет до адресата до даты увольнения, следовательно, работник злоупотребил правом на отзыв заявления.

**Аналогичные выводы содержит:**

*Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 31.03.2011 N 33-3550/2011*

**Требования работника:** восстановить на работе.

Продолжение на стр. 12-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Обстоятельства дела: Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию. В последний день работы в 16 часов 45 минут работник отправил по почте отзыв заявления об увольнении, который работодатель получил через четыре дня, т.е. уже после издания приказа об увольнении по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе. Отзыв работником заявления об увольнении не может служить основанием для отмены приказа о расторжении трудового договора, поскольку был направлен работником в последний день срока предупреждения и получен работодателем только через несколько дней после даты увольнения. Кроме того, при ознакомлении с приказом об увольнении работник не известил работодателя о наличии отзыва заявления об увольнении, что позволяет расценивать его поведение как злоупотребление правом.

#### Консультация эксперта, 2010

Вывод и обоснование автора: Если работник направил отзыв заявления по почте, а работодатель получил его после истечения срока уведомления об увольнении, расторжение трудового договора в указанном случае является совершенным в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ. Определяющее значение при отмене увольнения по собственному желанию имеет момент получения работодателем отзыва заявления об увольнении, а не дата его направления работодателю.

*5.4. Правомерно ли увольнение по собственному желанию (п. 3 часть 1 ст. 77 ТК РФ), если в последний день срока предупреждения об увольнении работник отсутствовал и отозвал свое заявление по окончании рабочего дня?*

Есть судебное постановление, которым увольнение в данной ситуации признано неправомерным. Вывод суда основан на следующем. В ст. 81 ТК РФ не конкретизировано, когда заканчивается течение срока предупреждения об увольнении, если в последний день работы работник по каким-либо причинам отсутствовал на рабочем месте. Для определения момента, до которого работник может отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию, следует руководствоваться нормами ст. 14 ТК РФ об исчислении сроков. Как следует из указанной нормы, право отозвать свое заявление у работника сохраняется вплоть до окончания последнего календарного дня срока предупреждения об увольнении. В то же время анализ постановления кассационной инстанции показывает, что нижестоящие суды приняли решение в пользу работодателя. Суды ссылались

Продолжение на стр. 13-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

на то, что отзыв заявления об увольнении был подан работником после окончания рабочего дня, следовательно, не мог учитываться работодателем при издании приказа об увольнении работника.

*Определение Верховного Суда РФ от 10.08.2012 N 78-КГ12-10*

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник написал заявление об увольнении по собственному желанию. В день увольнения он отсутствовал на работе, однако по окончании рабочего дня направил телеграмму с отзывом заявления об увольнении, которую работодатель получил спустя четыре дня. Работник уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решения судов первой и второй инстанций отменены, и вынесено новое решение.

Работник вправе отозвать свое заявление об увольнении вплоть до окончания последнего календарного дня срока предупреждения об увольнении. Трудовой кодекс РФ не запрещает работнику сделать это путем почтового или телеграфного отправления. Следовательно, работник надлежащим образом до истечения срока предупреждения уведомила работодателя о намерении продолжить трудовые отношения.

*5.5. Правомерно ли увольнение по собственному желанию (п. 3 часть 1 ст. 77 ТК РФ), если после написания заявления работница узнала, что беременна и отозвала заявление, но на ее место уже приглашен другой работник, уволенный в порядке перевода с прежнего места работы?*

Есть судебное постановление, которым увольнение в данной ситуации признано правомерным.

Вывод основан на следующем. Согласно части 4 ст. 80 ТК РФ работник имеет право до истечения срока предупреждения в любое время отозвать свое заявление об увольнении. Воспользоваться правом на отзыв заявления работник не может лишь в том случае, если на его место в письменной форме уже приглашен другой работник, уволенный с прежнего места работы в порядке перевода (часть 4 ст. 64 ТК РФ).

В Трудовом кодексе Российской Федерации отсутствуют нормы, запрещающие увольнение беременной женщины на основании ее заявления об увольнении по собственному желанию.

Продолжение на стр. 14-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

##### *Апелляционное определение Липецкого областного суда по делу N 33-1946/2012*

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница написала заявление об увольнении по собственному желанию, после чего, узнав о своей беременности, заявление отозвала. К моменту отзыва заявления на ее место был письменно приглашен другой работник, уже уволенный с предыдущего места работы в порядке перевода. Работница уволена по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работница не могла реализовать свое право на отзыв заявления об увольнении, так как к этому моменту работодатель уже пригласил на ее место другого работника, уволенного с предыдущего места работы в порядке перевода. Работодатель не имел права отказать вновь приглашенному работнику в приеме на работу. Трудовой кодекс Российской Федерации не запрещает увольнение беременной женщины на основании ее заявления об увольнении по собственному желанию.

##### *5.6. Правомерно ли увольнение по собственному желанию (п. 3 часть 1 ст. 77 ТК РФ), если работник отозвал свое заявление после начала отпуска с последующим увольнением (часть 2 ст. 127 ТК РФ)?*

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным. Вывод основан на следующем. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать заявление об увольнении до дня начала отпуска, только если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (часть 4 ст. 127 ТК РФ).

##### *Апелляционное определение Московского городского суда от 04.02.2020 по делу N 33-4260/2020*

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работнику был предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию. В период пребывания в отпуске он отозвал заявление об увольнении. Уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Продолжение на стр. 15-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

При предоставлении отпуска с последующим увольнением трудовые отношения с работником фактически прекращаются с момента начала отпуска. В связи с этим право отозвать заявление об увольнении по собственному желанию можно реализовать только до прекращения работы в связи с использованием отпуска с последующим увольнением, т.е. до первого дня отпуска.

#### **Аналогичные выводы содержит:**

*Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 05.07.2017 по делу N 33-4722/2017*

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник подал заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением. В период пребывания в отпуске работник отозвал заявление об увольнении. Был уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ в последний день отпуска.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Трудовые отношения с работником, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением, фактически прекращаются с момента его начала. Поэтому в соответствии с частью 4 ст. 127 ТК РФ такой работник не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска.

*Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 22.03.2016 по делу N 33-3206/2016*

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник в один день подал заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и заявление об увольнении по собственному желанию. Днем увольнения был указан последний день отпуска. В период пребывания в отпуске работник отозвал заявление об увольнении. Был уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ в день, указанный в заявлении.

Продолжение на стр. 16-17.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ

#### ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Заявление об увольнении по собственному желанию не было отозвано до дня начала отпуска, в связи с чем работодатель обоснованно уволил работника по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ.

*Апелляционное определение Рязанского областного суда от 08.04.2015 N 33-675*

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию и в тот же день обратился с заявлением о предоставлении отпуска на 14 дней. В первый день отпуска работник отозвал свое заявление об увольнении. Уволен по п. 3 части 1 ст. 77 ТК РФ в последний день отпуска.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работник не реализовал свое право на отзыв заявления об увольнении до начала отпуска. Действия работодателя по расторжению трудового договора являются законными.

*Продолжение на стр. 17-17.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ**

**ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ**

**Часть 4**

---

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,  
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»

---



**ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ**  
**«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**

**В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ**  
**«ВКОНТАКТЕ»**



**ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА**  
**ОФИЦИАЛЬНЫЙ**  
**ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ**  
**«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**