Спрашивали? Отвечаем!

**Работник решил уволиться по собственному желанию в период ежегодного отпуска, но работодатель отказывает в приеме заявления об увольнении**

Согласно ч. 1, 6 ст. 80 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

При этом на основании ч. 5 ст. 80 ТК РФ по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а работодатель, в соответствии с ч. 5 ст. 80, ст. ст. 84.1 и 140 ТК РФ, в последний день работы (день прекращения трудового договора) обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет, а также оформить приказ о прекращении трудового договора, с которым должен ознакомить работника под росписью.

Днем прекращения трудового договора по общему правилу является последний день работы работника (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).

Согласно ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ в случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

Согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В соответствии с абз. 3 ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В соответствии со ст. 381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо, когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника.

Согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у работодателя по последнему месту работы.

В соответствии со ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Поскольку от подачи заявления об увольнении работником зависит дата его увольнения, то факт подачи заявления об увольнении должен быть подтвержден.

По нашему мнению, в сложившейся ситуации факт подачи работником заявления об увольнении возможно считать подтвержденным, если представитель работодателя, получивший заявление, наделен соответствующими полномочиями, а также на заявлении есть отметка о получении, например, указан номер входящего документа, подпись должностного лица, подтверждающая получение, в противном случае факт обращения работника о желании расторжения трудового договора невозможно подтвердить. В такой ситуации возможно направить заявление на адрес фактического местонахождения работодателя, посредством почтового отправления ценным письмом с описью вложения.

Решение вопроса о расторжении трудового договора, с учетом ситуации, возможно в рамках гражданского судопроизводства, в порядке п. 2 ст. 450 ГК РФ, согласно которой по требованию одной из сторон договор может быть изменен или расторгнут по решению суда только:

1) при существенном нарушении договора другой стороной;

2) в иных случаях, предусмотренных ГК РФ, другими законами или договором.

Существенным признается нарушение договора одной из сторон, которое влечет для другой стороны такой ущерб, что она в значительной степени лишается того, на что была вправе рассчитывать при заключении договора.

Исходя из изложенного, для решения вопросов, связанных с признанием расторжения трудового договора, желанием работника признать факт увольнения, являющихся индивидуальным трудовым спором, работник вправе обратиться в судебные органы, в порядке ст. ст. 391 – 393 ТК РФ, а также в порядке гражданского судопроизводства согласно п. 2 ст. 450 ГК РФ. Также решением суда может быть установлена обязанность возвращения трудовой книжки с возмещением работнику материального ущерба за задержку выдачи трудовой книжки в установленный срок. Подтверждение, причин и факта увольнения, размера причитающихся работнику сумм, могут быть получены из имеющихся письменных документов, из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей и т.д. Работник вправе просить суд об обеспечении этих доказательств.

Подготовил: главный государственный инспектор труда, Андреева С.С.