



Дипломная работа на тему:
Увольнение по инициативе работника

Выполнила: Клименко Ольга Алексеевна

Научный руководитель: Иванкович Лариса Борисовна

Москва 2016

АКТУАЛЬНОСТЬ

□ **Актуальность** темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время в условиях финансового кризиса работодатели все чаще расторгают трудовые отношения с работниками по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (соглашение сторон), либо вынуждают работников писать заявление об увольнении и расторгают договор по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (по собственному желанию).

Объект и предмет исследования

- **Объектом** исследования являются общественные правоотношения в сфере регулирования обеспечения реализации права работника и принципа свободы труда путем прекращения трудового договора по соглашению сторон и по собственной инициативе.
- **Предмет** исследования охватывает теоретические разработки, концепции, суждения, отечественное законодательство и национальную судебную практику по проблемам, связанным с прекращением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.

Цель и задачи дипломной работы

- **Целью исследования** является комплексное исследование отношений, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
- Реализация поставленной цели обусловила необходимость решения следующих **задач**:
- - определить правовую природу и порядок расторжения трудового договора по волеизъявлению работника (по собственному желанию);
- - изучить соотношение увольнения по инициативе работника и расторжения трудового договора в силу взаимного волеизъявления работника и работодателя (соглашение сторон);
- - исследовать проблемы судебной практики, возникающие в связи с отзывом работником заявления об увольнении по собственному желанию;
- - проанализировать практические проблемы реализации права на отпуск при увольнении работника и др.

Выводы и предложения

По итогам исследования можно сделать следующие выводы:

- **Во-первых.** Инициатива работника на прекращение трудового договора в форме заявления (п. 3 ч. 1 ст.77, ст.80 ТК РФ) есть простой юридический факт, то есть реальное жизненное обстоятельство, которое в силу норм права влечет наступление юридических последствий в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
- Как следует из ч. 5 ст. 80 ТК РФ, по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. То есть даже в случае неоформления прекращения трудового договора в соответствии со ст. 84.1 ТК РФ трудовое отношение прекращает свое действие.

Выводы и предложения

- **Во-вторых.** Ч. 3 ст. 80 ТК РФ устанавливает, что в случае, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Выводы и предложения

□ **В-третьих.** Увольнение работника по собственному желанию в соответствии с заявлением возможно и в период временной нетрудоспособности, так как инициатива увольнения исходит в данном случае от работника, а не от работодателя.

Выводы и предложения

- **В-четвертых.** Уточнение конкретной даты увольнения не может изменить основания увольнения.
- До истечения срока предупреждения работодателя об увольнении работник обязан выполнять возложенные на него обязанности. В случае их неисполнения работодатель вправе уволить работника не по его инициативе, а по основаниям, указанным в ст. 81 ТК РФ.

Выводы и предложения

□ **В-пятых.** В качестве гарантий, предоставляемых работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работника, выделяются следующие материальные гарантии: запрещение принуждения работника к увольнению по собственному желанию; соблюдение порядка и сроков увольнения; дифференциация правовых норм при увольнении отдельных категорий работников; и процессуальные гарантии: право работника на защиту от незаконного увольнения, право на обращение с иском в суд; право на рассмотрение трудового спора по существу с восстановлением работника на работе, с взысканием среднего заработка за время вынужденного прогула; компенсацией морального вреда и т.д.

Выводы и предложения

- **В-шестых.** Предлагается расширить примерный перечень уважительных причин для прекращения трудового договора по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, а также в случаях применения ст. 249 ТК РФ «Возмещение затрат, связанных с обучением работника». Такими причинами являются:
 - - утрата трудоспособности работника;
 - случаи установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора;
 - - иные случаи, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре».



Благодарю за
внимание!