

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 2 (февраль 2024 г.)**

***«Увольнение без отработки»***

***»***

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Сотрудник выходит на пенсию**   Если сотрудник выходит на пенсию впервые и указал эту причину в заявлении, оформляйте увольнение в день, о котором он просит. Что делать, если ранее сотрудник уже увольнялся по этой причине, о чем есть запись в трудовой книжке, — вопрос спорный. Есть два мнения.  ***Мнение 1.*** Уволиться в связи с выходом на пенсию можно только один раз. Его высказал Роструд в письме от 01.06.2021 № ПГ/16760-6-1. Ведомство считает, что, если сотрудник ранее уже увольнялся по этой причине, уйти без отработки он может, только если договорился с работодателем или есть другая уважительная причина. Аналогичное мнение Роструд высказал на сайте Онлайнинспекция.рф, вопрос от 27.07.2022 № 167455.  Суды в пользу данной позиции указывают на то, что формулировка части 3 статьи 80 ТК предусматривает именно факт выхода на пенсию, а не наличие у сотрудника статуса пенсионера.  **Мнение 2.** Увольняться в связи с выходом на пенсию можно неоднократно. Те, кто придерживается этой позиции, считают, что закон не ограничивает число увольнений в связи с выходом на пенсию. Статус пенсионера сотрудник получает навсегда. Если сотрудник в качестве причины увольнения укажет выход на пенсию, работодатель обязан уволить его без отработки, даже если это не первое увольнение по этой причине, кассационное определение Хабаровского краевого суда от 06.04.2011 № 33-2143, решение Московского районного суда города Твери от 31.08.2012 по делу № 2-2024/2012.  ***Увольнять пенсионера без учета срока предупреждения или нет, если он уже использовал эту причину, — решайте сами.*** Но поскольку ТК не содержит ограничений по количеству увольнений в связи с выходом на пенсию, то безопаснее трактовать эту норму в пользу пенсионера. Увольте сотрудника в срок, указанный в заявлении, даже если он уже воспользовался этой льготой ранее. Если возникнет спор, не исключено, что суд займет его сторону.   1. **Сотрудник поступил в учебное заведение**   Чтобы уволиться в удобное для него время, сотрудник должен подтвердить факт поступления на обучение. Например, предоставить копию приказа или справку о зачислении в образовательную организацию. Уровень образовательной организации значения не имеет. Это может быть как высшее учебное заведение, так и среднее специальное. В то же время основное условие увольнения без учета срока предупреждения – невозможность продолжить  работу, ч. 3 ст. 81 ТК. Поэтому, если обучение начинается в сентябре, а уволиться без отработки сотрудник хочет, например, в июне, и других уважительных причин у него нет, в просьбе работнику уволиться в срок, указанный в заявлении, можете отказать. Аналогичное мнение специалисты Роструда высказали на сайте Онлайнинспекция.рф, вопрос от 13.05.2022 № 164587.   1. **Сотрудник ухаживает за ребенком до 14 лет**   Необходимость ухода за ребенком до 14 лет в качестве уважительной причины для увольнения назвал Роструд в Докладе за 1-й квартал 2020 года. Однако то обстоятельство, что | у сотрудника есть ребенок в возрасте до 14 лет, само по себе не мешает ему продолжать трудовую деятельность.  Поэтому работодатель может отказать в увольнении в дату, о которой просит сотрудник, если он не убедит работодателя в том, что не может отработать двухнедельный срок предупреждения. **Суды в этих ситуациях — на стороне работодателя, апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.02.2017 № 33-2809/2017.**   1. **Сотрудник болеет сам или ухаживает за больным членом семьи**   В качестве уважительных причин болезнь работника и необходимость ухода за членом семьи были указаны в Разъяснениях, утв. постановлением Госкомтруда СССР от 09.07.1980 № 198 и Секретариата ВЦСПС № 12-21, далее — Постановление № 198. Документ утратил силу в 2002 году, но, поскольку список причин увольнения без учета срока предупреждения открытый, положения Постановления № 198 можно использовать в части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу.  Подтвердить проблемы со здоровьем или необходимость ухода за больным членом семьи сотрудник может медзаключением, листками нетрудоспособности, справкой о том, что член семьи нуждается в постоянном уходе. Но даже если работник не приложил такой документ к заявлению, отказывать ему не спешите. Учтите обстоятельства, при которых он хочет срочно уволиться. Например, если работник получил производственную травму, в последнее время часто брал больничный, просил длительный отпуск, чтобы восстановить здоровье или ухаживать за родственником. Суды в таких случаях встают на сторону сотрудников.  **5. Сотрудник переезжает в другую местность**  Поменять место жительства сотрудник может  по разным причинам. Например, сам нашел работу в другой местности, ему или члену семьи не подходит местный климат по состоянию здоровья. Причина переезда значения не имеет.  Чтобы понять, почему работник вынужден срочно переехать, запросите у него подтверждающие документы. Это может быть, например, выписка из приказа о переводе супруга на работу в другую местность, проездные документы, договор аренды жилья по новому месту жительства, справка о том, что климат в данной местности сотруднику противопоказан, и т. д. Работник предоставлять их не обязан, но это в его интересах.  **6. Работодатель нарушил права сотрудника**  Сотрудник может уволиться без «отработки», если работодатель нарушил трудовое законодательство, положения ЛНА, условия коллективного или трудового договора, ч. 3 ст. 80 ТК. Например, работодатель задерживает зарплату, не предоставляет СИЗ, незаконно привлекает к сверхурочной работе, отказывает в отпуске по графику. Однако уволиться в срок, указанный в заявлении, работник может, только если эти  нарушения установит ГИТ, комиссия по трудовым спорам, профсоюз или суд. |