Содержание

 С.

###### Введение…………………………………………………………………………….3

 Глава 1. Правовая природа трудового договора………………....6

 1.1. Понятие и признаки трудового договора……………...6

 1.2. Содержание трудового договора………………………7

 1.3. Срочный трудовой договор…………………………...10

 1.4. Отличия трудового договора от гражданско-

 правового договора……………………………………14

 Глава 2. Прекращение трудового договора по инициативе

 работника………………………………………………..16

 2.1. Общие условия прекращения трудового договора….16

 2.2. Порядок расторжения трудового договора по

 инициативе работника…………………………………18

 2.3. Прекращение трудового договора по инициативе

 работника до истечения срока предупреждения

 об увольнении………………………………………….20

 2.4. Правовые аспекты оформления увольнения,

 расчётов при расторжении трудового договора

 по инициативе работника……………………………..26

 Глава 3. Анализ судебной практики по делам о прекращении

 трудового договора по инициативе работника………28

 Заключение………………………………………………….........32

 Список использованных источников и литературы…………...34

**Введение**

Трудовое законодательство на сегодняшний день является центром разнообразных дискуссий. Ранее действовавший КЗоТ утратил свое действие.

Действовавший более 30 лет КЗоТ Российской Федерации (КЗоТ РФ) по многим регулируемым им отношениям не соответствовал сложившейся в стране ситуации, поскольку был ориентирован на экономическую модель, когда практически единственным работодателем являлось государство. Ему на смену пришел Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ), подписанный Президентом РФ 30 декабря 2001 г. Работа над его текстом шла почти десять лет, предлагались различные проекты, и в результате удалось достичь компромиссного в определенной степени варианта.

Автор курсовой работы полагает, что трудовое право в нашей стране было излишне идеологизировано, поскольку с его помощью государство трудящихся стремилось показать, как в нем хорошо живется трудящимся. Существовало значительное количество норм, отражающих многочисленные "достижения", которые в рамках командной экономики еще как-то работали, но, совершенно очевидно, потеряли жизнеспособность на этапе перехода к рынку. В связи с этим немало трудоспособных граждан (по некоторым оценкам - до 30%) было вынуждено попросту выйти из сферы трудового права и отказаться от традиционных гарантий. Поэтому новый Кодекс стал жизненно необходим, его отсутствие реально ставило под угрозу национальную экономику и могло привести к широкомасштабным социальным конфликтам.

 В связи с этим, многие вопросы трудового права стоят наиболее остро. Автор решил остановиться на наименее изученных и урегулированных положениях трудового права. Исходя из вышеизложенного, темой курсовой работы автор выбирает расторжение трудового договора по инициативе работника.

 Актуальность и значение темы доказываются особым значением этого института в современном трудовом праве, обусловленном большой гибкостью и широтой сферы его применения.

 Большое значение рассматриваемая тема имеет и для создания необходимых условий в сфере соблюдения трудовых прав граждан при их увольнении.[[1]](#footnote-1)

 До недавнего времени научным исследованиям проблем охраны прав и свобод человека уделялось недостаточное внимание. Однако глубокие преобразования, охватившие в настоящее время все сферы жизни общества, требуют более пристального внимания к изучению данного вопроса. Обеспечение прав и свобод человека осуществляется практически всеми отраслями права. Не последнее место в их списке занимает трудовое право. Подход к личности как к высшей социальной ценности, закрепленный Конституцией Российской Федерации, требует в связи с этим совершенствования законодательства, в том числе и трудового, практики его применения, преодоления различных правонарушений в трудовой сфере.

Методологическую основу исследования составляют различные общенаучные и частные методы познания: диалектический, историко-правовой, сравнительного правоведения, логический, изучения документов, метод системного подхода, анализ и синтез. Предмет исследования составляют нормы законодательства, регулирующие порядок увольнения работника по собственному желанию - прежде всего Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ, Кодекса законов о труде РФ и постановления Пленума Верховного Суда РФ.

 В курсовой работе использован широкий круг литературных источников по вопросу прекращения трудового договора по инициативе работника. В юридической специальной литературе данной теме уделено достаточно много внимания. В процессе написания работы были использованы научные труды и публикации в периодической печати следующих авторов: Ванюхина В. Н., Васиной Ю. А., Дудкиной Л. В., Ершовой Е. А., Касьяновой Г. Ю., Ковязиной Н. З., Костяна И. А., Крапивина О. М., Крикунова С. А., Куренного А. М., Миронова В. И., Мирошника С. В., Орловского Ю. П., Предко Н. В., Пустозеровой В. М. и некоторых других.

Вместе с тем, признавая всю важность проделанной работы нельзя не отметить, что говорить о завершенности научного познания прекращения трудового договора по инициативе работника преждевременно.

Фундаментальной проблемой работы является вопрос: как сократить количество увольнений?

Основными целями исследования являются:

 1) комплексное изучение проблем правового, теоретического и практического характера прекращения трудового договора по инициативе работника;

 2) обобщение достижений предыдущего научного опыта исследования рассматриваемой проблемы;

 3) изучение и анализ судебной практики.

 Для достижения указанных целей в процессе исследования ставилась задача глубоко и всесторонне изучить труды ученых, занимавшихся исследованием вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работника.

**1. Правовая природа трудового договора**

**1.1. Понятие и признаки трудового договора**

Трудно говорить о расторжении трудового договора не определив его сущность. Задача данной главы не в том, чтобы просто отразить теоретические аспекты трудового договора, а в том, чтобы выделить специфику последнего. На основании изложенного, автору показался наиболее целесообразным такой подход: не вдаваясь в тонкости рассмотреть понятие и содержание трудового договора, охарактеризовав признаки, позволяющие отграничить его от смежных договоров.

 Общие положения о трудовом договоре между гражданином и работодателем, содержащие понятие трудового договора, его содержание, срок действия, порядок вступления в силу регламентируются статьями 56-62 гл.10 Трудового кодекса РФ.

 Согласно ст.56 Трудового кодекса, трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется:

1) предоставить работнику работу по обусловленной сторонами договора трудовой функции;

2) обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми работодателем;

 3) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

 В свою очередь, работник обязуется:

 1) лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию;

 2) соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В связи с изложенным необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства. На основании трудового договора, заключенного в соответствии с ТК РФ, между работником и работодателем, согласно ст.16 ТК РФ, в случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают в результате:

 1) избрания (выборов) на должность;

 2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

 3) назначения на должность или утверждения в должности;

 4) направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;

 5) судебного решения о заключении трудового договора;

 6) фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

  Вступив в трудовые отношения, их стороны - работник и работодатель, согласно ст. 21 и 22 ТК РФ, получают определенные основные права, и в то же время на них возлагаются определенные основные обязанности. Эти права и обязанности выходят далеко за границы взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора, определенных статьей 56 ТК РФ.

 В ст. 21 и 22 права и обязанности сторон трудовых отношений продекларированы, приведены в общем виде. Они конкретизируются в других статьях ТК РФ.

**1. 2. Содержание трудового договора**

 Содержание трудового договора приводится в ст.57 ТК РФ. В нем указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя-физического лица), заключивших трудовой договор.

 Существенными условиями трудового договора, т.е. такими, которые обязательно должны быть в нем приведены, являются:

 1) место работы (с указанием структурного подразделения);

 2) дата (календарная) начала работы;

 3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;

 4) права и обязанности работника;

 5) права и обязанности работодателя;

 6) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

 7) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

 8) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

 9) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

 В ст.57 также декларируется, что в трудовом договоре могут предусматриваться условия:

 1) об испытании (ст.70 ТК РФ);

 2) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

 3) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет работодателя;

 4) иные (по усмотрению сторон трудового договора) условия трудового договора, но такие, которые не ухудшают положение работника по сравнению с трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Существенные и иные условия заключенного трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.[[2]](#footnote-2)

  В связи с изложенным нужно обратить внимание на то обстоятельство, что законодательно содержание трудового договора регламентируется впервые. В ранее действовавшем КЗоТ такой нормы не содержалось, что затрудняло применение письменной формы трудового договора.

 С вступлением в силу ТК РФ положение коренным образом изменилось. Содержащиеся в ст.57 существенные условия трудового договора обязательны к соблюдению во всех случаях его заключения.

 Согласно ст.58 ТК РФ, трудовые договоры могут заключаться:

 1) на определенный срок;

 2) на неопределенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

 Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

 В тех случаях, когда ни одна из сторон срочного трудового договора не потребовала его расторжения в связи с истечением срока его действия, а работник продолжает работать после истечения этого срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Как следует из текста ст.58, общим правилом считается заключение трудового договора на неопределенный срок. Заключение такого договора означает, что в дальнейшем он может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ, а также по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**1.3. Срочный трудовой договор**

 В отличие от КЗоТ в ТК РФ подробно перечислены конкретные случаи, при которых может заключаться срочный трудовой договор. Именно может. Такая запись означает, что по усмотрению работодателя в ряде случаев работнику может быть предложено заключить трудовой договор на неопределенный срок.

 Согласно ст.59, срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

 1) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

 2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

 3) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

 4) для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

 5) с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), а также к работодателям - физическим лицам. Согласно ст.309 ТК РФ, документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является письменный трудовой договор. Работодатель - физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые;

 6) с лицами, направляемыми на работу за границу. Особенности заключения и расторжения срочных трудовых договоров с работниками, направляемыми на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей, регламентируются статьями 338, 341 ТК РФ;

 7) для проведения работ, выходящих за рамки обычной хозяйственной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и иные работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

 8) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

 9) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

 10) для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

 11) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

 12) с лицами, работающими в данной организации по совместительству. Особенности заключения и расторжения срочных трудовых договоров с лицами, работающими по совместительству, регламентируются статьями 282 и 283 ТК РФ;

 13) с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

 14) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений[[3]](#footnote-3);

15) с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления. Порядок заключения и дополнительные основания для расторжения срочных трудовых договоров, заключенных с педагогическими работниками, регламентируются статьями 332 и 336 ТК РФ;

 16) в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и в других общественных объединениях;

 17) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

 18) с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на общественную работу;

 19) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

 Дата вступления в силу заключенного трудового договора определяется статьей 61 ТК РФ. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

 Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в нем не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

 Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.[[4]](#footnote-4)

  Подписанный сторонами договор, независимо от того, указана в нем или не указана дата его вступления в силу, практически вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Это следует из текста ч.1 ст.61 и может поставить работника в затруднительное положение.

 Во-первых, нет гарантии, что заключенный им трудовой договор когда-либо вступит в силу. Во-вторых, нет гарантии того, что он будет допущен к работе. Вопреки тому, что стороны трудового договора обладают при его заключении равными правами, решение вопроса, вступит или не вступит договор в силу, будет ли работник допущен к работе, зависит только от работодателя или его представителя.

 В ст.61 есть норма, обязывающая работника в определенный день приступить к работе, но нет нормы, обязывающей работодателя допустить в определенный день работника к работе. Поэтому в интересах работника обязательно оговорить в трудовом договоре день начала работы.

**1.4. Отличия трудового договора от гражданско-правового дговора**

 Ссылаясь на соответствующие положения Гражданского кодекса (ч.2 ст.1, ч.3 ст.23, ст.421), индивидуальный предприниматель вправе заключать различные договоры, совершать сделки как предусмотренные, так и не предусмотренные законом или иным правовым актом с другими субъектами предпринимательской деятельности. Большинство индивидуальных предпринимателей в процессе предпринимательской деятельности заключают гражданско-правовые договоры с физическими или юридическими лицами с целью выполнения тех или иных обусловленных договором работ, услуг и других действий. Немаловажное обстоятельство заключается в том, что сумма вознаграждений, выплаченных другой стороне по гражданско-правовым договорам, включается в состав затрат, которые в свою очередь входят в состав расходов, связанных с получением доходов от предпринимательской деятельности, что приводит к уменьшению налогооблагаемого дохода, размера подоходного налога и иных обязательных платежей.

 Кроме того, от предмета такого договора напрямую зависит и размер уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд и иные внебюджетные фонды. Например, взносы в Пенсионный фонд для граждан, использующих труд наемных работников в личном хозяйстве, т.е. при заключении трудового договора, составляют 28% по отношению к начисленной работникам оплате труда по всем основаниям, а для граждан, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью (предпринимателей, осуществляющих свою деятельность без образования юридического лица) - в размере 5% их дохода.

На основании вышеизложенного автор приходит к заключению, что предпринимателю гораздо выгоднее оформить отношения с работником как гражданско-правовые, чем как трудовые, хотя часто налицо именно трудовая специфика отношений. Как определить какой вид договора заключен?

 Рассмотрим отличительные признаки договоров гражданско-правовых и трудовых.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Признак** | **Гражданско-правовой договор** | **Трудовой договор** |
| Предмет договора | Конкретный результат деятельности | Исполнение трудовой функции |
| Стороны договора | Гражданин - предприниматель | Трудящийся - администрация |
| Срок договора | До выполнения конечного (или промежуточного) результата | Бессрочно или на длительный срок |
| Обеспечение труда, сырьё | Обычно материал исполнителя, но может быть и заказчика | Всегда из ресурсов предприятия |
| Время и условия труда | Обычно заказчику это безразлично, но он может ставить ограничения | Обязательно регулируются трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка |
| Социальная защищённость | Отсутствует. Работа на свой риск | Определена трудовым законодательством |
| Порядок разрешения споров | В гражданско-правовом порядке | Согласно трудового законодательства |
| Оплата труда | Вознаграждение по окончании результата работы | Периодически выплачиваемая заработная плата |

 Таким образом, на основании полученных данных, можно отделить трудовой договор от гражданско-правового договора.

**2. Прекращение трудового договора по инициативе работника**

**2.1. Общие условия прекращения трудового договора**

 К сожалению, отношения между работником и работодателем не всегда складываются удачно, и довольно часто возникают ситуации, когда трудовые отношения необходимо расторгнуть. При этом важно, чтобы права и интересы обеих сторон были соблюдены, в особенности права работника, который оказывается в материальной зависимости от своего работодателя.

 В соответствии со ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации основаниями прекращения трудового договора являются:

 1) соглашение сторон (статья 78);

 2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);

 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);

 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);

 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73);

 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72);

 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72);

 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);

 11) нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84).

 Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы. Прекращение трудового договора прекращает трудовые отношения.

 В зависимости от обстоятельств, послуживших этому причиной, все перечисленные в ч. 1 ст. 77 ТК основания прекращения трудового договора могут быть разделены на три группы.

 *Первую* составляют случаи прекращения трудового договора по взаимному волеизъявлению сторон (ст. 78 ТК).

*Вторую* по инициативе одной из сторон трудового договора работника или работодателя (ст. 80, 81 ТК).

 В *третью* группу входят основания, обусловленные невозможностью по тем или иным обстоятельствам продолжать трудовые отношения, т.е. истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК).[[5]](#footnote-5)

 Однако в связи с темой настоящей работы нас интересует только прекращение трудового договора по инициативе работника.

 Прекращение трудового договора прекращает действие трудовых правоотношений работника с работодателем. Этим оно отличается от отстранения работника от работы, когда лишь приостанавливается выполнение работником его трудовой функции по трудовому договору (контракту), с приостановкой, как правило, выплаты за время отстранения заработной платы.

 Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника. Они имеют единый порядок и основание. Поэтому они синонимы, но термин "прекращение" относится к трудовому договору, а термин "увольнение" - к работнику.[[6]](#footnote-6)

 Прекращение трудового договора, а, следовательно, увольнение работника возможно, когда есть для этого законные основания.

 Отстранение работника от работы еще не прекращает само по себе трудовые правоотношения, здесь лишь приостанавливается выполнение работником его трудовых функций по трудовому договору с приостановкой выплаты за это время заработной платы. Прекращение трудового договора с отстраненным работником возможно лишь по общим основаниям, предусмотренным законом. Так, работника, появившегося на рабочем месте в нетрезвом состоянии работодатель не допускает в этот день к работе, т.е. отстраняет от работы на этот день (смену). Но согласно трудового законодательства за этот проступок работника можно и уволить, а не только отстранить. Об этом говорит п. 6 ст. 81 ТК.

**2.2. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника**

 Расторжение трудового договора по инициативе работников, т.е. увольнение их по собственному желанию, является юридической гарантией свободы труда, их права на выбор места и рода работы.[[7]](#footnote-7)

 В соответствии с ч. 1 ст. 80 ТК работники имеют право расторгнуть договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.

 Цель предупреждения об увольнении работника по собственному желанию состоит в том, чтобы дать работодателю возможность подыскать нового работника на место увольняющегося по собственному желанию, а самому работнику - найти новую работу. Юридическое значение предупреждения об увольнении работника по собственному желанию состоит в том, что в течение срока предупреждения об увольнении ни одна из сторон трудового договора не вправе в одностороннем порядке расторгнуть его.

 Только ясно выраженное желание работника, заключившего трудовой договор на неопределенный срок, является основанием его увольнения по собственному желанию. В отличие от ранее действовавшего КЗоТ, новый ТК устанавливает общий (единый) порядок и условия расторжения по инициативе работника как срочного трудового договора, так и заключенного на неопределенный срок. То есть возможность прекратить трудовой договора до истечения срока его действия по инициативе работника сегодня связана с наличием уважительных причин. Работник вправе расторгнуть по собственному желанию любой трудовой договор и в любое время. Он обязан лишь письменно предупредить об этом работодателя за две недели.[[8]](#footnote-8)

 Это право работника вытекает из конституционного запрещения принудительного труда (п. 2 ст. 37 Конституции РФ), конкретизированного в ст. 4 ТК.

 Параграф 2 ст. 79 ТК РФ закрепляет, что расторгнуть трудовой договор по своей инициативе может любой работник независимо от занимаемой должности.

 В период отбывания исправительных работ осужденным запрещается увольнение с работы по собственному желанию без разрешения в письменной форме уголовно-исполнительной инспекции. Разрешение может быть выдано после проверки обоснованности причин увольнения. Отказ в выдаче разрешения должен быть мотивирован. Решение об отказе может быть обжаловано в установленном законом порядке (п. 3 ст. 40 УИК).

 Такое ограничение соответствует ст. 4 ТК, согласно которой для целей настоящего Кодекса к принудительному труду не относится работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

 Расторжение трудового договора по инициативе работника может быть произведено лишь на основании его письменного заявления (предупреждения). Никакие иные доказательства желания работника расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в расчет не принимаются, поскольку для предупреждения об увольнении установлена обязательная письменная форма.

 Основная цель предупреждения заключается в том, чтобы дать возможность работодателю подобрать нового работника на место увольняющегося по собственному желанию. Поэтому работник вправе предупредить работодателя о своем желании оставить работу не только в период работы, но и во время выполнения государственных и общественных обязанностей, перед уходом в отпуск или во время отпуска, а также болезни.

**2.3. Прекращение трудового договора по инициативе работника до истечения срока предупреждения об увольнении**

 В ст. 80 ТК содержатся ранее известные правила: по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

 В случаях, 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 законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

 До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

В соответствии со ст. 32 ранее действовавшего КЗоТ срочный трудовой договор (контракт) подлежал расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни пли инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору (контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам.

 Следует отметить, что, с точки зрения кадрового менеджмента, насильно удерживать работника, не желающего оставаться у данного работодателя, бессмысленно (независимо от вида заключенного трудового договора). Работник, отказывающийся трудиться в определенной организации, становится для нее экономически невыгодным, а иногда и просто опасным. Правило, закрепленное в ст.32 КЗоТ, противоречило здравому смыслу, принципу свободы трудового договора и ст.37 Конституции РФ, провозглашающей право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.[[9]](#footnote-9)

 Налицо была коллизия между Конституцией РФ и КЗоТом. Однако, суды, рассматривая дела, в которых работодатель возражал против желания работника реализовать свое право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, руководствовались постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. N 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия"[[10]](#footnote-10), где отмечается, что, согласно ч.1 ст.15 Конституции РФ, Конституция имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. В соответствии с этим конституционным положением суды при рассмотрении дел применяли Конституцию РФ в качестве акта прямого действия (п.2 постановления).

 В судебной практике встречаются случаи, когда лицо, написавшее и подписавшее заявление, неизвестно либо заявление утрачено, уничтожено, написано не работником, а им лишь подписано, "надиктовано" и т.п. Во всех этих и им подобных случаях, как правило, работники восстанавливаются на работе, поскольку их действительное волеизъявление на увольнение по собственному желанию либо вообще отсутствует, либо весьма сомнительно. Заявление об увольнении по собственному желанию должно быть добровольным волеизъявлением работника, а не результатом гонения со стороны администрации, создания неблагоприятного микроклимата, преследования за критику. Если увольнение работника по собственному желанию было вынужденным, явилось результатом его обращения в правоохранительные органы, он подлежит восстановлению на работе. В то же время сделанные работником критические замечания в адрес работодателя не освобождают его от обязанностей трудового договора, не могут служить оправданием грубого нарушения трудовой дисциплины, следовательно, не являются препятствием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.[[11]](#footnote-11)

 В соответствии с ч. 2 ст. 80 ТК по договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения установленного срока предупреждения. Поэтому, если стороны договорились о расторжении трудового договора до истечения установленного 2-недельного срока, трудовой договор расторгается - на основании п. 3 ст. 77 ТК в день, обусловленный сторонами.

 Если работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срок. Досрочное прекращение работы в этом случае нарушает трудовую дисциплину. Нарушением трудовой дисциплины является и прекращение работы без предупреждения об увольнении. Работник, самовольно оставивший работу, может быть уволен за прогул.[[12]](#footnote-12)

 Необходимо также помнить, что и после подачи работником заявления об увольнении по собственному желанию, работодатель сохраняет право уволить его по другому основанию, если такое имеется к моменту издания приказа об увольнении.

 Работодатель не вправе уволить работника до истечения 2 недель после подачи им заявления, если в нем не указана дата увольнения, или до истечения срока, указанного в заявлении. В течение всего срока предупреждения за работником сохраняется его рабочее место или должность.

 Если же в заявлении работник указывает уважительные причины увольнения, в силу которых он не может продолжить работу, и представляет одновременно соответствующие доказательства, то трудовой договор расторгается в тот срок, о котором просит работник. Когда этот срок прошел, а работодатель не оформил его увольнение и он продолжает работать, то администрация не может его уволить по истечении двух недель после подачи заявления, если работник не согласен на это. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров»[[13]](#footnote-13) подчеркивает, что если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным.

 Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по окончании срока предупреждения и в том случае, если в этот период работник заболел и на момент окончания срока продолжает болеть, так как время болезни не приостанавливает 2-недельного срока, по истечении которого работник подлежит увольнению. Увольнение работника по собственному желанию в соответствии с его заявлением возможно и в период временной нетрудоспособности, т.к. инициатива увольнения исходит от работника, а не от работодателя. Вместе с тем следует иметь в виду, что работник, заболевший в период срока предупреждения, вправе отозвать свое заявление или перенести дату увольнения до окончания болезни. Об этом в письменном виде он должен уведомить работодателя.

  В тех случаях, когда заявление работника обусловлено невозможностью продолжать работу (зачисление в учебное заведение и др.), а также в случаях, если работодатель нарушил закон или иной нормативный акт о труде, затрагивающий интересы лица, соглашение или трудовой договор, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

 Нередко работодатели не обращают внимания на дату увольнения, ошибочно полагая, что наличие заявления об увольнении по собственному желанию позволяет расторгнуть трудовой договор с работником в любое удобное для них время.

 Само по себе истечение срока предупреждения не означает автоматического прекращения трудового договора. Во-первых, работник имеет право отозвать свое заявление, во-вторых, если работник продолжает трудиться и работодатель не возражает против этого, договор считается продолженным на прежних условиях на неопределенный срок. Предупреждение, сделанное работником об увольнении по собственному желанию, само по себе не дает работодателю права уволить работника до истечения двух недель. В течение этих двух недель трудовой договор не прекращается, и работник может в любое время взять свое заявление обратно или подать новое заявление, отменяющее прежнее. При таких обстоятельствах основание для расторжения трудового договора по собственному желанию отпадает. Работодатель не имеет права ссылаться на первоначально поданное работником заявление.

  Если работник после окончания срока предупреждения не уволен, продолжает работать и в дальнейшем не ставит вопрос об увольнении, то его заявление утрачивает силу. Уволить такого работника администрация уже не вправе. Если, несмотря на возражения работника, все же будет издан приказ о его увольнении, то такой приказ подлежит отмене, так как он будет противоречить ст. 80 ТК, которая предусматривает возможность расторжения трудового договора лишь по инициативе самого работника.

  Нередко встречаются случаи незаконного отказа администрации в расторжении трудового договора по истечении срока предупреждения по различным мотивам: не сданы материальные ценности, нет замены, не освобождено общежитие и т.п. Следует подчеркнуть, что администрация обязана во всех случаях расторгать трудовой договор по ст. 80 ТК по окончании срока предупреждения.

 Если же у нее имеются какие-либо претензии к работнику, то она имеет право, в частности, обращаться в суд с исками, например, о возмещении ущерба, выселении из общежития и т.д.

**2.4. Правовые аспекты оформления увольнения, расчетов при расторжении трудового договора по инициативе работника**

 Увольняемому работнику необходимо выплатить заработную плату за то время, которое он фактически отработал в месяце увольнения.

 Безусловно, расчет должен быть произведен независимо от того по инициативе какой из сторон был расторгнут трудовой договор.

 Заработная плата за дни, отработанные до увольнения, облагается единым социальным налогом, взносами на обязательное пенсионное страхование, на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и налогом на доходы физических лиц в обычном порядке.

 Рассмотрим пример:

 18 декабря 2002 года работник основного производства ООО "Пассив" А.Н. Иванов увольняется по собственному желанию. Должностной оклад Иванова - 5 000 руб.

 В декабре - 21 рабочий день, из которых Иванов отработал 12 дней.

 Иванов должен получить заработную плату за декабрь 2002 года в сумме:

 5 000 руб. ÷ 21 дн. × 12 дн. = 2 857 руб.

 Для упрощения примера предположим, что Иванов не имеет права на применение стандартных налоговых вычетов при исчислении налога на доходы физических лиц. Организация уплачивает взнос на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по ставке 3%, а единый социальный налог - по ставке 13%.

86 руб. (2 857 руб. × 3%) - начислен взнос на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

371 руб. (2 857 руб. × 13%) – начислен единый социальный налог.

2 400 руб. (2857 - 86 - 371) - выдана заработная плата Иванову из кассы организации.[[14]](#footnote-14)

 При увольнении работника необходимо:

 1) оформить приказ об увольнении;

 2) оформить записку-расчет при прекращении трудового договора (контракта) с работником.

 Приказ об увольнении составляется по форме № Т-8 (утверждена постановлением Госкомстата от 30 октября 1997 г. № 71а).

Приказ заполняет работник отдела кадров (если в организации нет кадровой службы - ответственный за это работник).

 Записка-расчет оформляется по форме № Т-61 (утверждена постановлением Госкомстата России от 6 апреля 2001 г. № 26).

 Лицевую сторону записки-расчета заполняет работник отдела кадров (если в организации нет кадровой службы - ответственный за это работник).

 После этого документ передают в бухгалтерию, где заполняют его оборотную сторону и производят окончательный расчет с увольняемым работником.

 В день увольнения работнику выдается трудовая книжка. В ней указываются:

1) основание для увольнения (соответствующая статья ТК РФ);

2) номер и дата приказа об увольнении.

**3. Анализ судебной практики по делам о прекращении трудового договора по инициативе работника**

 Как уже отмечалось выше, расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась его добровольным волеизъявлением. Если истец утверждает, что администрация вынудила его подать заявление, об увольнении по собственному желанию, суды тщательно проверяют доводы истца.

 В Кировский суд г. Ростова-на-Дону обратилась Лапина, швея-мотористка индивидуального частного предприятия «Мотор», с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы.

 Лапина работала у ответчика с 14.09.2000 г. до 2.09.2003 года. После получения очередной заработной платы директор фирмы сообщил ей, что она будет уволена 12.09.2003 г. по собственному желанию. В указанный день Лапина не была допущена к работе.

 Однако в судебном заседании было установлено, что заявления об увольнении по собственному желанию Лапина не подавала и вообще ни в какой форме не выражала волеизъявления на это.

 Суд восстановил Лапину на работе и взыскал заработную плату за время вынужденного прогула.

 27 августа 2004 года в суде рассматривалось дело, где Истец, Наталья Александровна Чебескова, подает иск на директора предприятия, где она проработала больше года. В августе месяце она устроилась на работу в частную торговую фирму, на должность продавца - консультанта. Забеременела, нашла новую работу, более высокооплачиваемую, написала заявление об увольнении по собственному желанию и через две недели ее уволили. Она забрала приказ об увольнении, а через неделю она снова возвращается на прежнюю работу, так как на новой работе у нее не сложилось, потому что она устраивалась в магазин по продаже косметики, туда требовались девушки с хорошей стройной фигурой, а она уже на 5 месяце беременности. Но на прежнюю работу ее уже не берут. Истица считает, что такой способ увольнения незаконным, она хочет, чтобы ее восстановили, для того чтобы иметь непрерывный трудовой стаж и получить полагающиеся ей по закону декретные. И считает, что на это она имеет полное право.

Ответчик - директор частной торговой фирмы говорит, что на должность Истца принят другой работник, поэтому в настоящее время вакансий нет. Истец уволилась по собственному желанию, никто ее с работы не выгонял. Захотела уволиться - уволилась. Ответчик имел разговор с коллегами истицы, которые говорили, что она давно хотела уволиться с этой работы - здесь ей не нравиться. А сейчас она приходит и заявляет, что передумала. И на основании чего он должен выплачивать ей зарплату за вынужденный прогул, если она не работает и уволена по собственному желанию. Чем она думала, когда увольнялась, тем более в таком положении.

Решение судьи: Одним из оснований расторжения трудового договора между работником и работодателем является письменное заявление работника об увольнении (ст. 80 Трудового кодекса РФ). Так, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен другой работник. Кроме того, если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается. Из обстоятельств данного дела следует, что Истец не отзывал свое заявления об увольнении; по истечении двух недель Истец был уволен, то есть действие договора прекратилось. Поскольку трудовой договор прекратился по основанию, предусмотренному ТК РФ, процедура увольнения соответствует законодательству, суд не находит оснований для признания незаконным приказа об увольнении и восстановлении Истца на работе. Суд решил в удовлетворении иска отказать.[[15]](#footnote-15)

 Практика показывает, что в судах рассматривается немало исков работников, вытекающих из отсутствия их добровольного волеизъявления на увольнение по собственному желанию и отказа администрации удовлетворить требования работника об отзыве заявления о расторжении трудового договора по ст. 80 ТК.[[16]](#footnote-16)

 Так, в Федеральный суд общей юрисдикции Кировского района г. Новосибирска обратился с иском Шишкин к управлению инкассации о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Шишкин работал водителем с 1997 г., приказом №112 от 27.05.2002 г. он был уволен по собственному желанию, согласно ст. 80 ТК.

 В судебном заседании истец показал, что заявление об увольнении подано им под давлением администрации, в связи с возникшим конфликтом. Он несколько раз обращался к руководству с просьбой об отзыве заявления, однако ему в этом отказали и уволили по ст. 80 ТК без его согласия.

 Ответчик иска не признал и заявил, что если бы Шишкин не уволился по собственному желанию, то был бы уволен за появление на работе в нетрезвом виде.

 Однако в судебном заседании путем допроса в качестве свидетеля инспектора отдела кадров было установлено, что увольнение истца он согласовал с начальником участка и начальником областного управления инкассации, а истца о его согласии на увольнение, по собственному желанию вообще не спрашивали. Заявление Шишкина на увольнение было передано в отдел кадров не истцом, а начальником участка инкассации. Показания Шишкина относительно того, что он написал заявление о расторжении трудового договора под давлением администрации, не допускавшей его к работе, нашли свое подтверждение. Изучив материалы дела, выслушав показания сторон, допросив свидетелей, заслушав заключение прокурора, суд восстановил Шишкина на работе в качестве водителя областного управления инкассации, взыскав средний заработок за время вынужденного прогула.

 Особенностью норм трудового права является их применение в первую очередь работодателями, то есть лицами, как правило, не имеющими юридического образования и испытывающими определенные трудности при реализации правовых велений. Поэтому следует обратить внимание на содержащиеся в некоторых нормах трудового законодательства оценочные понятия, которые характеризуются известными особенностями: они не конкретизированы ни в одном нормативном акте, а конкретизируются для каждого отдельного случая в процессе их правоприменения и дают лицу, принимающему решение, возможность самостоятельной оценки фактов, но с обязательным соблюдением общих критериев, предусмотренных данным понятием.

  **Заключение**

 Современное российское законодательство закрепляет свободу труда в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека. Согласно ст. 23 данного нормативного документа каждый гражданин имеет право на труд, на свободных выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы. Названной норма соответствует и ст. 37 Конституции РФ, которая закрепляет, что каждый гражданин имеет право на свободное использование своих способностей.

 Свобода труда предполагает осуществление права каждого гражданина расторгнуть трудовой договор с работодателем, когда ему это потребуется

 В отличие от КЗоТ РСФСР, ТК устанавливает общий (единый) порядок и условия расторжения по инициативе работника как срочного трудового договора, так и заключенного на неопределенный срок. То есть возможность прекратить трудовой договора до истечения срока его действия по инициативе работника сегодня связана с наличием уважительных причин. Работник вправе расторгнуть по собственному желанию любой трудовой договор и в любое время. Он обязан лишь письменно предупредить об этом работодателя за две недели. Автор полагает введение этого условия целесообразным, гуманным, защищающим права граждан.

 В соответствии с ч. 2 ст. 80 ТК по договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения установленного срока предупреждения.

 Если работодатель не дал согласия на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срок. Досрочное прекращение работы в этом случае нарушает трудовую дисциплину.

Важной нормой, гарантирующий права граждан является то, что в соответствии с ч. 4 ст. 80 ТК работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

 Изучив теоретический и практический материал автор полагает, что расторжение трудового договора по инициативе работника не всегда проходит гладко. На практике немало нарушение законодательства. Автор видит в трудовом кодексе предпосылки для изменения данной ситуации, ведь новое трудовое законодательство больше следует интересам работников.

 В идеале автор видит такое решение данной проблемы: создать такие условия работодателям, чтобы они действительно следовали интересам работников, а не удовлетворению своих потребностей. Тогда, работникам не придется расторгать трудовой договор так часто. Ведь основная причина увольнения работников, по мнению автора - недобросовестной работодателей. Стабилизация трудовых отношений возможна только при ситуации, когда обе стороны трудового договора стремятся к одному результату успешной работе. Эта стабилизация во многом окажет воздействие на всю экономику страны, ведь стабильность- это залог успеха и процветания. Во многих западных странах люди поколениями служат интересам определенной фирмы, и автор полагает, что на это нужно равняться и работникам и работодателям. Может быть тогда, уже мы сможем подавать пример другим странам надежностью своих отношений и низким уровнем безработицы.

**Список использованных источников и литературы**

1. Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 1998. 10 декабря. С. 3-9.

2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 декабря. С. 3-6.

3. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

4. Гражданский кодекс РФ (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

5. Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1997. № 2. Ст.198.

6. Уголовно-процессуальный кодекс РФ от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2001. № 52. Ст.4921.

7. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст.3.

8. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Российская газета. 2002. 20 ноября. С. 3-21.

 9. Положение о Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, утвержденное Указом Президента РФ от 21 января 1997 г. // Собрание законодательства РФ. 1997. № 4. Ст. 521.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16. «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров» // Сборник Постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (Российской Федерации) по гражданским делам. М.: Спарк, 1997. 400 с.

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия» // Российская газета. 1995. 28 декабря. С. 9-13.

12. Кодекс Законов о Труде от 9 декабря 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007

13. Ванюхин В. Н. К вопросу об увольнении // Трудовое право. 2004. № 1. С. 22-24.

14. Васина Ю.А. Комментарий (постатейный) к Трудовому кодексу Российской Федерации официальных органов. М.: ИндексМедиа, 2005. 808 с.

15. Дудкина Л. В. Юридический справочник по трудовому законодательству. М.: Экзамен, 2005. 256 с.

16. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Вып. 1: Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства. М.: Омега-Л, 2005. 248 с.

17. Ершова Е. А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Трудовое право. 2005. № 3. С. 30-35.

18. Касьянова Г. Ю. Прием и увольнение работников с учетом всех изменений законодательства. Изд. 6. М.: Информцентр ХХI века, 2005. 176 с.

19. Ковязина Н. З. Расчёты с работниками при расторжении трудового договора // Справочник кадровика. 2004. № 8. С. 18-22.

20. Костян И. А. Прекращение и аннулирование трудового договора // Справочник кадровика. 2004. № 12. С. 10-16.

21. Костян И. А. Прекращение трудового договора. М.: МЦФЭР, 2004. 336 с.

22. Костян И. А. Процедура увольнения работников // Справочник кадровика. 2003. № 7. С. 5-9.

23. Крикунов С. А. Трудовой договор. Заключение и прекращение трудового договора // Трудовое право. 2003. № 11. С. 21-28.

24. Куренной А.М. Увольнение с работы: законодательство и практика // Законодательство. 1997. № 5. С. 21-25.

25. Миронов В.И. Увольнение за прогул. Анализ ошибок работодателя // Справочник кадровика. 2000. № 3. С. 55-59.

26. Мирошник С. В. Закон и мотивация труда: Учеб.-практ. пособие для вузов. Ростов н/Д.: МарТ ИЦ, 2003. 256 с.

27. Орловский Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 2. М.: Инфра-М, 2005. 1197 с.

28. Предко Н. В. Содержание трудового договора / Н. В. Предко, Е. Б. Хохлов // Правоведение. 2000. № 5. С. 59-77.

29. Пустозерова В. М. Все основания для увольнения работников. М.: Книга-сервис, 2004. 144 с.

30. Рогачёв Д. И. Судебная практика по трудовым делам. М.: Велби, 2004. 344 с.

31. Романова Е. В. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 2. М.: Эксмо-Пресс, 2005. 992 с.

32. Сосна Б. И., Ивлиев Г. П., Аворник Г. К. Трудовое право России. М.: Городец-издат, 2005. 240 с.

33. Хохлов Е. Б. К понятию трудового договора, договора найма труда // Правоведение. 1998. № 2. С. 125.

34. Чепик А.-С. А. Новое в трудовом законодательстве: Практика применения, комментарии, советы. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 133 с.

1. Ванюхин В. Н. К вопросу об увольнении // Трудовое право. 2004. № 1. С. 22-24. [↑](#footnote-ref-1)
2. Предко Н. В. Содержание трудового договора / Н. В. Предко, Е. Б. Хохлов // Правоведение. 2000. № 5. С. 59-77. [↑](#footnote-ref-2)
3. Положение о Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, утвержденное Указом Президента РФ от 21 января 1997 г. // Собрание законодательства РФ. 1997. № 4. Ст. 521. [↑](#footnote-ref-3)
4. Костян И. А. Прекращение и аннулирование трудового договора // Справочник кадровика. 2004. № 12. С. 10-16. [↑](#footnote-ref-4)
5. Пустозерова В. М. Все основания для увольнения работников. М.: Книга-сервис, 2004. С. 10-15. [↑](#footnote-ref-5)
6. Дудкина Л. В. Юридический справочник по трудовому законодательству. М.: Экзамен, 2005. С. 108-110. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ершова Е. А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Трудовое право. 2005. № 3. С. 30-35. [↑](#footnote-ref-7)
8. Костян И. А. Процедура увольнения работников // Справочник кадровика. 2003. № 7. С. 5-9. [↑](#footnote-ref-8)
9. Мирошник С. В. Закон и мотивация труда: Учеб.-практ. пособие для вузов. Ростов н/Д.: МарТ ИЦ, 2003. С. 159-165. [↑](#footnote-ref-9)
10. Российская газета. 1995. 28 декабря. С. 9-13. [↑](#footnote-ref-10)
11. Куренной А.М. Увольнение с работы: законодательство и практика // Законодательство. 1997. № 5. С. 21-25. [↑](#footnote-ref-11)
12. Миронов В.И. Увольнение за прогул. Анализ ошибок работодателя // Справочник кадровика. 2000. № 3. С. 55-59. [↑](#footnote-ref-12)
13. Сборник Постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (Российской Федерации) по гражданским делам. М.: Спарк, 1997. С. 267. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ковязина Н. З. Расчёты с работниками при расторжении трудового договора // Справочник кадровика. 2004. № 8. С. 18-22. [↑](#footnote-ref-14)
15. http://www.chassuda.ru/arhive1.php?delo=601 [↑](#footnote-ref-15)
16. Рогачёв Д. И. Судебная практика по трудовым делам. М.: Велби, 2004. С. 250. [↑](#footnote-ref-16)