

Возможно ли отозвать заявление об увольнении по собственному желанию и что делать в случае отказа?

В случае увольнения по собственному желанию, работник должен предупредить работодателя о предстоящем увольнении не позднее чем за 2 недели, если законом не установлен иной срок. Течение этого срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении (ст. 80 Трудового кодекса РФ).

В случае, если работник передумал увольняться, то во избежание споров и недоразумений ему необходимо оформить письменно отзыв своего заявления. Он может написать на самом заявлении, что отзывает его, или направить работодателю отдельный документ об отзыве заявления об увольнении, который должен быть зарегистрирован кадровой службой. Необходимо, чтобы информация дошла до работодателя, а у работника было подтверждение отправления.

Отзыв заявления на увольнение не влечет за собой никаких правовых последствий ни для работодателя, ни для работника.

Согласно пункта 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

По общему правилу до истечения срока предупреждения об увольнении работник вправе отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Так, запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 Трудового кодекса РФ).

Верховным Судом РФ разъяснено, что работник вправе отозвать свое заявление об увольнении в ситуации, когда приглашенный на его место работник из другой организации к этому моменту еще не успел уволиться с прежнего места работы. В этой ситуации у работодателя еще не возникла обязанность заключить с приглашенным работником трудовой договор, а значит, в приеме на работу ему можно отказать (Определения Верховного Суда РФ от 11.07.2008 48-В08-6 и от 05.02.2009 N 48-В08-14).

По этой же причине работник вправе отозвать заявление об увольнении, даже если на его место работодатель пригласил другого

работника, который уже состоит с ним в трудовых отношениях (Определение Верховного Суда РФ от 3 1.05.2013 N 5кГв-43).

Согласно ст. 127 Трудового кодекса РФ при предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются судом. С требованием о восстановлении на работе уволенный в нарушение вышеуказанных требований закона работник должен обратиться в месячный срок после увольнения. Свои требования работник должен обозначить в исковом заявлении.