



**День прекращения
трудового договора:
о чём не должен забывать
работодатель**

**С.Ф. Кукса,
Юридическая фирма
«Бюро трудового права»**



«Днём прекращения трудового договора" является:

- **последний день работы работника, либо**
- **последний день, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законом сохранялось место работы (ст. 84-1 Трудового кодекса РФ)**



Обязанности работодателя, связанные с днём прекращения трудового договора:

- выдать работнику **трудовую книжку** с записью об увольнении, а если это невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от получения – направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправление по почте (ст. 84-1 ТК РФ);
- произвести с ним **расчет** (ст. ст. 84-1, 140 ТК РФ);
- по письменному требованию работника выдать ему заверенные **копии документов**, связанных с работой (ст. 84-1 ТК РФ).

Как правило, в день увольнения работника знакомят под роспись с приказом (распоряжением) об увольнении, записью в карточке формы Т-2, по его требованию выдают заверенную копию приказа (распоряжения) об увольнении.



Расчёт с работником при увольнении: актуальные вопросы

- При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ). Обязан ли работодатель на данном основании выплатить в этот день премию, установленный срок начисления которой еще не наступил ?
- Вправе ли работодатель не выплачивать увольняемому работнику премию, предусмотренную системой оплаты труда (премирования), по причине прекращения трудовых отношений?
- Обязан ли работодатель выплатить при увольнении сумму, о размере которой у него с работником возник спор?



Проблема погашения задолженности работника работодателю при увольнении (1)

Согласно ст. ст. 137, 138 ТК РФ, ст.ст. 99, 101 ФЗ «Об исполнительном производстве» № 229-ФЗ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности могут производиться

- **только в случаях, предусмотренных законом, в том числе:**
 - для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также для других целей;
 - для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
 - для возврата сумм, выплаченных работнику за неотработанные ко дню увольнения дни отпуска (кроме случаев увольнения по п. 8 части первой ст. 77, пп. 1, 2 или 4 части первой ст. 81, пп. 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ);



Проблема погашения задолженности работника работодателю при увольнении (2)

- **с ограничением размера удержаний (по общему правилу не более 20 процентов);**
- **без удержания из компенсационных выплат, установленных законодательством о труде;**
- **в большинстве случаев решение об удержании может быть принято не позднее одного месяца со дня окончания срока для погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний**



«Типичные неожиданности» для работодателя в день прекращения трудовых отношений:

- **отзыв работником заявления об увольнении по собственному желанию**
- **отказ работника от получения трудовой книжки, ознакомления с приказом об увольнении**
- **подача работником жалобы в правоохранительные органы в связи с увольнением**
- **заявление работницы о ее беременности**
- **заявление о членстве в профсоюзе**
- **предъявление работником требований о выплате сумм, которые, по его мнению, были незаконно не выплачены ему в период работы**
- **нетрудоспособность работника или его отсутствие на работе по неизвестной причине в день увольнения**



Злоупотребление правом со стороны работника при увольнении

- **Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом (ст. 17 Конституции РФ: «Осуществление прав человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц»)**
- **В судебной практике (п. 27 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. №2) признано, что злоупотреблением правом является сокрытие работником :**
 - **временной нетрудоспособности на время его увольнения по инициативе работодателя;**
 - **его профсоюзного членства на время увольнения по пп. 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ;**
 - **того факта, что он является руководителем (заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации или профсоюзной организации структурного подразделения (не ниже цехового и приравненного к нему) на время увольнения по пп. 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ.**



**Юридическая фирма
«Бюро трудового права»
(Personnel Law Bureau)**

**Тел.: 8 (495) 769 49 30
8 (495) 436 00 68**

E-mail: plb@plb.ru