Ростовская межрайонная прокуратура разъясняет: **когда увольнение работника по собственному желанию может быть признано в судебном порядке незаконным?**

В силу статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Таким образом в случае увольнения работника по собственному желанию до истечения срока предупреждения об увольнении, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора, при наличии трудового спора между работником и работодателем, по исковому заявлению работника увольнение может быть признано судом незаконным.

При этом, приказ об увольнении работника по собственному желанию может быть признан судом незаконным в случае написания работником заявления об увольнении по собственному желанию помимо его воли, под принуждением работодателя.

Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке в ходе судебного разбирательства и обязанность доказать его возлагается на работника.

Согласно статье 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением спора об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

При пропуске по уважительным причинам указанного срока, он может быть восстановлен судом.