

Директору Сервисного центра АО  
«Гринатом» г. Екатеринбург  
г. Екатеринбург, ул. Грибоедова, д.32

**От работника:**

Паспорт: №

Адрес для корреспонденции: г.  
Екатеринбург

## **ЗАЯВЛЕНИЕ**

### **об увольнении по собственному желанию**

между АО «Гринатом» в лице директора филиала (далее – работодатель) и (далее – работник) заключен трудовой договор.

Работник по семейным обстоятельствам вынужденно уехал на постоянное место жительства в Казахстан, что подтверждается авиабилетом и уведомлением из миграционной службы Казахстана. Также, состояние здоровья не позволяет работнику вернуться в г. Екатеринбург и продолжить выполнение трудовой функции.

Одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 Трудового кодекса РФ) (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

**В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.**

**Таким образом, перечень случаев, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы, является открытым. Полагаем, в рассматриваемой ситуации в связи с переездом работника работодатель обязан уволить его датой, указанной в его заявлении.**

Выводы о возможности увольнения работника без отработки 14-ти дневного срока, на основании заявления, подтверждаются устоявшейся судебной практикой, например, Определением Верховного Суда РФ от 11.07.2014 N 78-КГ14-12.

В силу п.22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем. Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Таким образом, в случае невозможности продолжения работы в связи с переездом работник может быть уволен без двухнедельной отработки. Заявление об увольнении может быть направлено заказным письмом. Работника необходимо уволить датой, указанной в заявлении, в том числе если письмо с заявлением поступило работодателю датой позже указанной в заявлении.

**Также, выводы о реализации работником своего права на увольнение без отработки в связи со сменой места жительства, содержатся в судебной практике кассационных судов общей юрисдикции. В качестве примера можно привести определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2021 №88-14554/2021, где суд сделал вывод об уважительности причины увольнения – изменение места жительства или состояние здоровья работника.**

На основании вышеизложенного:

### **ПРОШУ:**

1. Уволить по собственному желанию
2. Согласовать с представителем работника время и место передачи имущества Работодателя по акту приема-передачи, приложенного к настоящему заявлению
3. Передать представителю работника следующие документы:
  - справка о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период указанные страховые взносы не начислялись
  - сведения о страховом стаже застрахованного лица
  - сведения из реестра застрахованных лиц
  - персонифицированные сведения о застрахованном лице
  - копию приказа о приеме на работу
  - копию приказа об увольнении
  - трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ч. 1 ст. 62, ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

### **Приложения:**

1. Документы, подтверждающие обстоятельства уважительности причины невозможности продолжения исполнения работы
2. Акт приема-передачи имущества

*Дата, подпись*