

**Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 7 сентября 2023 г.  
№ ПГ/18460-6-1**

**Вопрос**

Пока работник был на больничном, у него появилась возможность сменить место работы, и он направил заявление об увольнении по собственному желанию по электронной почте. Дата увольнения была ближе, чем две недели, и попадала на период болезни. Работника отказались уволить в период нахождения на больничном, так как это не предусмотрено законодательством о труде. Более того, обязали выйти и отработать две недели, а заявление написать именно на бумаге. Можно ли уволиться в период, когда оформлен больничный? Обязательно ли выходить на работу и отрабатывать две недели, а также подавать заявление об увольнении на бумаге?

**Ответ**

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 9 августа 2023 года, в пределах компетенции сообщает. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) регулируется статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), в силу части первой которой 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.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть вторая статьи 80 ТК РФ).

Частью третьей статьи 80 ТК РФ предусмотрено, что 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.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или представить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (часть пятая статьи 80 ТК РФ).

ТК РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Таким образом, работник может направить работодателю

соответствующее заявление, к примеру, заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.

Работник может использовать и другие средства связи, например, направить работодателю телеграмму вида "заверенная оператором связи" с отметкой "заверенная", которая принимается при желании отправителя заверить какой-либо факт, сообщаемый в телеграмме, подпись отправителя или доверенность (пункт 98 Требований к оказанию услуг телеграфной связи, утвержденных приказом Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 3 февраля 2020 года N 85).

Вместе с тем полагаем, что подача заявления об увольнении по собственному желанию по электронной почте возможна в случае введения работодателем электронного документооборота.

В соответствии с частью первой статьи 22.1 ТК РФ под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, за исключением случаев, предусмотренных данной статьей и статьями 22.2 и 22.3 ТК РФ.

Частью второй статьи 22.1 ТК РФ установлено, что положения статьи 22.1 ТК РФ и статей 22.2 и 22.3 ТК РФ применяются к документам, в отношении которых трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника или лица, поступающего на работу, в письменной форме, в том числе под подпись, за исключением документов, указанных в части третьей статьи 22.1 ТК РФ.

Частью третьей статьи 22.1 ТК РФ предусмотрено, что положения данной статьи и статей 22.2 и 22.3 ТК РФ не применяются в отношении трудовых книжек и формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников, акта о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказа (распоряжения) об увольнении работника, документов, подтверждающих прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником.

В силу части четвертой статьи 22.1 ТК РФ электронный документооборот осуществляется работодателем посредством информационных систем.

Что касается правила, изложенного в части шестой статьи 81 ТК РФ, согласно которому не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, то оно применяется только для случаев увольнения по инициативе работодателя.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления

Б.С. Гудко