

Отработка при увольнении, если с момента трудоустройства прошло менее трёх месяцев

1. Постановка вопроса

Работник, с даты трудоустройства которого прошло менее трёх месяцев, спрашивает, обязан ли он «отрабатывать две недели» при увольнении по собственному желанию. Вопрос допускает несколько существенно разных прочтений, и от того, какое из них соответствует фактическим обстоятельствам, зависит прямо противоположный ответ:

(а) работнику был установлен испытательный срок, и на момент подачи заявления он ещё не истёк;

(б) испытательный срок работнику вообще не устанавливался (условие отсутствует в трудовом договоре), либо уже истёк, и работник просто исходит из распространённого бытового представления, что «первые три месяца вообще ничего отрабатывать не надо»;

(в) с работником заключён срочный трудовой договор на срок до двух месяцев (либо от двух до шести месяцев), либо работник относится к категории с особым сроком предупреждения (руководитель организации, спортсмен, тренер, сезонный работник), либо его трудовой договор приостановлен в связи с призывом на военную службу (ст. 351.7 ТК РФ);

(г) увольнение оформляется не по собственному желанию, а по соглашению сторон либо по инициативе работодателя — тогда вопрос об «отработке» вообще не стоит в той же плоскости.

Ниже каждый вариант разобран отдельно, с указанием норм, конкурирующих позиций и практических выводов.

Сразу отмечу главное, чтобы читатель держал это в уме при чтении всех разделов: **в Трудовом кодексе РФ нет нормы, которая освобождала бы работника от «отработки» только потому, что он проработал менее трёх месяцев.** Продолжительность «отработки» (юридически — срока предупреждения об увольнении) зависит от иных обстоятельств: установлен ли испытательный срок и не истёк ли он (ст. 71 ТК РФ), не заключён ли договор на срок до двух месяцев (ст. 292 ТК РФ), не относится ли работник к категориям со специальным сроком предупреждения (ст. 280, 296, 348.12 ТК

РФ). Трёхмесячная величина в этом перечне фигурирует лишь как предельная продолжительность испытания по общему правилу (ст. 70 ТК РФ) — отсюда и происходит смешение понятий.

2. Терминологическая рамка: «отработка» — это срок предупреждения об увольнении

Юридически «отработки» в ТК РФ не существует. Есть **срок предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию**. В течение этого срока работник продолжает исполнять трудовые обязанности и лишь по его истечении вправе прекратить работу (ч. 5 ст. 80 ТК РФ: «По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу...»).

Из этого следуют три практических уточнения, которые обычно и неверно понимаются:

1. **Принудительно «отработать» никто не может заставить** — юридическая конструкция состоит в том, что работник обязан предупредить о своём увольнении заранее, а не в том, что работодатель «отпускает или не отпускает» его. Удержание заработной платы, трудовой книжки или документов «до отработки» неправомерно (ст. 84.1, 140 ТК РФ).
2. Если работник не выходит на работу в период срока предупреждения, это создаёт для него **риск квалификации отсутствия как прогула** (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) — см. раздел 8 ниже.
3. Одновременно закон знает несколько механизмов, при которых срок предупреждения сокращается до нуля или до нескольких дней без согласия работодателя (ч. 2, 3 ст. 80 ТК РФ) — см. раздел 7.

3. Версия 1. Испытательный срок установлен и не истёк: достаточно предупредить за три дня

3.1. Основание

Часть четвертая ст. 71 ТК РФ: «Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня».

Это специальная норма по отношению к ч. 1 ст. 80 ТК РФ, прямо упомянутая в самой ч. 1 ст. 80 формулировкой «если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом». Дополнительно это специальное

правило подтверждено и структурно — норма-исключение размещена в главе 11 ТК РФ, посвящённой именно испытанию.

Существенные условия применения:

- условие об испытании **согласовано сторонами и включено в трудовой договор** (ч. 1 ст. 70 ТК РФ); при фактическом допущении к работе без оформления договора такое условие может быть включено только отдельным соглашением, подписанным до начала работы (ч. 2 ст. 70 ТК РФ);
- работник **не относится к категориям, которым испытание не устанавливается** (ч. 4 ст. 70 ТК РФ: лица, избранные по конкурсу; беременные женщины и женщины с детьми в возрасте до полутора лет; лица, не достигшие 18 лет; выпускники, впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение года со дня получения образования; избранные на выборную должность; приглашённые в порядке перевода; заключающие договор на срок до двух месяцев; а также работники по договорам на срок до двух месяцев — ст. 289 ТК РФ);
- **срок испытания не истёк**. Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях (ч. 3 ст. 71 ТК РФ), то есть трёхдневный режим уже недоступен.

3.2. Предельные сроки испытания — почему «три месяца» вообще всплывают в вопросе

- Общее правило — не более трёх месяцев; для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений — не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).
- При заключении трудового договора на срок **от двух до шести месяцев** испытание не может превышать **двух недель** (ст. 70 ТК РФ, в редакции, воспроизведённой в Федеральном законе от 30.06.2006 № 90-ФЗ).
- При приёме на работу на срок **до двух месяцев** испытание вообще не устанавливается (ст. 289 ТК РФ, ч. 4 ст. 70 ТК РФ).
- В срок испытания **не засчитываются** период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ). Это важнейшее практическое отличие: испытание «удлиняется» на время отпуска, больничного и т. п., а значит дольше сохраняется и трёхдневный порядок увольнения.

3.3. Три дня: календарных или рабочих и с какого момента считать

Здесь есть элемент неопределённости, который следует обозначить прямо, а не выбирать одну позицию молча.

Позиция первая (преобладающая): три календарных дня. Аргументы: сроки в трудовом праве исчисляются по правилам ст. 14 ТК РФ, которая не различает рабочие и календарные дни для сроков, установленных в днях; в срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни (ч. 4 ст. 14 ТК РФ); когда законодатель хотел подчеркнуть именно календарный характер счёта, он прямо писал «календарных дней» (так сделано, например, в ст. 292 и ст. 296 ТК РФ, а также в ст. 79 ТК РФ о предупреждении об истечении срока договора). Отсутствие слова «календарных» в ст. 71 толкуется как обычный, то есть календарный, счёт дней.

Позиция вторая (встречается в локальных актах и разъяснениях кадровых служб): три рабочих дня — обосновывается тем, что при коротком сроке предупреждения «рабочий» счёт удобнее, поскольку выходные у работника и так нерабочие. Судебная практика по этому узкому вопросу не выражена в устойчивом виде; риск для работника при таком прочтении минимален, так как срок получается несколько длиннее.

Начало течения. Статья 71 прямо не оговаривает момент начала счёта, в отличие от ст. 80 ТК РФ, где указано: «Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении» (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Поэтому применяется общий механизм ст. 14 ТК РФ: течение срока, с которым связывается возникновение прав и обязанностей, начинается со дня, следующего за днём получения заявления (ч. 1 ст. 14 ТК РФ); срок, исчисляемый днями, истекает в последний день установленного срока; если последний день приходится на нерабочий день, днём окончания считается ближайший следующий рабочий день (ч. 3 ст. 14 ТК РФ).

Пример (для версии 1). Заявление получено работодателем 5 марта. Срок начинает течь с 6 марта, три календарных дня — 6, 7, 8 марта, срок истекает 8 марта. Если 8 марта — нерабочий праздничный день, окончание переносится на ближайший рабочий день. Практическая рекомендация: **указать в заявлении конкретную дату увольнения** и получить отметку о его принятии — это снимает спор о счёте дней.

3.4. Согласие работодателя не требуется и причины указывать не нужно

Право на увольнение в период испытания по ст. 71 ТК РФ — одностороннее право работника; согласие работодателя на «три дня» не предусмотрено нормой, обосновывать неподходящесть работы не требуется. Это и есть зеркальное отражение права работодателя расторгнуть договор при неудовлетворительном результате испытания, предупредив работника письменно за три дня **с указанием причин** (ч. 1 ст. 71 ТК РФ); решение работодателя работник вправе обжаловать в суд.

3.5. Практический вывод по версии 1

Если условие об испытании согласовано и включено в трудовой договор и на дату подачи заявления срок испытания не истёк (с учётом того, что в него не засчитывались периоды фактического отсутствия работника — ст. 70 ТК РФ), работник вправе уволиться, предупредив работодателя **письменно за три дня**, и двухнедельная отработка к нему не применяется. Отказ работодателя оформить увольнение в эти сроки неправомерен. Работник обязан лишь фактически работать (или находиться в отпуске/на больничном) до наступления согласованной даты; по её наступлении он вправе прекратить работу (по аналогии с ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

4. Версия 2. Испытательный срок не устанавливался (или истёк): применяется общий двухнедельный срок

4.1. Основание

Часть первая 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом». Здесь нет никакой привязки к стажу у данного работодателя: правило распространяется и на работника, отработавшего две недели, и на работника, отработавшего полтора месяца.

Ключевой тезис: **трёхмесячный порог в ТК РФ не создаёт «льготного периода» без отработки**. Тот факт, что с даты трудоустройства прошло меньше трёх месяцев, сам по себе не означает ни наличия испытания (оно возникает только из письменного соглашения — ч. 1, 2 ст. 70 ТК РФ), ни сокращения срока предупреждения.

4.2. Откуда берётся заблуждение и в чём именно ошибка

Заблуждение имеет две питающие линии:

- **Обыденная:** «испытание — это три месяца, значит первые три месяца я на особом положении». Юридически испытание существует не как «автоматические первые три месяца», а как договорное условие; отсутствие условия в трудовом договоре означает приём на работу без испытания (ч. 2 ст. 70 ТК РФ). Испытание нельзя установить «по факту», приказом задним числом или устно.
- **Нормативная:** правило ч. 4 ст. 71 ТК РФ действительно даёт «три дня вместо двух недель», но только «в период испытания». Как только срок испытания закончился (или его не было), возвращается общий режим ст. 80 ТК РФ.

4.3. Отдельный риск: испытание установлено в нарушение ст. 70 ТК РФ

Если условие об испытании включено в договор с работником из перечня ч. 4 ст. 70 ТК РФ (например, с беременной женщиной, несовершеннолетним, выпускником, впервые поступающим на работу по специальности в течение года со дня получения образования, работником, приглашённым в порядке перевода) — возможны две конкурирующие позиции:

- **Позиция А (жёсткая):** такое условие не подлежит применению как противоречащее императивной норме, испытания юридически нет, действует общий двухнедельный срок ст. 80 ТК РФ. Эта позиция опирается на буквальный текст ч. 4 ст. 70 ТК РФ («испытание при приёме на работу не устанавливается для...»).
- **Позиция Б (защитная для работника):** работодатель установил испытание и своими действиями (приказом, текстом договора) зафиксировал срок испытания; работник, подающий заявление за три дня, действует в соответствии с тем, как стороны определили свои отношения. Исход спора в этом случае не гарантирован, но работник имеет сильный аргумент: нарушение со стороны работодателя не должно создавать для работника худшее положение, чем для работника, которому испытание установлено правомерно.

Практический смысл этого разбора в том, что риск здесь распределяется асимметрично: **для работника рискованно строиться на трёхдневном сроке, когда очевидно, что испытание не могло быть установлено.** В такой ситуации надёжнее либо договориться с работодателем о дате (см. раздел 7), либо использовать двухнедельный срок.

Для спортсменов, прошедших спортивную подготовку по договору оказания услуг и заключающих трудовой договор с заказчиком этих услуг, испытательный срок не устанавливается в силу специального законодательства (ч. 9 ст. 34.2 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 07.07.2025 № 209-ФЗ) — соответственно, и трёхдневный режим ст. 71 ТК РФ к ним неприменим по этому основанию.

4.4. Практический вывод по версии 2

Если условия об испытании в трудовом договоре нет либо срок испытания истёк, работник обязан предупредить работодателя **за две недели**, даже если он проработал один, два или два с половиной месяца. Срок начинает течь на следующий день после получения работодателем заявления (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). По истечении срока работник вправе прекратить работу (ч. 5 ст. 80 ТК РФ). Если по истечении срока договор не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ). Отдельно подчеркну: течение этого срока не приостанавливается на время болезни работника или его отпуска; запрет увольнения в период нетрудоспособности и отпуска (ч. 6 ст. 81 ТК РФ, п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2) касается только увольнения по инициативе работодателя, но не увольнения по собственному желанию.

5. Версия 3. Срочный трудовой договор на срок до двух месяцев: три календарных дня, испытание не устанавливается

Здесь «менее трёх месяцев» действительно важно, но по иной причине — действует специальный срок предупреждения, прямо упомянутый в ч. 1 ст. 80 ТК РФ как «иной срок, установленный настоящим Кодексом».

- При приёме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается (ст. 289 ТК РФ, ч. 4 ст. 70 ТК РФ).
- Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, вправе до истечения срока договора расторгнуть его, предупредив работодателя в письменной форме **за три календарных дня** (ст. 292 ТК РФ). Здесь законодатель прямо указал, что дни календарные.

Смежная ситуация: договор на срок от двух до шести месяцев. Испытание в этом случае не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ). Пока идёт

испытание — действует трёхдневный порядок ст. 71 ТК РФ; после его истечения — общий двухнедельный порядок ст. 80 ТК РФ.

Практический вывод: если договор заключён на срок до двух месяцев, «отработка» составляет три календарных дня вне зависимости от того, что работник отработал, скажем, месяц. Если договор на срок от двух до шести месяцев и испытание установлено — в период испытания три дня, после — две недели.

6. Версия 4. Отдельные категории работников с иным сроком предупреждения и конкуренция норм

Ряд норм ТК РФ устанавливает собственные сроки предупреждения об увольнении по собственному желанию, и они прямо охватываются оговоркой ч. 1 ст. 80 ТК РФ:

- **Руководитель организации** вправе досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем **за один месяц** (ст. 280 ТК РФ).
- **Спортсмен, тренер** вправе расторгнуть договор по собственной инициативе, предупредив работодателя письменно не позднее чем **за один месяц**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключён на срок менее четырёх месяцев (ст. 348.12 ТК РФ). В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов и тренеров могут предусматриваться и более длительные сроки предупреждения, если такие ограничения перехода установлены нормами общероссийских спортивных федераций (ст. 348.12 ТК РФ); в трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрена обязанность денежной выплаты при увольнении по собственной инициативе без уважительных причин (ст. 348.12 ТК РФ).
- **Работники, занятые на сезонных работах**, предупреждают об увольнении по собственному желанию в сокращённый срок, установленный ст. 296 ТК РФ (точную продолжительность следует сверять по действующей редакции статьи).

Здесь существует реальная коллизия, которую следует обозначить как конкурирующие позиции:

- **Позиция 1 (приоритет субъекта):** нормы ст. 280 и ст. 348.12 ТК РФ являются специальными по субъектному составу, а значит именно они определяют срок предупреждения; правило ст. 71 ТК РФ к руководителю и спортсмену не применяется, даже если им установлено испытание

(руководителю испытание может устанавливаться на срок до шести месяцев, спортсмену — по общим правилам).

- **Позиция 2 (приоритет основания увольнения):** ст. 71 ТК РФ — специальная норма для ситуации «увольнение по инициативе работника в период испытания», и именно она даёт трёхдневный срок; поскольку обе нормы специальные, применяется та, которая устанавливает более благоприятные условия для работника (принцип сочетания государственного и договорного регулирования и запрет ухудшения положения работника по сравнению с ТК РФ — ст. 8, 9 ТК РФ).

Устойчивой судебной практики по этой коллизии нет; при её возникновении рекомендуется письменно согласовать с работодателем дату увольнения, чтобы исключить риск спора.

Практический вывод по версии 4: лицам указанных категорий следует ориентироваться не на трёхмесячный «стаж», а на собственный срок предупреждения, установленный специальной нормой, с учётом возможного прочтения в пользу более благоприятного для работника варианта.

7. Версия 5. Приостановление трудового договора в связи с призывом на военную службу (ст. 351.7 ТК РФ)

Отдельного внимания требует ситуация, когда трудовой договор работника приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации, направлением в войска национальной гвардии по мобилизации, поступлением на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ (ст. 351.7 ТК РФ, в редакции Федерального закона от 04.08.2023 № 471-ФЗ).

Что даёт эта норма применительно к разбираемому вопросу:

- период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности, за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости;
- действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу, о чём работник обязан предупредить работодателя **не позднее чем за три рабочих дня**;
- при отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора (предусмотренных частью одиннадцатой ст. 351.7 ТК РФ) срочный трудовой

договор возобновляется на период, равный остатку срока его действия, исчисляемому на день приостановления;

- в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у данного работодателя;
- расторжение по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также истечения в указанный период срока действия срочного трудового договора, если он был заключён на определённый срок в соответствии с ч. 1 и абзацами третьим, пятым, девятым — одиннадцатым ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

Важный практический вывод. Три рабочих дня в ст. 351.7 ТК РФ — это срок уведомления о выходе на работу, а не аналог «отработки» при увольнении; смешивать эти механизмы нельзя. Порядок увольнения по собственному желанию работника, вернувшегося к работе после приостановления, определяется общими правилами: двухнедельный срок по ч. 1 ст. 80 ТК РФ либо трёхдневный срок по ч. 4 ст. 71 ТК РФ, если ему установлено испытание и оно не истекло. При этом нужно учитывать, что до возобновления действия трудового договора работник трудовые обязанности не исполняет, поэтому «отработка» в буквальном смысле в период приостановления невозможна; особенности расторжения договоров с этой категорией работников неоднократно менялись (в том числе Федеральным законом от 04.08.2023 № 471-ФЗ), и в конкретном случае требуется проверка действующей редакции ст. 351.7 ТК РФ и связанных актов.

8. Нужна ли отработка, если увольнение оформляется не по собственному желанию

Это третий из поставленных правовых вопросов, и ответ на него однозначен: **«отработка» — это элемент процедуры расторжения договора по инициативе работника.** При других основаниях увольнения она не применяется.

8.1. По соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ). Срок предупреждения не применяется вовсе: дата увольнения определяется соглашением сторон, в том числе «днём в день». Соглашение целесообразно оформлять письменно (например, резолюцией работодателя на заявлении работника либо отдельным документом). По смыслу п. 39 Постановления

Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 расторжение договора до истечения срока предупреждения возможно именно по соглашению между работником и работодателем, причём согласие работодателя должно быть выражено в письменной форме.

8.2. По инициативе работодателя (ст. 71 ч. 1, ст. 81, ст. 180 ТК РФ). Срок предупреждения — обязанность работодателя, а не работника. Работник никакой «отработки» не несёт; он продолжает работать до даты увольнения, при этом: - при неудовлетворительном результате испытания работодатель предупреждает работника письменно не позднее чем за три дня с указанием причин (ч. 1 ст. 71 ТК РФ), без учёта мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ч. 2 ст. 71 ТК РФ); - при ликвидации организации, сокращении численности или штата — не менее чем за два месяца персонально и под роспись (ч. 2 ст. 180 ТК РФ); - увольнение по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника и в период его пребывания в отпуске, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 6 ст. 81 ТК РФ, п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

8.3. По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), и в связи с истечением срока договора (ст. 79 ТК РФ). О «сроках предупреждения» работником речи не идёт. При прекращении срочного договора в связи с истечением срока работник должен быть предупреждён работодателем письменно не менее чем за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ), кроме случаев истечения срока договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

8.4. Особые случаи увольнения по собственному желанию, когда «отработки» нет независимо от испытания (ч. 2 и ч. 3 ст. 80 ТК РФ). - По соглашению сторон договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). - Работодатель **обязан** расторгнуть договор в срок, указанный в заявлении работника, если заявление обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие подобные случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора (ч. 3 ст. 80 ТК РФ). Перечень «других случаев» открыт; в судебной практике к ним относят, в частности, перевод супруга на работу в другую местность, необходимость ухода за больным членом семьи, медицинские противопоказания к продолжению работы (п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 прямо

указывает на открытость этого перечня). - Работник вправе отозвать заявление до истечения срока предупреждения; увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). - Предоставление отпуска с последующим увольнением (ч. 2 ст. 127 ТК РФ): днём увольнения считается последний день отпуска. Вопрос о возможности отозвать заявление после начала такого отпуска является спорным; преобладающий подход исходит из того, что отзыв допустим лишь до начала отпуска, поскольку с этого момента трудовые отношения фактически прекращаются. Надёжнее согласовать такую конструкцию письменно.

9. Последствия невыхода на работу до окончания срока предупреждения: конкурирующие позиции

9.1. Позиция первая: это прогул, возможно увольнение по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Прогул — отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) либо более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены) (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Поскольку право прекратить работу возникает у работника лишь по истечении срока предупреждения (ч. 5 ст. 80 ТК РФ), отсутствие на работе ранее этой даты формально образует прогул. Увольнение в этом случае требует соблюдения процедуры ст. 192–193 ТК РФ: письменное истребование объяснений (2 рабочих дня на их представление), издание приказа с ознакомлением работника под роспись, соблюдение месячного срока со дня обнаружения проступка и шестимесячного — со дня его совершения (ст. 192–193 ТК РФ).

9.2. Позиция вторая: если работодатель фактически согласился — прогула нет

Если работодатель издал приказ об увольнении ранее истечения срока предупреждения по дате, указанной работником, выдал трудовую книжку (либо предоставил сведения о трудовой деятельности — ст. 66.1 ТК РФ) и произвёл окончательный расчёт, его последующие действия по квалификации отсутствия работника как прогула неправомерны: своими конклюдентными действиями он подтвердил достижение соглашения по ч. 2 ст. 80 ТК РФ. Этот подход применяется в тех случаях, когда на заявлении есть резолюция руководителя, отдельное соглашение либо работодатель совершил действия,

свидетельствующие о принятии увольнения. При увольнении за прогул бремя доказывания законности основания и соблюдения порядка увольнения лежит на работодателе (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), что существенно повышает шансы работника при споре.

9.3. Практический вывод по разделу

Наиболее безопасная линия поведения работника, желающего уйти раньше срока предупреждения:

1. указать в заявлении конкретную дату увольнения и правовое основание (ч. 4 ст. 71 ТК РФ — если применимо; ч. 2 или ч. 3 ст. 80 ТК РФ — в остальных случаях);
2. получить отметку о принятии заявления (входящий номер, дата, подпись) либо направить его заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении;
3. получить письменное согласие работодателя на досрочное расторжение (резолюция, отдельное соглашение) — это устраняет риск прогула;
4. при отказе — не прекращать работу самовольно, а добиваться оформления увольнения в указанный срок, обратившись в государственную инспекцию труда (ст. 356–357 ТК РФ), в прокуратуру либо в суд. Срок обращения в суд по спорам об увольнении — один месяц со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ); по спорам о невыплате заработной платы — один год; по иным индивидуальным трудовым спорам — три месяца (ст. 392 ТК РФ).

9.4. Чего работодатель делать не вправе

- задерживать окончательный расчёт: он производится в день увольнения, а если работник в этот день не работал — не позднее следующего дня после предъявления требования о расчёте (ст. 140 ТК РФ); за задержку начисляются проценты (денежная компенсация) по ст. 236 ТК РФ;
- задерживать выдачу трудовой книжки либо сведений о трудовой деятельности (ст. 84.1 ТК РФ);
- требовать заявление об отпуске без сохранения заработной платы «вместо увольнения»;
- отказывать в увольнении в трёхдневный срок работнику, находящемуся на испытании, при наличии надлежаще оформленного условия об испытании.

Отдельно отмечу вопрос, часто всплывающий именно при увольнении в первые месяцы работы: при расторжении договора до окончания того рабочего года, в счёт которого работник уже использовал ежегодный отпуск, работодатель вправе (но не обязан) произвести удержание за неотработанные

дни отпуска (ст. 137 ТК РФ), при этом общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы ограничен 20 процентами (ст. 138 ТК РФ). Это удержание — часть «расчёта», и оно никак не связано с обязанностью «отрабатывать» две недели.

10. Итоговые практические выводы по каждой версии

Версия 1 — испытание установлено, срок не истёк. Отработка две недели не требуется: достаточно письменного предупреждения за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ). Это право не зависит от согласия работодателя. Срок считается по правилам ст. 14 ТК РФ, преобладающий подход — три календарных дня; целесообразно указать дату увольнения в заявлении. Помнить, что в срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и иного фактического отсутствия на работе (ст. 70 ТК РФ), поэтому испытание может длиться дольше трёх календарных месяцев.

Версия 2 — испытание не устанавливалось или истекло. Требуется предупреждение за две недели (ч. 1 ст. 80 ТК РФ), и меньше трёх месяцев стажа значения не имеет. Двухнедельный срок не приостанавливается на время болезни или отпуска работника. По истечении срока работник вправе прекратить работу (ч. 5 ст. 80 ТК РФ); если договор не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, отношения продолжаются (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

Версия 3 — срочный договор до двух месяцев. Три календарных дня (ст. 292 ТК РФ), испытание не устанавливается (ст. 289, ч. 4 ст. 70 ТК РФ). При договоре от двух до шести месяцев — испытание не более двух недель; в период испытания три дня, после — две недели.

Версия 4 — специальные субъекты. Руководитель организации и спортсмен (тренер) — один месяц (ст. 280, ст. 348.12 ТК РФ), для спортсмена с договором менее четырёх месяцев — исключение; сезонные работники — сокращённый срок по ст. 296 ТК РФ. Конкуренция этих норм со ст. 71 ТК РФ в период испытания однозначно не разрешена; при необходимости — письменно согласовывать дату увольнения.

Версия 5 — приостановление договора по ст. 351.7 ТК РФ. Порядок увольнения по собственному желанию определяется общими правилами (ст. 80 либо ст. 71 ТК РФ); трёхдневное уведомление о выходе на работу — самостоятельный механизм, не являющийся «отработкой».

Версия 6 — увольнение не по собственному желанию. По соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) и по инициативе работодателя (ст. 81, 180 ТК РФ)

обязанности «отрабатывать» у работника нет: при увольнении по инициативе работодателя сроки предупреждения соблюдает работодатель.

Общий вывод по вопросу. Если у работника менее трёх месяцев стажа и ему не устанавливался испытательный срок — двухнедельное предупреждение необходимо. Если испытательный срок установлен письменно и не истёк — достаточно трёх дней. Если работник хочет уйти вообще без отработки — законные пути: соглашение сторон (ч. 2 ст. 80, ст. 78 ТК РФ), случаи ч. 3 ст. 80 ТК РФ, увольнение в связи с предоставлением отпуска с последующим увольнением (ч. 2 ст. 127 ТК РФ), специальные основания с сокращённым сроком (ст. 292, 296, 280, 348.12 ТК РФ).

11. Список использованных нормативных источников и судебной практики

Трудовой кодекс Российской Федерации:

- ст. 8, 9 (соотношение нормативного и договорного регулирования, недопустимость ухудшения положения работника);
- ст. 14 (исчисление сроков, в том числе правила о начале течения и о нерабочем дне);
- ст. 59 (срочный трудовой договор; использована применительно к ч. 11 ст. 351.7);
- ст. 66.1 (сведения о трудовой деятельности);
- ст. 67 (фактическое допущение к работе; использована применительно к ч. 2 ст. 70);
- ст. 70 (испытание при приёме на работу: порядок установления, категории, которым испытание не устанавливается, предельные сроки, невключение периодов отсутствия в срок испытания);
- ст. 71 (результат испытания при приёме на работу: ч. 1 — предупреждение работодателем за три дня с указанием причин; ч. 2 — без учёта мнения профсоюза и без выходного пособия; ч. 3 — истечение срока испытания; ч. 4 — право работника расторгнуть договор по собственному желанию с предупреждением за три дня);
- ст. 77 (общие основания прекращения трудового договора: п. 1 — соглашение сторон, п. 3 — инициатива работника, п. 5 — перевод к другому работодателю);
- ст. 78 (расторжение по соглашению сторон);
- ст. 79 (прекращение срочного трудового договора, предупреждение не менее чем за три календарных дня);

- ст. 80 (расторжение по инициативе работника: ч. 1 — две недели, начало течения срока; ч. 2 — досрочное расторжение по соглашению сторон; ч. 3 — обязанность работодателя расторгнуть в срок, указанный работником; ч. 4 — отзыв заявления; ч. 5 — право прекратить работу по истечении срока и окончательный расчёт; ч. 6 — продолжение действия договора);
- ст. 81, в том числе ч. 1 п. 6 пп. «а» (прогул) и ч. 6 (запрет увольнения по инициативе работодателя в период нетрудоспособности и в отпуске);
- ст. 83 (прекращение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон);
- ст. 84.1 (оформление прекращения трудового договора, выдача трудовой книжки);
- ст. 127 (реализация права на отпуск при увольнении; ч. 2 — отпуск с последующим увольнением);
- ст. 137, 138 (удержания из заработной платы, пределы удержаний);
- ст. 140 (сроки расчёта при увольнении);
- ст. 180 (предупреждение при ликвидации, сокращении численности или штата — не менее двух месяцев);
- ст. 192, 193 (дисциплинарные взыскания и порядок их применения);
- ст. 236 (материальная ответственность работодателя за задержку выплат);
- ст. 280 (досрочное расторжение договора руководителем организации — предупреждение за один месяц);
- ст. 289 (заключение трудового договора на срок до двух месяцев — испытание не устанавливается);
- ст. 292 (увольнение работника, заключившего договор на срок до двух месяцев — предупреждение за три календарных дня);
- ст. 296 (расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах);
- ст. 348.12 (особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером — предупреждение не позднее чем за один месяц, случаи договора на срок менее четырёх месяцев, обязанность денежной выплаты);
- ст. 351.7 (особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных в войска национальной гвардии по мобилизации, поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, военного положения или в военное время, заключивших контракт о добровольном содействии, — в редакции Федерального закона от 04.08.2023 № 471-ФЗ: зачёт периода приостановления в стаж, возобновление договора в день выхода, предупреждение за три рабочих дня, право на отпуск в удобное время в течение шести месяцев, ограничение расторжения по инициативе работодателя);
- ст. 356–357 (полномочия государственной инспекции труда);

- ст. 391, 392 (рассмотрение индивидуальных трудовых споров, сроки обращения в суд).

Иные нормативные правовые акты:

- Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в редакции которого действуют, в частности, ч. 1 ст. 71, ч. 1 ст. 80 ТК РФ; им же установлено правило о максимальной продолжительности испытания в две недели при договоре на срок от двух до шести месяцев);
- Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ (изменения в ст. 70, 71, 80 ТК РФ);
- Федеральный закон от 04.08.2023 № 471-ФЗ (изменения в ст. 351.7 ТК РФ и связанные нормы);
- Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (источник текста действующей редакции использованных статей ТК РФ);
- Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», ч. 8–10 ст. 34.2 (в редакции Федерального закона от 07.07.2025 № 209-ФЗ) — об испытательном сроке при заключении трудового договора с заказчиком услуг по спортивной подготовке и о сроке такого договора; ст. 34.2 введена Федеральным законом от 06.12.2011 № 412-ФЗ.

Судебная практика:

- Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: п. 23 (обязанность работодателя доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка; запрет увольнения по инициативе работодателя в период нетрудоспособности и отпуска), п. 39 (расторжение по инициативе работника: проверка добровольности волеизъявления, возможность расторжения до истечения срока предупреждения по соглашению сторон с письменным выражением согласия работодателя, отзыв заявления, открытый перечень случаев невозможности продолжения работы).

Информационные источники текстов:

- ИПС «Законодательство России», pravo.gov.ru (официальный интернет-портал правовой информации), публикация Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ — <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>.

Примечание о пределах достоверности. Отдельные вопросы, затронутые в разборе, не имеют однозначного нормативного или судебного разрешения: исчисление трёхдневного срока по ч. 4 ст. 71 ТК РФ в календарных или рабочих днях; конкуренция ст. 71 ТК РФ со специальными нормами о сроке

предупреждения (ст. 280, 348.12 ТК РФ) в период испытания; правовые последствия отзыва заявления после начала отпуска с последующим увольнением. По этим вопросам выше изложены конкурирующие позиции; при принятии конкретного кадрового решения целесообразно сверять действующие редакции норм и локальные акты работодателя.

