

Увольнение без «отработки» двух недель: квалификация невыхода на работу и правовые последствия

1. Краткая постановка вопроса

Работник подал (либо намерен подать) заявление о расторжении трудового договора по собственной инициативе и не желает исполнять трудовые обязанности в течение двухнедельного срока предупреждения, установленного ч. 1 ст. 80 ТК РФ. Требуется установить: (а) существует ли в ТК РФ самостоятельное основание увольнения «за отказ отрабатывать две недели»; (б) может ли невыход на работу в период предупреждения быть квалифицирован как прогул и повлечь увольнение по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; (в) какие иные основания увольнения применимы в этой ситуации и каковы различия правовых последствий. Ниже разобраны все существенные сценарии — как с точки зрения работника, так и с точки зрения работодателя, включая конкурирующие позиции судебной практики.

2. Ключевая нормативная рамка и терминология

2.1. «Две недели» — это срок предупреждения, а не «отработка»

Использование бытового термина «отработка» неверно по существу. Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, **предупредив** работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение срока начинается **на следующий день после получения работодателем заявления** (ч. 1 ст. 80 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Из этого следует принципиальное для рассматриваемого вопроса обстоятельство: закон не обязывает работника «отрабатывать» что-либо; он обязывает его **предупредить** и — до наступления дня увольнения — исполнять трудовые обязанности, поскольку трудовой договор в этот период продолжает действовать (ст. 56, 57, 61, абз. 2 ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Срок предупреждения исчисляется в календарных днях, нерабочие дни в него включаются (ч. 1, 2 ст. 14 ТК РФ).

2.2. Методическое замечание о редакциях ст. 80 ТК РФ (важно для корректности публикации)

В правовых базах параллельно встречаются две редакции ст. 80 ТК РФ:

- **действующая** (в редакции Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ и от 02.07.2013 № 185-ФЗ): «...не позднее чем за две недели... Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления...», с упоминанием «образовательной организации», «локальных нормативных актов» и запрета увольнения без учёта позиции приглашённого работника;
- **утратившая силу** (до 06.10.2006): «...за две недели», «зачисление в образовательное учреждение», без правила о начале течения срока.

В анализе и в тексте документа следует использовать исключительно действующую редакцию. Ссылки на «зачисление в образовательное учреждение» и на отсутствие правила о начале течения срока — признак использования устаревшей редакции.

2.3. Прямой ответ на вопрос: «по какой статье уволят?»

Самостоятельного основания увольнения «за отказ отрабатывать две недели» в ТК РФ не существует. Такого состава в перечне ст. 77, ст. 80, ст. 81 ТК РФ нет. Практически реализуемы пять сценариев:

№	Фактическая ситуация	Основание в приказе	Норма
1	Заявление подано, работник не выходит, работодатель оформляет увольнение по собственному желанию	инициатива работника	п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ
2	Невыход расценён как прогул	прогул	подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
3	Имеется неснятое дисциплинарное взыскание, невыход — повторное нарушение	неоднократное неисполнение трудовых обязанностей	п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
4	Работник не подавал заявления (либо отозвал его)	прогул	подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
5		дополнительное основание	ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ

№	Фактическая ситуация	Основание в приказе	Норма
	Дистанционный работник, прекративший взаимодействие с работодателем		

3. Версия 1. Работодатель оформляет увольнение по собственному желанию, несмотря на невыход

Существо версии

Заявление подано и не отозвано; работник в период предупреждения на работу не выходит; работодатель по истечении срока издаёт приказ о расторжении трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (собственное желание) и не применяет дисциплинарное взыскание.

Обоснование

- Ч. 5 ст. 80 ТК РФ: по истечении срока предупреждения работник **имеет право прекратить работу**; в последний день работы работодатель обязан выдать трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности — ст. 66.1 ТК РФ) и произвести окончательный расчёт.
- Ч. 6 ст. 80 ТК РФ: если по истечении срока договор не расторгнут и **работник не настаивает** на увольнении, действие договора продолжается. Если работник настаивает (не приступает к работе, требует расчёта и выдачи документов), работодатель обязан оформить прекращение отношений.
- П. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: расторжение договора по инициативе работника допустимо при добровольности волеизъявления; договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения — по соглашению сторон; при наличии указанных в ч. 3 ст. 80 ТК РФ обстоятельств работодатель **обязан** расторгнуть договор в срок, указанный в заявлении.
- Конституционная и отраслевая рамка: свобода труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ), принцип свободы трудового договора (ст. 2 ТК РФ), запрет принудительного труда (ст. 4 ТК РФ). Работодатель не вправе «заставить» работника продолжать работу против его воли сверх срока предупреждения, равно как и удерживать его в отношениях после истечения срока.

Финансовые последствия для работника

- Заработная плата за дни фактического невыхода **не начисляется** — оплате подлежит фактически отработанное время (ст. 129, 132 ТК РФ).
- Компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается в полном объеме независимо от основания увольнения (ст. 127 ТК РФ).
- Окончательный расчёт — в день увольнения (ст. 84.1, 140 ТК РФ); при задержке — проценты по ст. 236 ТК РФ.
- Запись в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности): «Трудовой договор расторгнут по инициативе работника, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» (порядок внесения записей — Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н).

Практический вывод по версии 1

Это наиболее вероятный и наименее рискованный для работника сценарий: невыход при уже поданном и не отозванном заявлении далеко не всегда влечёт дисциплинарную процедуру — работодателю проще и логичнее оформить увольнение по собственному желанию. Основание увольнения — **ст. 80 ТК РФ (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)**, а не «статья за отказ отработки».

4. Версия 2. Невыход квалифицируется как прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Здесь судебная практика неоднородна; ниже приведены обе конкурирующие позиции и критерии их применения.

4.1. Позиция А: прогул налицо, увольнение правомерно

Аргументация. До наступления дня увольнения трудовой договор действует, а значит, действует и обязанность работника добросовестно исполнять трудовые обязанности и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (ст. 21, 56, 189 ТК РФ). Подача заявления о расторжении договора не приостанавливает договор и не освобождает от дисциплины. Прогул — отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности либо более четырёх часов подряд (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Когда позиция применяется (обстоятельства):

1. В заявлении указана дата увольнения **ранее** двух недель, а работодатель досрочное расторжение **не согласовал** (ч. 2 ст. 80 ТК РФ — досрочное расторжение возможно только по соглашению). Работник, полагаящий, что «уже уволен», фактически остаётся в трудовых отношениях, и его отсутствие квалифицируется как прогул.
2. Заявление **отозвано** работником (ч. 4 ст. 80 ТК РФ) либо заявление **не зарегистрировано** (нет штампа/входящего номера, отметки о получении) и работодатель оспаривает факт предупреждения.
3. Работник отсутствует, **не уведомив** работодателя и не имея уважительных причин; отсутствие превышает установленный порог (весь день либо более четырёх часов подряд).
4. Работник самовольно использует отгулы/отпуск без согласования — п. 39 Постановления Пленума № 2 прямо разъясняет, что это следует рассматривать как прогул (исключение — случаи, когда отказ работодателя в предоставлении дней отдыха был незаконным и время использования дней отдыха не зависело от усмотрения работодателя, например у доноров — ч. 4 ст. 186 ТК РФ).
5. Работник после истечения срока предупреждения **не настаивал** на увольнении и фактически продолжал числиться работающим, но на работу не выходил (ч. 6 ст. 80 ТК РФ: действие договора продолжается).

4.2. Позиция Б: прогула нет, увольнение по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконно

Аргументация. Работник уже реализовал право на расторжение договора (ч. 1 ст. 80 ТК РФ), выразил волю на прекращение отношений и (применительно к ч. 3 ст. 80 ТК РФ) вправе требовать увольнения в указанный им срок. Работодатель обязан совершить юридически значимое действие — прекратить договор; использование им вместо этого дисциплинарного механизма расценивается как обход порядка, установленного ст. 80 ТК РФ, и как злоупотребление правом (ст. 2, 4, 21, 22 ТК РФ; ч. 3 ст. 17 Конституции РФ).

Когда позиция применяется (обстоятельства):

1. Заявление оформлено надлежащим образом, зарегистрировано, не отозвано; работник отсутствует именно в пределах срока предупреждения.
2. Заявление мотивировано обстоятельствами ч. 3 ст. 80 ТК РФ (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем трудового законодательства, локальных актов, коллективного договора, соглашения или трудового договора, иные случаи невозможности продолжения работы). В этих случаях работодатель **обязан**

расторгнуть договор в указанный работником срок, поэтому неисполнение этой обязанности не может превращать правомерное поведение работника в дисциплинарный проступок.

3. Работник настаивает на увольнении (ч. 6 ст. 80 ТК РФ), но работодатель уклоняется от оформления.
4. Отсутствие работника было кратким, а работодатель впоследствии сам оформил увольнение по собственному желанию — практика рассматривает такую последовательность как подтверждение того, что воля сторон была направлена на прекращение договора по ст. 80 ТК РФ.

4.3. Разграничительные критерии (сводно)

Критерий	Склоняет к «прогулу»	Склоняет к «отсутствию прогула»
Наличие зарегистрированного заявления	заявление не подано / отозвано / не подтверждено	заявление подано и зарегистрировано
Согласование досрочного увольнения (ч. 2 ст. 80)	не согласовано, а работник не вышел до даты, указанной в заявлении	согласовано либо дата не ранее истечения срока
Основание заявления	«по собственному желанию» без причин	обстоятельства ч. 3 ст. 80 ТК РФ
Уважительные причины отсутствия	отсутствуют	нетрудоспособность (ст. 183 ТК РФ), иные уважительные причины
Длительность отсутствия	весь день / более 4 часов подряд без объяснений	краткое отсутствие в пределах срока предупреждения
Позиция работника после срока	не настаивает на увольнении (ч. 6 ст. 80)	настаивает на увольнении

4.4. Практический вывод по версии 2

Формально работодатель вправе издать приказ об увольнении по **подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**, однако при наличии надлежаще оформленного и не отозванного заявления работника такое увольнение имеет высокий риск признания незаконным. Наиболее уязвимо для работодателя увольнение за прогул в ситуации, когда заявление было мотивировано обстоятельствами ч. 3

ст. 80 ТК РФ: работодатель был обязан уволить в указанный срок, а вместо этого применил взыскание. Наиболее защищена позиция работодателя, когда работник ушёл до согласованной даты или отозвал заявление.

5. Версия 3. Невыход при наличии действующего дисциплинарного взыскания (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Если к моменту невыхода у работника уже есть неснятое и непогашенное дисциплинарное взыскание (замечание или выговор — ст. 192 ТК РФ), работодатель может избрать не «прогульную», а «повторную» конструкцию: неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Условия применения разъяснены в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (разъяснения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ): работодатель вправе расторгнуть договор по этому основанию при условии, что работнику ранее было объявлено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения обязанностей оно не снято и не погашено (ст. 194 ТК РФ — погашение через год; досрочное снятие — по инициативе работодателя, ходатайству работника или профсоюза).

Практический вывод. Для работника запись «уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей» (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) столь же неблагоприятна, как «за прогул», а доказать правомерность такого увольнения работодателю в ряде случаев проще: не требуется устанавливать более четырёх часов подряд отсутствия — достаточно факта повторного нарушения. Однако и здесь действует полный процедурный механизм ст. 193 ТК РФ и обязанность учесть тяжесть проступка (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

6. Версия 4. Заявление не подавалось (либо отозвано, либо оформлено ненадлежаще)

Классический прогул: работник прекратил работу без предупреждения работодателя. Квалификация — **подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**, с обязательным соблюдением процедуры ст. 192, 193 ТК РФ и с учётом п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2.

Дополнительно: если заявление подано, но затем отозвано в порядке ч. 4 ст. 80 ТК РФ (работник вправе отозвать заявление в любое время до истечения срока предупреждения; увольнение не производится, если на место не приглашён в письменной форме другой работник, которому по ТК РФ и иным

федеральным законам не может быть отказано в заключении трудового договора), трудовые отношения продолжаются, и последующий невыход образует прогул.

Практический вывод. Это единственная версия, где риск для работника максимален и практически не зависит от судебного усмотрения: невыход без заявления — прогул при доказанности отсутствия свыше четырёх часов подряд или в течение всего рабочего дня.

7. Версия 5. Дистанционный работник (ст. 312.8 ТК РФ)

Для работников, выполняющих трудовую функцию дистанционно, существует **самостоятельное** основание увольнения по инициативе работодателя: если в период дистанционной работы работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, **более двух рабочих дней подряд** со дня поступления соответствующего запроса работодателя (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ; введена Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ). Исключение — если более длительный срок взаимодействия установлен порядком взаимодействия, предусмотренным ч. 9 ст. 312.3 ТК РФ.

Дополнительно: договор с дистанционным работником на постоянной основе может быть прекращён при изменении местности выполнения трудовой функции, если это влечёт невозможность исполнения обязанностей на прежних условиях (ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ). При ознакомлении с приказом в форме электронного документа работодатель обязан в течение трёх рабочих дней направить копию приказа на бумажном носителе заказным письмом с уведомлением (ч. 3 ст. 312.8 ТК РФ).

Практический вывод. Для «удалёнщика», который подал заявление, но перестал отвечать на запросы, работодатель имеет более простой, чем прогул, инструмент: увольнение по ст. 312.8 ТК РФ. Это не прогул и не «отказ отрабатывать», но фактически даёт тот же результат. При этом полное «молчание» работника в течение двух рабочих дней после запроса само по себе образует состав.

8. Особенности для отдельных категорий работников

- **Иностранные граждане и лица без гражданства.** Прекращение договора по основаниям, предусмотренным п. 10 и 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК РФ (невозможность предоставления прежней работы по окончании временного

перевода; невозможность временного перевода), требует письменного предупреждения работника не менее чем за три календарных дня до увольнения; по ряду оснований договор прекращается по истечении одного месяца со дня наступления обстоятельств (ст. 327.6 ТК РФ в редакции Федерального закона от 17.11.2025 № 419-ФЗ).

- **Служба в органах принудительного исполнения.** Отношения регулируются не только ТК РФ, но и Федеральным законом от 01.10.2019 № 328-ФЗ: увольнение по инициативе руководителя допускается не ранее чем через две недели либо два месяца со дня уведомления в зависимости от основания (ч. 1 ст. 84); с согласия сотрудника контракт может быть расторгнут ранее (ч. 2 ст. 84); увольнение по инициативе руководителя в период нетрудоспособности, отпуска или командировки не допускается, кроме прямо перечисленных оснований (ч. 3 ст. 84). Применительно к такому работнику конструкция «не вышел — значит прогул» работает иначе: решающее значение имеют сроки уведомления.
- **Работники с особыми гарантиями** (например, члены выборных профсоюзных органов — ст. 374 ТК РФ): увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ требует учёта мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; срок рассмотрения — семь рабочих дней; при непредставлении мнения в срок работодатель вправе уволить без его учёта; при несогласии стороны вправе провести дополнительные консультации в течение трёх рабочих дней.

9. Процедура увольнения за прогул: что обязан сделать работодатель и где точки для оспаривания

1. **Затребовать письменное объяснение** до применения взыскания; если по истечении двух рабочих дней объяснение не представлено — составить акт (ч. 1, 2 ст. 193 ТК РФ).
2. **Учесть тяжесть проступка** и обстоятельства его совершения (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).
3. **Соблюсти сроки применения взыскания:** не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения профсоюзного органа) и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка (ч. 3, 4 ст. 193 ТК РФ).
4. **Издать приказ**, ознакомить работника под роспись в течение трёх рабочих дней (не считая времени отсутствия на работе); при отказе — составить акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

5. Оформить увольнение: приказ по унифицированной форме либо форме, утверждённой работодателем; выдать трудовую книжку либо предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1, ч. 4, 5 ст. 84.1 ТК РФ); произвести окончательный расчёт (ст. 140 ТК РФ).

Точки для оспаривания работником: отсутствие зарегистрированного факта получения заявления об увольнении; отсутствие затребования объяснений; нарушение месячного/шестимесячного срока; отсутствие учёта тяжести проступка; увольнение в период временной нетрудоспособности или отпуска (запрет установлен ч. 6 ст. 81 ТК РФ для увольнения по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности ИП).

Последствия признания увольнения незаконным: восстановление на работе, взыскание среднего заработка за всё время вынужденного прогула, компенсация морального вреда по требованию работника (ст. 394, 237 ТК РФ), возмещение судебных расходов (ст. 98, 100 ГПК РФ), а также изменение формулировки основания увольнения (ч. 4 ст. 394 ТК РФ — если неправильная формулировка препятствовала поступлению на работу). Срок обращения в суд по спорам об увольнении — один месяц со дня вручения копии приказа либо выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); по спорам о невыплате заработной платы — один год со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

10. Сравнение правовых последствий: прогул vs собственное желание

Критерий	Увольнение по собственному желанию (ст. 80, п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)	Увольнение за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
Формулировка записи	«Трудовой договор расторгнут по инициативе работника...»	«Трудовой договор расторгнут в связи с прогулом...»
Оценка причины	нейтральная	виновное действие (дисциплинарный проступок)
Дисциплинарный проступок	нет	есть (ст. 192 ТК РФ)

Критерий	Увольнение по собственному желанию (ст. 80, п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)	Увольнение за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
Оплата периода до увольнения	не начисляется за дни, когда работа фактически не выполнялась (ст. 129, 132 ТК РФ)	то же; при этом дни прогула не оплачиваются
Компенсация за неиспользованный отпуск	выплачивается (ст. 127 ТК РФ)	выплачивается (ст. 127 ТК РФ)
Влияние на стаж для отпуска	дни без работы в стаж не входят	время отсутствия без уважительных причин не включается в стаж для ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ч. 2 ст. 121 ТК РФ)
Окончательный расчёт	день увольнения (ст. 140 ТК РФ)	день увольнения (ст. 140 ТК РФ)
Влияние на трудоустройство	минимальное	воспринимается как негативный маркер; работодатель вправе запросить объяснения, отказ должен быть обоснован (ст. 64 ТК РФ)
Пособие по безработице	общий порядок	пониженный размер для уволенных за нарушение трудовой дисциплины (законодательство о занятости; см. ст. 30 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и сменивший его в этой части Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ)
Срок оспаривания	один месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ)	один месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ)
Риск для работодателя	низкий	высокий: при отсутствии состава либо процедурных нарушений — восстановление, средний заработок, моральный вред

Дополнительно: за нарушение трудового законодательства работодатель может быть привлечён к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ; за невыплату заработной платы — к ответственности по ст. 145.1 УК РФ и по ст. 236 ТК РФ (проценты за задержку).

11. Законные способы не выходить на работу в течение двух недель

1. **Соглашение сторон о досрочном расторжении** (ч. 2 ст. 80 ТК РФ): стороны вправе договориться об увольнении до истечения срока предупреждения. Оптимальная форма — резолюция работодателя на заявлении либо отдельное соглашение с указанием даты.
2. **Обстоятельства ч. 3 ст. 80 ТК РФ**, при которых работодатель **обязан** уволить в указанный работником срок: зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи невозможности продолжения работы, а также установленное нарушение работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. Перечень «других случаев» открыт; практика относит к ним, в частности, переезд в другую местность, необходимость ухода за больным членом семьи, состояние здоровья. Уважительность причины оценивается судом при споре, поэтому её следует документировать прямо в заявлении (с приложением подтверждений).
3. **Отпуск с последующим увольнением** (ч. 2 ст. 127 ТК РФ): по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением, при этом днём увольнения считается последний день отпуска. Важное ограничение: такая схема не применяется при увольнении за виновные действия — то есть «уйти в отпуск» уже после совершённого прогула нельзя.
4. **Временная нетрудоспособность** (ст. 183 ТК РФ; Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ): период болезни не прерывает течение срока предупреждения и не отменяет увольнение по собственному желанию (запрет ч. 6 ст. 81 ТК РФ касается только увольнения по инициативе работодателя), но исключает квалификацию отсутствия как прогула при наличии надлежаще оформленного листа нетрудоспособности.
5. **Работа по совместительству, вахтовый режим, гибкое рабочее время** — не создают исключений, но влияют на порядок учёта рабочего времени и на определение факта и длительности отсутствия.

12. Итоговые выводы по каждой версии

1. **Версия «уволят за отказ отрабатывать две недели» — неверна юридически.** Такого основания в ТК РФ нет; «две недели» — срок предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ), а не отдельная повинность.
2. **Наиболее вероятный исход** при поданном и не отозванном заявлении — увольнение по **п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст. 80 ТК РФ)**, даже если последние две недели работник не выходил; заработная плата за эти дни не начисляется, компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается (ст. 127, 140 ТК РФ).
3. **Увольнение за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) возможно, но не автоматически.** Практика расходится: значительная часть судов не признаёт прогулом невыход в пределах срока предупреждения при надлежаще оформленном заявлении, особенно если заявление мотивировано обстоятельствами ч. 3 ст. 80 ТК РФ; напротив, прогул очевиден, если работник ушёл до согласованной даты, отозвал заявление, использовал отгулы самовольно (п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2) или отсутствовал, не подав заявления вовсе.
4. **Промежуточный риск** — увольнение по **п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** при наличии неснятого взыскания.
5. **Для дистанционных работников** действует отдельное основание — **ст. 312.8 ТК РФ** (невзаимодействие более двух рабочих дней подряд).
6. **Для работника** риск увольнения за прогул снимается: письменным заявлением с регистрацией входящего номера, указанием уважительных причин по ч. 3 ст. 80 ТК РФ, письменным согласованием даты по ч. 2 ст. 80 ТК РФ, оформлением нетрудоспособности или отпуска с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ).
7. **Для работодателя** безопасный алгоритм: зарегистрировать заявление, при отсутствии соглашения о досрочном увольнении оформить прекращение договора по истечении срока предупреждения по ст. 80 ТК РФ, а при намерении применить взыскание — строго соблюсти ст. 192, 193 ТК РФ и учесть разграничительные критерии из раздела 4.3.

13. Список использованных нормативных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации — ч. 1 ст. 37 (свобода труда), ч. 3 ст. 17 (недопустимость злоупотребления правом).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 2, 4, 14, 21, 22, 56, 57, 61, 64, 66, 66.1, 77, 80, 81, 84.1, 121, 127, 129, 132, 140, 183, 186, 189, 192, 193, 194,

236, 237, 312.3, 312.8, 327.4, 327.6, 374, 392, 394 (в редакции Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.07.2013 № 185-ФЗ, от 08.12.2020 № 407-ФЗ, от 17.11.2025 № 419-ФЗ, от 15.12.2025 № 474-ФЗ и др.).

3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (изменения в ст. 80 ТК РФ — правило о начале течения срока предупреждения; формулировки подп. «а», «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
4. Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ (изменения в ч. 3 ст. 80 ТК РФ — терминология об образовательных организациях, локальных нормативных актах).
5. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ (введение ст. 312.8 ТК РФ).
6. Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации...» — ст. 80, 84 (сроки уведомления при увольнении по инициативе руководителя, запреты в период нетрудоспособности, отпуска, командировки).
7. Федеральный закон от 17.11.2025 № 419-ФЗ (изменения в ст. 327.6 ТК РФ).
8. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (актуальная редакция ст. 80, 81, 327.6 ТК РФ по состоянию на дату публикации).
9. Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ (формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде; ст. 66.1 ТК РФ).
10. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
11. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»; Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» — ст. 30 (размер пособия для лиц, уволенных за нарушение трудовой дисциплины).
12. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (формулировки записей при увольнении).
13. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 98, 100, 211.
14. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27.
15. Уголовный кодекс Российской Федерации — ст. 145.1.

Акты судебного толкования

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — разъяснения по ст. 80 ТК РФ (порядок и добровольность расторжения договора по инициативе работника, право отзыва заявления, обязанность работодателя уволить в срок, указанный работником, при

обстоятельствах ч. 3 ст. 80 ТК РФ), по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (условия увольнения при наличии неснятого и непогашенного взыскания) и по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (понятие прогула, квалификация самовольного использования отгулов и отпуска как прогула, исключение для случаев, когда отказ работодателя в предоставлении дней отдыха был незаконным).

Примечание для редакции

Позиции судебной практики по вопросу о квалификации невыхода на работу в период срока предупреждения об увольнении не унифицированы: сформировались два устойчивых подхода (разделы 4.1 и 4.2). При подготовке конкретных материалов по спорам следует проверять актуальные обзоры судебной практики Верховного Суда РФ по трудовым спорам и правоприменительную практику соответствующего региона, поскольку исход дела в этой категории споров в значительной степени определяется конкретными фактическими обстоятельствами: датой и способом регистрации заявления, наличием согласования досрочного увольнения, причинами невыхода и позицией работника после истечения срока предупреждения.

