

Увольнение по собственному желанию при стаже менее месяца: сроки предупреждения, досрочное расторжение и риски

1. Краткая постановка вопроса

Работница, состоящая в трудовых отношениях менее месяца и планирующая выйти на новую работу на следующей неделе, спрашивает, может ли она уволиться по собственному желанию «без двухнедельной отработки». Юридически вопрос сводится к трём самостоятельным аспектам: (1) какой срок предупреждения об увольнении применяется в её ситуации — общий двухнедельный (ч. 1 ст. 80 ТК РФ) или специальный трёхдневный (ч. 4 ст. 71 ТК РФ, ч. 2 ст. 292 ТК РФ, ч. 1 ст. 296 ТК РФ); (2) можно ли расторгнуть договор до истечения этого срока по соглашению сторон (ст. 78, ч. 2 ст. 80 ТК РФ); (3) какие обстоятельства обязывают работодателя уволить в дату, указанную работником (ч. 3 ст. 80 ТК РФ). Длительность фактической работы (менее месяца) сама по себе срок предупреждения не сокращает — такой нормы в ТК РФ нет; значение имеет не стаж, а наличие испытания, вид трудового договора и достигнутые договорённости. Ниже разобраны все существенные версии.

2. Общая рамка: что такое «двухнедельная отработка» и как исчисляется срок

2.1. Термин. «Отработка» — бытовое понятие. Закон говорит о **сроке предупреждения**: работник обязан не «отработать» две недели, а **предупредить** работодателя письменно не позднее чем за две недели (ч. 1 ст. 80 ТК РФ в действующей редакции — с изменениями, внесёнными Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ). Обратите внимание: в числе приведённых источников встречается и первоначальная редакция ч. 1 ст. 80 ТК РФ («предупредив... за две недели») — она утратила силу; применяется редакция с формулировкой «не позднее чем за две недели, **если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом**». Именно эта оговорка и открывает все специальные сроки, разобранные ниже.

2.2. Исчисление. Течение двухнедельного срока начинается **на следующий день после получения работодателем заявления** (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Общие правила исчисления сроков — ст. 14 ТК РФ; при этом следует учитывать, что по ч. 4 ст. 14 ТК РФ, если последний день срока приходится на нерабочий день, днём окончания считается ближайший следующий рабочий день (ряд судов применяет это правило и к сроку предупреждения об увольнении — практика по регионам расходится, что важно при планировании даты выхода на новую работу).

2.3. Практический вывод. Заявление нужно вручать так, чтобы была доказана дата получения: лично с отметкой о принятии на копии либо заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении (иначе работодатель может ссылаться на то, что заявления не получал, и срок не начнёт течь).

3. Версия 1 (наиболее вероятная): работнику установлен испытательный срок — предупреждение за три дня

3.1. Норма. Согласно ч. 4 ст. 71 ТК РФ, если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная работа для него не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, **предупредив работодателя в письменной форме за три дня**. Это и есть предусмотренный ТК РФ «иной срок» применительно к ч. 1 ст. 80 ТК РФ. При стаже менее месяца работница почти наверняка находится внутри испытательного срока (максимум — 3 месяца, для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров — 6 месяцев; для срочных договоров от 2 до 6 месяцев — не более 2 недель: ст. 70 ТК РФ).

3.2. Ключевое условие — испытание должно быть установлено надлежащим образом. Испытание считается установленным, только если условие о нём включено в трудовой договор (ч. 1 ст. 70 ТК РФ). Если договор в письменной форме не оформлялся и отдельное соглашение об испытании до начала работы не подписывалось, условие об испытании считается не установленным (ч. 3 ст. 70 ТК РФ), даже если в приказе о приёме есть соответствующая фраза, — тогда действует общее правило двух недель. Срочный договор до двух месяцев: испытание не устанавливается вообще (ч. 1 ст. 292 ТК РФ).

3.3. Когда трёхдневный срок уже не работает. Если испытание истекло, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и

дальнейшее расторжение допускается только на общих основаниях (ч. 3 ст. 71 ТК РФ) — то есть двухнедельное предупреждение по ст. 80 ТК РФ. Например, при договоре на 3 месяца с двухнедельным испытанием (ч. 6 ст. 70 ТК РФ) к концу четвёртой недели работы испытание уже закончилось.

3.4. Альтернативная позиция по исчислению трёх дней. Часть 4 ст. 71 ТК РФ, в отличие от ч. 1 ст. 80 ТК РФ, не содержит прямого правила о начале течения срока. Практика знает два подхода: (а) трёхдневный срок исчисляется по аналогии с ч. 1 ст. 80 ТК РФ и ст. 14 ТК РФ — со дня, следующего за днём получения заявления (увольнение на четвёртый день); (б) срок считается как три дня до предполагаемой даты увольнения. Безопаснее указывать в заявлении конкретную дату увольнения, заведомо отстоящую на 3–4 дня, и получить отметку о принятии.

3.5. Встречный риск. Находясь на испытании, работник уязвим: работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть договор по ч. 1 ст. 71 ТК РФ (неудовлетворительный результат испытания, с письменным предупреждением не позднее чем за три дня и указанием причин, без учёта мнения профсоюза и без выходного пособия). Такое решение обжалуется в суд; бремя доказывания законности основания и порядка увольнения лежит на работодателе (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Практический смысл: подавая заявление, целесообразно одновременно отработать вариант «согласованного» увольнения (см. раздел 6), чтобы не получить запись по «испытательной» статье.

Практический вывод по версии 1. Если условие об испытании корректно включено в трудовой договор и на дату подачи заявления испытание не истекло — уволиться можно, предупредив за три дня, то есть реально «без двухнедельной отработки». Это самый вероятный и самый быстрый законный путь для ситуации «работаю меньше месяца».

4. Версия 2: испытание не установлено — действует общее правило двух недель

4.1. Норма. Ч. 1 ст. 80 ТК РФ: письменное предупреждение не позднее чем за две недели; течение — со дня, следующего за днём получения заявления работодателем.

4.2. Короткий стаж значения не имеет. Ни ТК РФ, ни иные федеральные законы не устанавливают сокращённого срока предупреждения для работников, проработавших менее месяца (или менее какого-либо иного срока). Более того, ч. 3 ст. 71 ТК РФ прямо указывает обратное: истечение

испытания «сбрасывает» работника к общим правилам. Следовательно, ответ на вопрос «обязана ли работница предупредить за две недели, если договор заключён менее месяца назад» — **да, обязана**, если ни один из специальных случаев (разделы 3, 5, 6) не подтверждён. Единственное, чего закон не требует, — это чтобы работник «отработал» эти две недели физически: он обязан предупредить; но см. раздел 8 о рисках невыхода.

4.3. Возможность более короткого срока в договоре. Условие трудового договора, локального нормативного акта или соглашения, снижающее срок предупреждения (например, «за три дня» или «за один день»), правомерно: ст. 8, ст. 9, ст. 57 ТК РФ допускают улучшение положения работника по сравнению с ТК РФ и запрещают только ухудшение. Напротив, условие, удлиняющее срок (например, «за один месяц»), не подлежит применению как ухудшающее (ст. 8, ст. 9 ТК РФ). Поэтому первым шагом стоит прочитать свой экземпляр трудового договора и правила внутреннего трудового распорядка.

Практический вывод по версии 2. При отсутствии испытания и иных специальных оснований уволиться «завтра» законно нельзя — только по соглашению с работодателем или при наличии обстоятельств ч. 3 ст. 80 ТК РФ. Планировать выход на новую работу ранее чем через две недели в этом варианте рискованно.

5. Версия 3: специальные сроки в зависимости от вида договора (проверить обязательно)

5.1. Срочный трудовой договор на срок до двух месяцев — предупреждение за **три календарных дня** (ч. 2 ст. 292 ТК РФ); испытание при таком договоре не устанавливается (ч. 1 ст. 292 ТК РФ), поэтому это самостоятельное основание трёхдневного срока, не связанное со ст. 71 ТК РФ.

5.2. Сезонные работы — предупреждение за **три календарных дня** (ч. 1 ст. 296 ТК РФ).

5.3. Срочный договор от двух до шести месяцев — испытание не более двух недель (ч. 6 ст. 70 ТК РФ); далее см. логику п. 3.3.

5.4. Руководитель организации — досрочное расторжение по своей инициативе с предупреждением за **один месяц** (ст. 280 ТК РФ) — этот случай, наоборот, удлиняет срок.

5.5. Работодатель — физическое лицо или индивидуальный предприниматель — сроки предупреждения об увольнении определяются

трудовым договором (ч. 2 ст. 307 ТК РФ); здесь возможно и «нулевое» предупреждение, если так записано в договоре.

Практический вывод по версии 3. Прежде чем считать две недели, нужно установить вид договора (бессрочный/срочный, его срок, сезонность) и статус работодателя. Для договора до двух месяцев и для сезонных работ достаточно трёх дней.

6. Версия 4: досрочное расторжение по соглашению сторон — «без отработки» вообще

6.1. Нормы. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон в любое время (ст. 78 ТК РФ; основание — п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Кроме того, по соглашению между работником и работодателем договор может быть расторгнут **и до истечения срока предупреждения** (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). То есть даже при «двухнедельном» варианте увольнение возможно на следующий день или в любой удобной дате — при согласии работодателя.

6.2. Как оформить. Оптимально — два документа: (1) письменное заявление работника с просьбой уволить по собственному желанию конкретной датой и предложением считать это соглашением по ч. 2 ст. 80 ТК РФ; (2) письменное согласие работодателя (резолюция «согласовано», отдельное соглашение о расторжении с указанием даты и основания). Альтернатива — сразу оформлять увольнение **по соглашению сторон** (ст. 78 ТК РФ), что исключает споры о дате.

6.3. Практика и конклюдентные действия. Суды признают соглашение достигнутым и тогда, когда работодатель, не оформив отдельного документа, фактически согласился с датой, указанной работником (например, издал приказ об увольнении этой датой, внёс запись в трудовую книжку, произвёл расчёт). Однако доказывать это в споре придётся работнику, поэтому письменная фиксация предпочтительна. При этом воля сторон при увольнении по собственному желанию должна быть добровольной — если работник докажет принуждение, увольнение может быть признано незаконным (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

6.4. Различие оснований. Увольнение по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) даёт работнику право до истечения срока предупреждения в любое время отозвать заявление, и увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому по закону нельзя отказать в заключении договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). При увольнении по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ)

односторонний отказ от достигнутого соглашения законом не предусмотрен — это устойчивее для работодателя и менее гибко для работника.

Практический вывод по версии 4. Это самый универсальный способ уволиться быстро при любом стаже и без испытания — но он требует согласия работодателя. При отказе понудить работодателя к соглашению нельзя.

7. Версия 5: обстоятельства, обязывающие работодателя уволить в дату, указанную работником

7.1. Норма. Ч. 3 ст. 80 ТК РФ: если заявление об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и **другие случаи**), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **локальных нормативных актов**, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора — работодатель **обязан** расторгнуть договор в срок, указанный в заявлении.

7.2. Перечень открытый. Формулировка «и другие случаи» позволяет относить сюда обстоятельства, объективно исключающие продолжение работы. Практика в качестве уважительных причин признаёт, в частности, перевод супруга к новому месту службы, переезд в другую местность, необходимость ухода за больным членом семьи, медицинские противопоказания, зачисление на обучение. Оценка конкретного обстоятельства — прерогатива суда, и она может различаться в разных регионах; поэтому данная версия требует документального подтверждения (справка о зачислении, пенсионное удостоверение, свидетельство о браке и справка о переводе супруга, медицинское заключение, акты о нарушениях работодателя и т. д.).

7.3. Нарушения со стороны работодателя. Если заключённый договор не оформлен письменно (ст. 67 ТК РФ), задерживается выплата заработной платы (ст. 136 ТК РФ), не предоставляются предусмотренные договором условия — это может служить основанием для увольнения в указанный работником срок, при этом факт нарушения должен быть установлен (например, актом государственной инспекции труда, решением комиссии по трудовым спорам, судебным актом). Одновременно это повод для обращения в ГИТ (ст. 352, 356, 357 ТК РФ) и для ответственности работодателя по ст. 5.27 КоАП РФ.

Практический вывод по версии 5. Если у работницы есть такое обстоятельство (например, она принята в образовательную организацию или

продолжение работы невозможно по медицинским показаниям), она вправе требовать увольнения в удобную ей дату, сославшись в заявлении на ч. 3 ст. 80 ТК РФ, и приложить подтверждающие документы. При отказе работодателя спор разрешается в суде.

8. Версия 6 (смежная): отпуск с последующим увольнением и расчёты

Предоставление отпуска с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ) при стаже менее месяца практически неприменимо: право на отпуск за первый год работы возникает по общему правилу после шести месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ), досрочно — по соглашению сторон. Если отпуск всё-таки был предоставлен авансом, при увольнении до окончания рабочего года возможны удержания за неотработанные дни отпуска (ч. 2 ст. 137 ТК РФ), кроме случаев, перечисленных в той же части. Какого-либо «штрафа» или удержания за неотработанные дни предупреждения закон не предусматривает — такой ответственности ТК РФ не содержит.

9. Версия 7 (риск): «просто не выйти» до истечения срока предупреждения

9.1. Позиция А — риск увольнения за прогул. По общему правилу работник вправе прекратить работу лишь по истечении срока предупреждения (ч. 5 ст. 80 ТК РФ). Самовольное оставление работы до истечения этого срока рассматривается значительной частью практики как нарушение трудовой дисциплины, за которое возможно увольнение по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (прогул — отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более четырёх часов подряд) с соблюдением порядка ст. 192, 193 ТК РФ; разъяснения — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 39). Последствие — «негативная» запись в трудовой книжке и сведениях о трудовой деятельности (ст. 66, 66.1 ТК РФ).

9.2. Позиция Б — прогула нет. Если работодатель согласовал увольнение ранее указанной даты (ст. 78, ч. 2 ст. 80 ТК РФ) либо сам издал приказ об увольнении по собственному желанию, невыход на работу прогулом не является: стороны уже определили дату прекращения договора. Также в судебной практике невыход не квалифицируется как прогул, если

работодатель фактически воспринял заявление как уведомление и не возражал против даты (конклюдентное согласование).

9.3. Практический вывод по версии 7. Уходить «в никуда», не получив согласия работодателя или не имея обстоятельств по ч. 3 ст. 80 ТК РФ, рискованно: возможна запись об увольнении за прогул и связанные с ней сложности на новом месте. Безопасная схема — письменное согласование даты (разд. 6) либо использование 3-дневного срока (разд. 3 и 5). При этом период временной нетрудоспособности течение срока предупреждения по общему правилу не прерывает.

10. Версия 8: отзыв заявления и последствия расторжения договора

До истечения срока предупреждения работник вправе в любое время отозвать заявление; увольнение тогда не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому по ТК РФ или иному федеральному закону нельзя отказать в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Если же по истечении срока предупреждения договор не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ). Право отзыва закон связывает со ст. 80 ТК РФ; при увольнении в период испытания по ст. 71 ТК РФ вопрос решается по аналогии, и до издания приказа работник, как правило, успевает отозвать заявление — но лучше не полагаться на аналогию, а фиксировать договорённости письменно.

11. Сопутствующие вопросы, которые нужно закрыть в день увольнения

- **Оформление.** Издаётся приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, работник знакомится с ним; основание — п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (собственное желание) либо п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон) (ст. 84.1 ТК РФ).
- **Расчёт.** Заработная плата и компенсация за неиспользованный отпуск выплачиваются в день увольнения, а если работник в этот день не работал — не позднее следующего дня после предъявления требования (ст. 84.1, 140 ТК РФ).
- **Документы.** Трудовая книжка либо сведения о трудовой деятельности по форме ЕФС-1, копии документов, связанных с работой, по письменному

заявлению (ст. 62, 66, 66.1 ТК РФ; Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ).

- **Обращение в суд (если что-то пойдёт не так).** По спорам об увольнении — один месяц со дня вручения копии приказа либо выдачи трудовой книжки (или со дня, когда работник отказался её получить); по иным индивидуальным трудовым спорам — три месяца (ст. 391, 392 ТК РФ). Первичный канал досудебной защиты — государственная инспекция труда (ст. 352, 356, 357 ТК РФ).
- **Альтернатива увольнению.** Если новая работа допускает работу по совместительству, выход возможен без увольнения: совместительство оформляется у другого работодателя (ст. 60.1, 282, 283, 284 ТК РФ), а увольнение можно провести позже. Ограничения по совместительству установлены для отдельных категорий работников (например, ст. 282, 329 ТК РФ).

12. Сводный практический вывод

1. **Установлен испытательный срок (условие включено в трудовой договор), и он не истёк** → увольнение по собственному желанию с предупреждением за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ). Это основной и, вероятнее всего, применимый сценарий при стаже менее месяца.
2. **Испытание не установлено либо уже истекло** → действует общий двухнедельный срок (ч. 1 ст. 80 ТК РФ); длительность работы его не сокращает. Проверить ЛНА и договор на наличие более короткого срока (это допустимо по ст. 8, 9 ТК РФ).
3. **Договор до двух месяцев или сезонные работы** → три календарных дня (ч. 2 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ).
4. **Есть согласие работодателя** → увольнение в любую дату по ч. 2 ст. 80 или по ст. 78 ТК РФ; оформить письменно.
5. **Есть обстоятельство, исключающее продолжение работы, либо доказанное нарушение работодателя** → требовать увольнения в свою дату со ссылкой на ч. 3 ст. 80 ТК РФ с приложением подтверждающих документов.
6. **Ничего из перечисленного** → законно «сократить» две недели нельзя; безопасный путь — договориться. Простой невыход на работу создаёт риск увольнения за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
7. **Планирование под выход на новую работу на следующей неделе.** При 3-дневном сроке дата достижима: подать заявление немедленно с указанием конкретной даты увольнения (с учётом правила о начале течения срока со дня, следующего за днём получения заявления, и ст. 14 ТК РФ),

вручить под отметку или направить письмом с описью и уведомлением, при возможности параллельно согласовать дату по ч. 2 ст. 80 ТК РФ.

13. Список использованных нормативных источников и судебных актов

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ), в действующей редакции (в том числе с изменениями, внесёнными Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ): ст. 8, 9, 14, 57, 60.1, 62, 66, 66.1, 67, 70, 71, 77, 78, 79, 80, 81, 84.1, 122, 127, 137, 140, 192, 193, 280, 282, 283, 284, 292, 296, 307, 329, 352, 356, 357, 391, 392.
2. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в части новой редакции ч. 1 ст. 80 и ст. 71, 79 ТК РФ).
3. Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ (в части дополнения ч. 3 ст. 80 ТК РФ указанием на локальные нормативные акты).
4. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования» (сведения о трудовой деятельности, форма ЕФС-1).
5. Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы...» — ст. 85 (пример специального регулирования расторжения контракта по соглашению сторон для отдельных видов службы; применяется только к сотрудникам ФПС).
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 22 (добровольность волеизъявления работника при увольнении по собственному желанию), п. 39 (квалификация прогула и обстоятельства, при которых он не вменяется).
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27 (ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства; реализуется по результатам проверки ГИТ в порядке ст. 356, 357 ТК РФ).

Примечание о редакциях. В приведённых источниках встречаются две версии ч. 1 ст. 80 ТК РФ — первоначальная («за две недели») и действующая («не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом; течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления»). Применению подлежит действующая редакция; именно оговорка об «ином

сроке» является юридическим основанием для применения трёхдневного срока по ч. 4 ст. 71 ТК РФ и по ст. 292, 296 ТК РФ.

