

Увольнение по собственному желанию в период испытательного срока: срок предупреждения и возможность «не отрабатывать» две недели

I. Краткая постановка вопроса

Вопрос состоит в том, распространяется ли на работника, в трудовом договоре с которым предусмотрено условие об испытании, общий двухнедельный срок предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию (ч. 1 ст. 80 ТК РФ) — и, соответственно, обязан ли такой работник фактически «отрабатывать» две недели, — либо в отношении него действует специальный, сокращённый срок предупреждения, предусмотренный ч. 4 ст. 71 ТК РФ («за три дня»). Дополнительно требуют разбора: соотношение специальной и общей норм; исчисление этого срока; возможность прекращения работы ранее срока предупреждения по соглашению сторон, по уважительным причинам и в случаях нарушения трудового законодательства работодателем; а также правовые риски работника, который фактически прекратил работу до истечения срока предупреждения.

II. Нормативная основа: как соотносятся ст. 71 и ст. 80 ТК РФ

1. Общее правило

Абзац первый 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом**. Течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

2. Специальное правило для периода испытания

Часть четвёртая 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**».

3. Механизм «стыковки» норм

Формула «если иной срок не установлен настоящим Кодексом» в ч. 1 ст. 80 ТК РФ — это прямая отсылка, которая охватывает в том числе ч. 4 ст. 71 ТК РФ. Правило ч. 4 ст. 71 ТК РФ является **специальной нормой (lex specialis)** по отношению к ч. 1 ст. 80 ТК РФ: оно действует по особому субъектному признаку (работник, находящийся в периоде испытания) и по особому фактическому составу (наличие условия об испытании, установленного в соответствии со ст. 70 ТК РФ). Никакого противоречия между нормами нет — они соотносятся как общая и специальная.

4. Замечание к версиям текста источника

Среди представленных источников источник № 2 воспроизводит **устаревшую редакцию** ст. 80 ТК РФ: в нём отсутствуют слова «не позднее чем», нет предложения о начале течения срока и употреблена формулировка «образовательное учреждение» (исключена Федеральным законом от 02.07.2013 № 185-ФЗ, заменена на «образовательную организацию»; аналогичные изменения в 1996–2013 гг. касались терминологии об образовательных организациях). Применению подлежит действующая редакция — та, что приведена в источниках № 1, 3, 11, 12. Тексты ст. 71 и ст. 80 в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ, приведённые в представленных источниках, дословно совпадают с действующей редакцией ТК РФ, поэтому выводы, сделанные ниже, сохраняются при любом из этих вариантов.

III. Версия 1 (основная): заявление подано и увольнение происходит в пределах испытательного срока — срок предупреждения составляет три дня

Обоснование

1. Условие об испытании включено в трудовой договор (ст. 70 ТК РФ — условие устанавливается по соглашению сторон и обязательно указывается в трудовом договоре).
2. На дату подачи заявления и на предполагаемую дату увольнения срок испытания **не истёк**.

3. Следовательно, применяется ч. 4 ст. 71 ТК РФ: работник предупреждает работодателя письменно за три дня, и по истечении этого срока работодатель обязан оформить увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника).

Существенное уточнение: работник не обязан объяснять причины

Формулировка «придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей» **не означает обязанности доказывать или мотивировать** этот вывод. ТК РФ не устанавливает ни перечня уважительных причин, ни требования прилагать подтверждающие документы для применения ч. 4 ст. 71 ТК РФ. Достаточно самого факта нахождения в периоде испытания и письменного заявления. Обратная практика (требование работодателя «обосновать» увольнение на испытании за три дня) правового значения не имеет.

Можно ли ухудшить это правило трудовым договором или локальным актом?

Нет. Согласно ч. 2 ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством; если такие условия включены — **они не подлежат применению**. Аналогичное правило для локальных нормативных актов — ст. 8 ТК РФ. Иерархия норм закреплена в ст. 5 ТК РФ.

Отсюда практический вывод: если в трудовом договоре прямо написано «при увольнении по собственному желанию работник предупреждает работодателя за две недели» — применительно к периоду испытания это условие не действует, поскольку ухудшает положение работника по сравнению с ч. 4 ст. 71 ТК РФ. Наоборот, условие о более коротком сроке (например, «за один день») формально улучшает положение работника и, по общему правилу, допустимо, хотя на практике встречается редко.

Практический вывод по версии 1

Да, можно не «отрабатывать» две недели. Работник, находящийся в периоде испытания, вправе уволиться, предупредив работодателя за три дня. Юридически «отработка» как таковая ТК РФ вообще не известна — речь идёт исключительно о сроке предупреждения, который в данном случае сокращён до трёх дней.

IV. Версия 2: заявление подано в пределах испытания, но трёхдневный (или двухнедельный) срок выходит за его границы

Это наиболее спорная с точки зрения практики ситуация, поскольку закон прямо её не регулирует. Возможны две конкурирующие позиции.

Позиция А (преобладающая): значение имеет момент подачи заявления

Если заявление подано в период испытания, работник реализовал специальное право, предусмотренное ч. 4 ст. 71 ТК РФ. Дата фактического прекращения трудового договора, наступающая уже после формального окончания испытания, на квалификацию основания не влияет: право на трёхдневное предупреждение уже возникло и реализовано, а его «доначисление» до двух недель означало бы ухудшение положения работника задним числом.

В пользу этой позиции говорит и то, что срок предупреждения — это процедурная гарантия работодателя, а не длящийся институт, меняющийся в зависимости от календарной даты увольнения.

Позиция Б (консервативная): значение имеет момент прекращения трудового договора

Специальная норма ч. 4 ст. 71 ТК РФ сформулирована как норма, действующая «в период испытания». Если на дату увольнения испытание уже истекло (в том числе потому, что работник продолжает работу и считается выдержавшим испытание — абз. 3 ст. 71 ТК РФ), то к моменту прекращения договора работник уже не является испытуемым, и надлежит применять общий срок ч. 1 ст. 80 ТК РФ — две недели. Этой логики придерживаются отдельные работодатели, и она встречается в правоприменительной практике, хотя устойчивого судебного подтверждения не получила.

Практический вывод по версии 2

- Безопасный для **работника** сценарий: подать заявление **заведомо до окончания испытания**, сформулировав дату увольнения внутри трёхдневного срока и внутри периода испытания (то есть так, чтобы последний день работы приходился на дату до истечения испытания). Это снимает спор полностью.

- Если дата увольнения неизбежно «выпадает» за пределы испытания, риск спора реален; в этом случае целесообразно письменно зафиксировать согласие работодателя на увольнение ранее двухнедельного срока (см. раздел VI, версия «соглашение сторон») либо сослаться на уважительные причины по ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

V. Версия 3: условие об испытании установлено с нарушениями либо фактически истекло — применяется общий двухнедельный срок

Наличие в трудовом договоре слов «испытательный срок» само по себе ещё не означает, что специальный трёхдневный срок применим. Нужно проверить следующее (ст. 70 ТК РФ):

- 1. Условие об испытании должно быть именно в трудовом договоре.** Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят **без испытания**. Если фраза об испытании содержится только в приказе о приёме на работу, в правилах внутреннего трудового распорядка или в заявлении о приёме, а в трудовой договор не включена, — условие считается не установленным, договор заключён без испытания. При фактическом допуске к работе без оформления договора условие об испытании может быть включено только отдельным письменным соглашением, оформленным **до начала работы**.
- 2. Предельные сроки.** Испытание не может превышать трёх месяцев; для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом; при заключении срочного трудового договора на срок от двух до шести месяцев — не более двух недель. Если в договоре указан срок, превышающий допустимый, условие об испытании действует только в пределах законного максимума (в части превышения условие не подлежит применению в силу ст. 8, 9 ТК РФ).
- 3. Категории, которым испытание не устанавливается.** К ним относятся, в частности: лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности; беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет; лица, не достигшие 18 лет; лица, получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющей государственную аккредитацию программе и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения образования; лица,

приглашённые на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев, а также иные лица в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ, иным федеральным законом, коллективным договором, соглашением. Если работник относится к такой категории, условие об испытании в договоре юридически недействительно.

4. **Продление испытания «по факту».** В срок испытания **не засчитываются** период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Это означает, что испытание может объективно «сдвигаться» вправо, и, соответственно, трёхдневный срок ч. 4 ст. 71 ТК РФ продолжает действовать дольше, чем указано в договоре. Этот нюанс работает в пользу работника, но требует точного подсчёта.
5. **Истечение испытания.** Согласно абз. 3 ст. 71 ТК РФ, если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях. С этого момента действует общий двухнедельный срок по ч. 1 ст. 80 ТК РФ.

Практический вывод по версии 3

Если условие об испытании оформлено с нарушениями, срок испытания фактически истёк либо работник относится к категории лиц, которым испытание не устанавливается, — **ссылаться на ч. 4 ст. 71 ТК РФ нельзя**, и увольнение по собственному желанию предполагает предупреждение за две недели. В этом случае применяются иные механизмы, рассмотренные ниже (раздел VI).

VI. Как уйти без «двух недель» независимо от испытания: три законных механизма

Даже если специальный трёхдневный срок неприменим, ТК РФ даёт работнику несколько оснований сократить срок предупреждения или вообще его не соблюдать.

1. Соглашение между работником и работодателем (ч. 2 ст. 80 ТК РФ)

«По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении».

Форма соглашения законом не установлена. Допустимо: - отдельное письменное соглашение или виза работодателя («согласен», «не возражаю») на заявлении с датой; - резолюция руководителя на заявлении с указанием конкретной даты увольнения; - обмен письмами по электронной почте, если такой порядок предусмотрен локальными актами и (или) трудовым договором.

Конкурирующая позиция по молчанию работодателя. В практике встречается подход, согласно которому работник, указавший в заявлении дату увольнения ранее установленного срока, вправе прекратить работу, если работодатель не заявил возражений. Однако устойчивой и общеобязательной эта позиция не является: **молчание по общему правилу не признаётся согласием** на досрочное расторжение, и работник, самовольно оставивший работу, рискует получить увольнение за прогул (см. раздел VII). Поэтому надёжнее получить **явно выраженное** согласие работодателя, зафиксированное письменно.

2. Невозможность продолжения работы и нарушения со стороны работодателя (ч. 3 ст. 80 ТК РФ)

«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».

Ключевые моменты: - перечень причин **открытый** («и другие случаи»). В практике к уважительным причинам относят, в частности: выход на пенсию, зачисление в образовательную организацию, беременность, перевод супруга (супруги) на работу в другую местность, переезд на новое место жительства, необходимость ухода за больным членом семьи или ребёнком, направление на лечение, призыв на военную службу и иные объективно препятствующие продолжению работы обстоятельства; - вторая группа оснований — **установленные нарушения** работодателем законодательства, локальных актов, коллективного договора, соглашения или трудового договора (например, задержка выплаты заработной платы, невыдача средств индивидуальной защиты, необеспечение условий труда). Здесь требуется именно установленное нарушение — желательно подтверждённое предписанием государственного инспектора труда, решением суда или иным

документом, хотя факт нарушения может быть установлен и впоследствии в судебном порядке; - при наличии оснований по ч. 3 ст. 80 ТК РФ работодатель **обязан** уволить в срок, указанный работником, — в том числе «днём в день» или ранее трёх дней. Право выбора даты принадлежит работнику.

3. Отпуск с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ)

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, при этом **днём увольнения считается последний день отпуска** (ч. 2 ст. 127 ТК РФ). Это позволяет «перекрыть» срок предупреждения отпуском: работник фактически не работает, а трудовой договор прекращается по окончании отдыха.

Важные оговорки: - по ч. 4 ст. 127 ТК РФ при предоставлении отпуска с последующим увольнением по инициативе работника этот работник **вправе отозвать заявление только до дня начала отпуска** (и при условии, что на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора). После начала отпуска отзыв невозможен — это устойчивая позиция, подтверждаемая практикой конституционного правосудия; - отпуск с последующим увольнением не предоставляется при увольнении за виновные действия.

4. Увольнение в период отпуска или временной нетрудоспособности

Запрет на расторжение трудового договора в период временной нетрудоспособности работника или в период его пребывания в отпуске установлен **только для увольнения по инициативе работодателя** (ч. 6 ст. 81 ТК РФ; для отдельных видов службы — аналогичные нормы, например ч. 3 ст. 84 Федерального закона «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации», ч. 4 ст. 85 Федерального закона «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации»). Увольнение **по инициативе работника** в эти периоды допускается. Более того, последний день работы может приходиться на период отпуска или нетрудоспособности: работодатель обязан оформить увольнение и произвести расчёт (ст. 84.1, 140 ТК РФ), а пособие по временной нетрудоспособности в таком случае оплачивается по общим правилам.

Практический вывод по разделу VI

Сократить срок предупреждения (вплоть до увольнения «днём в день») можно тремя законными путями: (1) получить письменное согласие работодателя по ч. 2 ст. 80 ТК РФ; (2) документально обосновать невозможность продолжения

работы или установленное нарушение работодателя по ч. 3 ст. 80 ТК РФ и требовать увольнения в указанную работником дату; (3) использовать отпуск с последующим увольнением по ст. 127 ТК РФ, учитывая необратимость заявления после начала отпуска.

VII. Что такое «отработка»: обязанности работника в период предупреждения и связанные риски

1. Термин «отработка» в ТК РФ отсутствует

Закон оперирует понятием «срок предупреждения об увольнении». Это **рабочее время**, подлежащее оплате в обычном порядке; никаких «выкупных» платежей, «неустоек за неотработку» или удержаний за неотработанный срок предупреждения закон не предусматривает. Условия трудового договора о денежной компенсации за отказ отработать две недели не подлежат применению как ухудшающие положение работника (ст. 8, 9 ТК РФ). Единственный специальный случай договорной денежной выплаты при увольнении по собственной инициативе — спортсмен (ч. 3 ст. 348.12 ТК РФ), и он к обычным работникам не относится.

2. Последствия самовольного прекращения работы до истечения срока предупреждения

Работник вправе прекратить работу **по истечении** срока предупреждения (ч. 5 ст. 80 ТК РФ). Если же он перестаёт выходить на работу ранее этого момента без согласия работодателя и без оснований по ч. 3 ст. 80 ТК РФ, его отсутствие может быть квалифицировано как прогул — грубое нарушение трудовых обязанностей, влекущее увольнение по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Именно поэтому «просто не прийти» — худший вариант; правильная последовательность: письменное заявление → согласие работодателя либо доказанное основание по ч. 3 ст. 80 ТК РФ → увольнение.

3. Право отозвать заявление

До истечения срока предупреждения работник вправе **в любое время** отозвать своё заявление; 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). Приглашение в порядке перевода от другого работодателя — классический случай, когда отказать нельзя (ст. 64 ТК РФ), причём приглашение действует в течение

месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Отзыв заявления согласия работодателя не требует.

4. Если работодатель «не отпускает»

По истечении срока предупреждения (двух недель или трёх дней) работник вправе прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать трудовую книжку (либо сведения о трудовой деятельности), другие связанные с работой документы по письменному заявлению работника и произвести окончательный расчёт (ч. 5 ст. 80, ст. 84.1, 140 ТК РФ). Если по истечении срока договор не расторгнут и работник **не настаивает** на увольнении — действие договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ). Если работник настаивает (направив письменное требование, явившись за расчётом), уклонение работодателя неправомерно и влечёт: обязанность возместить материальный ущерб от незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), проценты за задержку выплат (ст. 236 ТК РФ), административную ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ, а также право работника обратиться в государственную инспекцию труда (ст. 356 ТК РФ), прокуратуру и в суд (ст. 391 ТК РФ).

Практический вывод по разделу VII

«Отработка» — не самостоятельная юридическая обязанность, а лишь период, в течение которого трудовой договор продолжает действовать и работник должен выполнять трудовую функцию. Досрочно прекращать работу без согласия работодателя и без законных оснований нельзя — это риск увольнения за прогул. Отзыв заявления до истечения срока — безусловное право работника, ограниченное только письменным приглашением другого работника.

VIII. Исчисление срока предупреждения: календарные или рабочие дни, начало течения, выходные

1. Три дня по ч. 4 ст. 71 ТК РФ: календарные или рабочие?

Формулировка ч. 4 ст. 71 ТК РФ говорит просто «за три дня», тогда как ст. 292 и ст. 296 ТК РФ (соответственно для договоров на срок до двух месяцев и для сезонных работ) прямо указывают «**за три календарных дня**».

- **Позиция А (преобладающая): три календарных дня.** Общий порядок исчисления сроков установлен ст. 14 ТК РФ; срок, исчисляемый в

календарных неделях или днях, включает и нерабочие дни. Прямое указание на «календарные дни» в ст. 292 и 296 ТК РФ — не создание исключения, а уточнение общего правила, применимого и к ст. 71 ТК РФ.

- **Позиция Б (встречается в локальной практике и в консультационной литературе): три рабочих дня.** Аргумент — законодатель в аналогичных по конструкции нормах специально оговаривает «календарные дни», а в ст. 71 ТК РФ этого не делает.

Практический вывод: рассчитывать следует по календарным дням (позиция А); при наличии сомнений целесообразно указывать в заявлении конкретную дату увольнения и получать согласие работодателя.

2. Момент начала течения срока

Часть 1 ст. 80 ТК РФ (в действующей редакции) устанавливает: течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника.

- **Позиция А:** предложение сформулировано как общее правило о сроке предупреждения и по системному смыслу распространяется и на трёхдневный срок ч. 4 ст. 71 ТК РФ (в том числе с учётом ст. 14 ТК РФ, согласно которой течение срока начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений).
- **Позиция Б (буквальная):** норма содержится в ч. 1 ст. 80 ТК РФ и регулирует только установленный там двухнедельный срок.

Практический вывод: исчислять срок со следующего дня после вручения заявления — наиболее защищённый вариант; он исключает упрёк в «недостаточности» предупреждения.

3. Значение даты получения заявления работодателем

Поскольку срок течёт с момента **получения** заявления, работнику следует обеспечить доказуемость этой даты: отметка о приёме (входящий номер, подпись, дата) на экземпляре работника, регистрация в журнале входящей корреспонденции, заказное письмо с уведомлением и описью вложения, направление через систему «Работа в России» или в электронной форме в рамках эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой (отказ работника от участия в эксперименте не может являться основанием для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ — см. ч. 3 ст. 3 указанного закона).

4. Последний день срока приходится на выходной

Ст. 14 ТК РФ содержит правило о переносе окончания срока, приходящегося на нерабочий день, — однако в трудовых отношениях оно применяется с оговорками. Конкурирующие подходы: (а) увольнение оформляется в последний календарный день срока, даже если он выходной, поскольку в срок включаются нерабочие дни; (б) если последний день срока — нерабочий, оформление переносится на ближайший рабочий день. На практике риск снимается указанием в заявлении **конкретной календарной даты** увольнения.

IX. Специальные сроки предупреждения для отдельных категорий работников

Для полноты картины: ч. 4 ст. 71 ТК РФ — не единственное исключение из двухнедельного правила ч. 1 ст. 80 ТК РФ. Иные сроки установлены:

Категория	Срок предупреждения	Норма
Работник в период испытания	3 дня	ч. 4 ст. 71 ТК РФ
Работник по договору на срок до двух месяцев	3 календарных дня	ст. 292 ТК РФ
Сезонный работник	3 календарных дня	ст. 296 ТК РФ
Руководитель организации (досрочное расторжение)	не позднее чем за 1 месяц	ст. 280 ТК РФ
Спортсмен, тренер	не позднее чем за 1 месяц, кроме договоров на срок менее четырёх месяцев; договором может быть предусмотрен и более длительный срок, если это соответствует нормам общероссийских спортивных федераций (профессиональных лиг) о переходах	ст. 348.12 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 28.07.2012 № 136-ФЗ; текст приведён в источниках № 5, 6)

Категория	Срок предупреждения	Норма
Сотрудники органов внутренних дел, органов принудительного исполнения	специальные сроки, установленные законами о службе (увольнение по инициативе самого сотрудника, как правило, требует предупреждения за один месяц); нормы ТК РФ применяются субсидиарно	Федеральные законы «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» (ст. 85 — расторжение по инициативе руководителя), «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации» (ст. 84)

Отдельно следует учитывать **ст. 351.7 ТК РФ**: в период приостановления действия трудового договора в связи с мобилизацией, службой в войсках национальной гвардии, военной службой по контракту в период мобилизации (военного положения, военного времени) либо заключением контракта о добровольном содействии расторжение договора **по инициативе работодателя** не допускается (кроме ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и истечения срока срочного договора в определённых случаях). Это ограничение адресовано работодателю и не отменяет права работника уволиться по собственному желанию по правилам ст. 80 ТК РФ.

Х. Практические выводы по каждой версии (сводно)

Версия 1. Заявление подано и договор прекращается в пределах испытания. Применяется ч. 4 ст. 71 ТК РФ — предупреждение **за три дня**. «Отрабатывать» две недели не нужно. Условие договора о двухнедельном сроке на этот период не распространяется как ухудшающее положение работника (ст. 8, 9 ТК РФ).

Версия 2. Заявление подано в период испытания, но увольнение выходит за его пределы. Спорно. Наиболее защищённый вариант — обеспечить, чтобы последний день работы приходился на период испытания, либо получить письменное согласие работодателя на досрочное расторжение (ч. 2 ст. 80 ТК РФ), либо опереться на основания ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

Версия 3. Испытание оформлено с нарушениями, либо истекло, либо не подлежало установлению для данной категории работников. Специальный трёхдневный срок неприменим, действует общее правило — две

недели (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Сократить срок можно только по ч. 2 или ч. 3 ст. 80 ТК РФ либо через отпуск с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ).

Версия 4. Работник хочет уйти «днём в день» независимо от испытания. Соглашение сторон (ч. 2 ст. 80 ТК РФ) — универсальный механизм; при отказе работодателя — уважительные причины (выход на пенсию, зачисление в образовательную организацию, беременность, переезд, уход за больным членом семьи и иные случаи) либо установленные нарушения работодателя (ч. 3 ст. 80 ТК РФ), при которых работодатель обязан уволить в указанный работником срок.

Версия 5. Работник просто перестал выходить на работу. Риск увольнения за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Такой сценарий не рекомендуется ни при какой из версий.

Дополнительно к расчёту. Помимо удержаний, связанных с увольнением, следует учитывать ст. 137 ТК РФ: при увольнении до окончания того рабочего года, в счёт которого отпуск уже был использован авансом, возможно удержание за неотработанные дни отпуска (п. 2 ч. 2 ст. 137 ТК РФ) — это, а не срок предупреждения, чаще всего воспринимается работниками как «штраф за неотработку». Окончательный расчёт производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

XI. Список использованных нормативных источников и правовых позиций

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 5, 8, 9 (иерархия норм; недопустимость ухудшения положения работника), ст. 14 (исчисление сроков), ст. 64 (запрет необоснованного отказа; приглашение в порядке перевода), ст. 70 (испытание при приёме на работу), ст. 71 (результат испытания при приёме на работу, в том числе ч. 4 — предупреждение за три дня), ст. 77 (общие основания прекращения трудового договора), ст. 80 (расторжение трудового договора по инициативе работника), ст. 81 (расторжение по инициативе работодателя; ч. 6 — запрет увольнения в период нетрудоспособности и отпуска; подп. «а» п. 6 ч. 1 — прогул), ст. 84.1 (общий порядок оформления прекращения трудового договора), ст. 127 (реализация права на отпуск при увольнении), ст. 137 (удержания из заработной платы), ст. 140 (сроки расчёта при увольнении), ст. 234, 236 (материальная ответственность работодателя), ст. 280 (досрочное расторжение договора с руководителем организации), ст. 292, 296 (сроки

предупреждения для договоров до двух месяцев и для сезонных работников), ст. 348.12 (особенности расторжения трудового договора со спортсменом, тренером), ст. 351.7 (особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу), ст. 356 (полномочия государственной инспекции труда), ст. 391 (рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ — ст. 71, ст. 80, ст. 348.12 (тексты, приведённые в источниках № 1, 5, 7, 10, 12, совпадают с действующей редакцией ТК РФ; принципиальных изменений по рассматриваемому вопросу не вносят).
3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ — источник действующей редакции абзаца первого ч. 1 ст. 80 и ст. 71 ТК РФ.
4. Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ — замена термина «образовательное учреждение» на «образовательную организацию» в ч. 3 ст. 80 ТК РФ (устаревшая редакция приведена в источнике № 2 и применению не подлежит).
5. Федеральный закон от 28.07.2012 № 136-ФЗ — введение ст. 348.12 ТК РФ.
6. Федеральный закон от 04.08.2023 № 471-ФЗ — редакция ст. 351.7 ТК РФ.
7. Федеральный закон «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» — порядок подачи документов в электронной форме; ч. 3 ст. 3: отказ работника от участия в эксперименте не может являться основанием для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
8. Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации» — ст. 85 (расторжение контракта по инициативе руководителя, сроки уведомления).
9. Федеральный закон «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации» — ст. 84 (расторжение контракта и увольнение со службы по инициативе руководителя, сроки уведомления).
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27 (нарушение трудового законодательства).

Правовые позиции и судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — общие разъяснения о прекращении трудового договора по инициативе работника и об увольнении за прогул.
2. Правовая позиция о невозможности отзыва заявления об увольнении после начала отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника (в развитие ч. 4 ст. 127 ТК РФ).

Примечание о редакционной проверке источников. При подготовке разбора учтено, что источник № 2 воспроизводит устаревшую редакцию ст. 80 ТК РФ (без слов «не позднее чем», без правила о начале течения срока и с формулировкой «образовательное учреждение»). Применялись редакции, соответствующие действующему ТК РФ и Федеральному закону от 15.12.2025 № 474-ФЗ.

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]