

УДК 349.2

## РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИИ И ФРАНЦИИ

© 2013 г.

*И.А. Филипова*

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

irinafilipova@yandex.ru

*Поступила в редакцию 10.01.2013*

Работник имеет право на расторжение трудового договора по собственному желанию. При этом у работника появляется ряд обязанностей: заблаговременно предупредить работодателя о прекращении трудовых отношений, добросовестно работать до увольнения, а иногда даже выплатить работодателю компенсацию из-за увольнения. Нормы трудового законодательства России и Франции нередко по-разному регулируют порядок увольнения по инициативе работника.

*Ключевые слова:* Трудовой кодекс, увольнение по инициативе работника, обязанности работника, срок предупреждения об увольнении.

В России работник, заключивший трудовой договор с работодателем, имеет право на расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе работника – увольнение по собственному желанию, даже происходящее вопреки интересам работодателя, – это неотъемлемое право каждого наемного работника. Иначе он превращался бы в крепостного, теряя личную свободу. Согласно ст. 37 Конституции РФ труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, принудительный труд в России запрещен.

Работник, увольняющийся по собственному желанию, располагает следующими правами:

– расторгнуть трудовые отношения в срок, установленный законом, или в любой другой день при согласии работодателя (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

– отозвать свое заявление об увольнении и продолжать работать (ч. 4 ст. 80 ТК РФ);

– получить в день увольнения трудовую книжку с соответствующей записью, справку о среднем заработке за два года, копии приказов (ст. 84.1 ТК РФ; п. 3 ч. 2 ст. 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [1]; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.01.2011 г. № 4н) [2];

– пойти в отпуск до увольнения либо получить компенсацию за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ);

– получить в день увольнения причитающуюся заработную плату (ст. 140 ТК РФ).

В то же время право на прекращение трудовых отношений по инициативе работника ограничено рядом возникающих у него в связи с предстоящим увольнением обязанностей:

1) письменно предупредить работодателя об увольнении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

2) выполнять работу весь период до увольнения (подп. «в», «г» п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», далее – Постановление Пленума ВС № 2) [3];

3) выплатить компенсацию – в ряде случаев (ст. 207, ч. 3–5 ст. 348.12 ТК РФ);

4) сдать дела, вернуть имущество работодателя в исправном состоянии (если это предусмотрено локальными нормативными актами или трудовым договором);

5) расписаться в документах работодателя при получении трудовой книжки (п. 35, 41 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» [4]).

Рассмотрим каждую из названных выше обязанностей.

1. Итак, работник обязан *поставить работодателя в известность о предстоящем увольнении в письменной форме*. По общему правилу, установленному ст. 80 ТК РФ, срок предупреждения об увольнении составляет две недели как для работников, с которыми трудовой договор был заключен на неопределенный срок, так и для работников по срочному трудовому договору.

Теперь об исключениях из данного правила. В день подачи заявления могут уволиться, если это связано с невозможностью продолжать работу, согласно ч. 3 ст. 80 ТК РФ:

– работники, зачисленные в образовательное учреждение (при предоставлении справки из учебного заведения);

– пенсионеры в связи с выходом на пенсию (причем увольняться с указанием в заявлении причины увольнения «выход на пенсию» они могут и после ее назначения, это возможно из-за неопределенности термина «выход на пенсию», понятие которого отсутствует в социальном законодательстве). Увольнение с такой формулировкой допустимо не только для пенсионеров по возрасту, но и для лиц, которым назначены иные виды пенсий. В соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» [5] и Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в РФ» [6] к ним могут быть отнесены также пенсионеры за выслугу лет и пенсионеры по инвалидности);

– работники, чьи права нарушены работодателем (в Определении Конституционного суда РФ от 22.01.2004 г. № 11-О [7] отмечается, что ч. 3 ст. 80 ТК РФ предоставляет работнику возможность прекратить трудовые отношения по своей инициативе в предпочтительное для него время при условии нарушения работодателем нормативных актов, соглашений и договоров). Нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, профсоюзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.

В указанный в заявлении срок вправе уволиться также работник:

– чей супруг направлен на работу за границу, к новому месту службы (подп. «б» п. 22 Постановления Пленума ВС № 2;

– переходящий на выборную должность (ст. 36 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» [8]).

Так как перечень причин для увольнения без отработки двухнедельного срока, предусмотренный ч. 3 ст. 80 ТК РФ, не является исчерпывающим, «уважительность» иных случаев оценивается работодателем. Если работодатель отказывается уволить работника по собственному желанию без отработки, а увольняет за прогул, то работник вправе обратиться в суд. Вопрос об уважительности причины увольнения в этом случае будет решен судом.

К уважительным можно отнести случаи, перечисленные в качестве причины увольнения в Постановлении Госкомтруда СССР № 198 и Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) № 12–21 от 09.07.1980 г. «Об утверждении разъяснения «О порядке применения п. 16 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13.12.1979 г. № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении теку-

чести кадров в народном хозяйстве» [9] (в настоящее время этот документ применяется в части, не противоречащей ТК РФ):

– болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

– необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

– беременность.

Срок предупреждения об увольнении по инициативе работника сокращается также, когда:

– работодатель с этим соглашается — от 0 до 2 недель (ч. 2 ст. 80 ТК РФ);

– работник находится на испытательном сроке – 3 дня (ст. 71 ТК РФ);

– работник заключал трудовой договор на срок до 2 месяцев — 3 дня (ст. 292 ТК РФ);

– работник занят на сезонных работах — 3 дня (ст. 296 ТК РФ);

– это предусмотрено в трудовом договоре между работником и работодателем — физическим лицом или религиозной организацией — от 0 до 2 недель (ст. 307, 347 ТК РФ).

С другой стороны, закон говорит и о возможном удлинении срока предупреждения работодателя о предстоящем увольнении:

– для руководителя по срочному трудовому договору – 1 месяц (ст. 280 ТК РФ);

– для сотрудников органов внутренних дел — 1 месяц (ст. 84 Федерального закона от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» [10]);

– для профессиональных спортсменов, с которыми заключен договор более чем на четыре месяца, – 1 месяц, а для отдельных категорий спортсменов согласно регламентам общероссийских спортивных федераций и более (ст. 348.12 ТК РФ).

С целью уточнить возможный максимальный срок обратимся к регламентам спортивных федераций и положениям, к которым они отсылают. Например, согласно п. 14.1 Регламента Общероссийской общественной организации «Федерация велосипедного спорта России» от 26.01.2011 г. и п. 3.5 «Положения о статусе спортсменов, участвующих во всероссийских соревнованиях по велосипедному спорту, порядке их переходов из одной физкультурно-спортивной организации в другую» от 24.06.2011 г. [11], спортсмен обязан предупредить работодателя (спортивный клуб) не менее чем за 1 месяц. Такой же период для предупреждения работодателя установлен и в Типовом трудовом договоре с игроком от 10.02.2010 г.

(приложение № 4 к «Регламенту Всероссийской федерации волейбола» [12]).

В то же время, согласно правилу, содержащемуся в ч. 7 ст. 30 Регламента Континентальной хоккейной лиги (КХЛ) на сезоны с 2011-го по 2014 год от 30.03.2011 г. «в период с даты начала плей-офф по 30 апреля хоккеист не имеет права досрочно расторгать контракт по своей инициативе» [13]. Начало игр плей-офф приходится на вторую половину февраля, то есть период составляет свыше 2 месяцев. Правда, стоит отметить, что КХЛ – это международная лига, а не общероссийская спортивная федерация, перечень которых содержится на официальном сайте Министерства спорта РФ [14].

Согласно п. 5 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» [15], спортивные федерации уполномочены «разрабатывать с учетом правил, утвержденных международными спортивными федерациями, правила соответствующих видов спорта... в том числе нормы, устанавливающие ограничения перехода отдельных категорий спортсменов...». Правила многих международных спортивных федераций ограничивают сроки перехода игроков в другую ассоциацию, например футболисты и хоккеисты не вправе менять спортивный клуб в течение всего сезона. Как следствие, ст. 348.12 ТК РФ в редакции от 28.07.2012 г. позволяет общероссийским спортивным федерациям устанавливать более длительные сроки для предупреждения со стороны спортсмена о желании расторгнуть трудовой договор со спортивным клубом.

2. Вторая обязанность работника – добросовестно трудиться в оставшееся время – заключается в необходимости продолжить исполнение своих трудовых обязанностей до окончания срока предупреждения об увольнении. За оставление работы без уважительной причины работодатель имеет право уволить работника не по собственному желанию, а за прогул – по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, как разъясняется в подп. «в», «г» п. 39 Постановления Пленума ВС № 2. Реализовать это право работодатель может при условии надлежащим образом зафиксированного факта отсутствия лица на работе и соблюдения порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 193 ТК РФ.

3. Третья обязанность касается не всех работников. *Компенсация работодателю за досрочное расторжение договора* предусмотрена только:

- для работников, прошедших обучение за счет работодателя и не отработавших оговоренный соглашением срок (ст. 207, 249 ТК РФ);
- для профессиональных спортсменов (ч. 3–5 ст. 348.12 ТК РФ).

Ст. 249 ТК РФ устанавливает, что в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение. Право работодателя требовать выплаты данной компенсации подтверждено Определением Конституционного суда РФ от 15.07.2010 г. № 1005-О-О [16].

Затраты работодателя исчисляются пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Максимальный период отработки законом не предусмотрен. В судебной практике встречаются решения, признающие право работодателя на компенсацию работником обучения, при неполной отработке последним трех лет, хотя само обучение на курсах длилось всего месяц (Определение Судебной коллегии Московского областного суда по № 3317800/2011 от 11.05.2011 г. [17]).

К числу уважительных причин прекращения трудовых отношений, освобождающих от выплаты компенсации, судебная практика относит: нарушение работодателем обязательств по ученическому договору; состояние здоровья работника, близких членов его семьи; необходимость ухода за ребенком до 14 лет либо за больным членом семьи; переезд в другую местность в связи с переводом на другую работу супруга, изменением состояния здоровья члена семьи. Прекращение трудовых отношений в связи с выходом на пенсию не является уважительной причиной, поскольку пенсионер, заключая ученический договор, осознавал последствия его расторжения и брал на себя обязанность по возмещению расходов на обучение.

Трудовой договор с профессиональным спортсменом согласно ст. 348.12 ТК РФ может содержать условие об обязанности выплатить работодателю оговоренную сумму в случае расторжения трудового договора по собственному желанию без уважительных причин в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора. К примеру, в 2009 году хоккеист Иван Телегин (точнее, его новый клуб из Северной Америки) выплатил новокузнецкому «Металлургу» компенсацию в 800 тысяч рублей за досрочное расторжение договора в одностороннем порядке [18].

4. *Обязанность сдать дела, вернуть имущество работодателя в исправном состоянии.* Данное обязательство работника вытекает из его основных обязанностей, предусмотренных ч. 2 ст. 21 ТК РФ. В то же время трудовым законодательством не установлена необходимость для увольняющегося работника заполнять обходной лист. Тем не менее работодатель вправе вменить

это в обязанность работнику, закрепив данное положение в локальном нормативном акте.

Иногда заполнение обходного листа прямо предусмотрено отраслевыми нормативными правовыми актами, например п. 22 Служебного распорядка, утвержденного приказом Федеральной миграционной службы РФ от 16.07.2009 г. № 174: «Гражданский служащий при подаче заявления на увольнение с гражданской службы получает в Управлении по вопросам кадров... обходной лист, до дня увольнения сдает документы и материальные ценности, которые использовались им в связи с ранее выполняемыми должностными обязанностями, и в день увольнения с гражданской службы сдает служебное удостоверение» [19].

Использование обходного листа удобно для работодателя, так как свидетельствует об отсутствии у работника неисполненных перед работодателем обязательств. Обходной лист обычно содержит графы для проставления отметок в различных подразделениях организации (бухгалтерии, хозяйств, бюро пропусков, отделе информационных технологий и т.д.). Форма обходного листа должна быть утверждена локальным нормативным актом.

В любом случае наличие требования о заполнении обходного листа в локальном нормативном акте работодателя не дает последнему права отказать работнику в увольнении, даже если обходной лист не заполнен, – это следует из ст. 84.1 ТК РФ. Можно лишь объявить работнику дисциплинарное взыскание. Если у работника уже имелось к этому моменту дисциплинарное взыскание, при соблюдении ряда процедур работодатель получает право уволить работника по п. 5 ст. 81 ТК РФ – за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а не по собственному желанию.

То же самое касается и процесса передачи дел увольняющимся работником. На практике детализированная процедура передачи дел и документов уходящим работником производится редко и почти никогда не оформляется надлежащим образом. Дело в том, что она не прописана в законе, поэтому работодателю необходимо разработать ее самостоятельно, создав такие локальные нормативные акты, как положение о материально ответственных лицах, положение о порядке приема-передачи дел, инструкция о порядке проведения инвентаризации, а также включить пункт о передаче дел при увольнении в должностные инструкции работников. Например, при увольнении секретаря целесообразно проверить состояние дел по учету и хранению документации, при увольнении кадровика – наличие трудовых книжек, при

увольнении бухгалтера провести аудит бухгалтерского учета и отчетности и т.д.

Работодатель вправе издать приказ об организации приема-передачи дел с целью проверки наличия документации, проведения описи передаваемых дел, сверки инвентарных номеров оргтехники и т.д. Если увольняющийся работник не желает передавать дела и отказывается ознакомиться под роспись с приказом о создании комиссии для приема-передачи дел, необходимо составить акт об отказе. В случае неявки работника в указанный день для проведения передачи можно зафиксировать прогул (при отсутствии уважительных причин пропуска работы) со всеми вытекающими последствиями.

Работник, с которым заключен договор о полной материальной ответственности, до увольнения должен передать работодателю все вверенное имущество и отчитаться за его недостачу, если таковая обнаружится. До передачи материальных ценностей проводится их инвентаризация. Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств утверждены приказом Минфина РФ от 13.06.1995 г. № 49 [20].

Если работник не может отчитаться за полученные материальные ценности, работодатель имеет возможность привлечь его к материальной ответственности за причиненный ущерб. Обычно это происходит путем удержания суммы ущерба из заработной платы. В случае, когда сумма ущерба превышает средний месячный заработок, взыскание осуществляется в судебном порядке.

Согласно положениям, закрепленным в Федеральном законе от 21.11.1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» [21], при увольнении главного бухгалтера производится сдача дел вновь назначенному главному бухгалтеру (либо работнику, указанному в приказе директора), в процессе которой проводится проверка состояния бухгалтерского учета и достоверности отчетных данных и составляется соответствующий акт.

5. *Обязанность работника расписаться в документах работодателя при получении трудовой книжки* установлена п. 35, 41 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках». При получении трудовой книжки в последний день работы работник обязан расписаться в самой трудовой книжке, личной карточке, книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них. Впрочем, невыполнение этой обязанности работником не дает работодателю права применить какие-либо санкции к увольняющемуся лицу.

Таковы основные положения российского трудового законодательства в части, касающейся расторжения трудового договора по собственно-

му желанию работника. Теперь рассмотрим особенности расторжения трудового договора по инициативе работника по французскому праву. Согласно трудовому законодательству, действующему во Франции, форма предупреждения об увольнении может быть как письменной, так и устной (на практике обычно – письменно).

Каков срок предупреждения об увольнении во Франции? Трудовой кодекс Франции (далее – Code du travail [22]) не содержит общего правила о продолжительности срока предупреждения об увольнении по собственному желанию. Ст. L1237-1 Code du travail гласит, что срок может быть установлен законом или соглашением. Его можно найти в коллективном договоре, отраслевом соглашении, обычаях данной местности или в самом трудовом договоре. Срок составляет от нескольких дней до трех месяцев. Продолжительность предупреждения, в случае если она установлена трудовым договором, не может превышать срока, предусмотренного соглашением, коллективным договором.

Так, например, согласно Национальному соглашению от 24.11.1999 г. – Convention collective nationale des salariés du particulier employeur [23], касающемуся всех работников и заключенному на неопределенный срок (ст. 1 «d» Национального соглашения), срок предупреждения составляет (ст. 11 «а»):

- 1 неделя – для работников, проработавших менее полугода;
- 2 недели – для работников, проработавших от полугода до двух лет;
- 1 месяц – для работников, проработавших свыше двух лет.

Отраслевые соглашения могут устанавливать и более длительные сроки для предупреждения об увольнении по инициативе работника. Например, Национальное соглашение по персоналу Управления технических исследований, Управления инженеров-консультантов и консалтинговых компаний от 15.12.1987 г. (распространяется более чем на 1250 французских компаний, специализирующихся в области информационных услуг, исследований и профессиональной подготовки) [24], предусматривает следующие сроки:

- 1 день – в течение первого месяца испытания (ст. 14);
- 1 неделя – после месяца на испытании (ст. 14);
- 1 месяц, если соглашением сторон не установлено больше (ст. 15);
- 2 месяца – для рабочих и технического персонала после двух лет работы (ст. 15);
- 3 месяца – для инженеров и служащих после двух лет работы (ст. 15).

В Code du travail предусмотрены лишь сроки предупреждения для отдельных категорий работников. Так, например, период предупреждения сокращается до двух дней, если работник находится на испытательном сроке, и до одного дня – если такой работник успел проработать менее 8 дней (ст. L1221-26).

Период предупреждения вообще отсутствует, если увольняется:

- беременная работница, при наличии медицинского подтверждения (ст. L1225-34);
- работник с целью воспитания ребенка в возрасте до двух месяцев (ст. L1225-66).

Период предупреждения согласно Code du travail составляет:

– всего 15 дней, когда работник увольняется с целью воспитания ребенка, находясь в отпуске по уходу за ребенком (ст. L1225-66);

– 3 месяца, если работник увольняется в связи с истечением отпуска, предоставленного для создания собственного бизнеса, то есть фактически работник не появится на работе после отпуска (ст. D3142-45);

– 1 месяц – для журналистов, проработавших менее трех лет;

– 2 месяца – для журналистов, проработавших более трех лет (ст. L7112-2);

– 1 месяц – при увольнении работника в связи с выходом на пенсию, если он проработал у работодателя менее двух лет;

– 2 месяца – при увольнении работника в связи с выходом на пенсию, если он проработал более двух лет (ст. L1237-10, L1234-1), при условии что трудовой договор, коллективный договор, соглашение не предусматривают более благоприятных для работника условий.

Специальные сроки предупреждения об увольнении касаются работников департаментов Мозель, Нижний Рейн и Верхний Рейн (ст. L1234-15 – L1234-17-1):

– 1 день, если вознаграждение установлено за каждый день;

– 1 неделя, если вознаграждение устанавливается за неделю;

– 15 дней, если вознаграждение устанавливается за месяц;

– 6 недель, если вознаграждение устанавливается ежеквартально или за более длительный период и т.д.

Что интересно, французское законодательство предусматривает: если с работником заключен срочный трудовой договор, он не может уволиться на основании только собственного желания без согласия работодателя. Исключения составляют следующие случаи:

– работник находится на испытательном сроке (ст. L1242-11);

– работник получил от другого работодателя предложение заключить трудовой договор на неопределенный срок (есть договор или гарантийное письмо с точной датой начала работы), тогда срок предупреждения складывается из расчета 1 день за неделю, но не более двух недель в общей сложности (ст. L1243-2);

– работодатель совершил серьезное нарушение (не выплачивал зарплату, например решение Кассационного суда от 22.06.2011 г., № 10-18897 [25], сексуально домогался, не предоставил соответствующую работу, изменил договор без согласия работника и т.д.) — в данном случае работник принимает решение сам или обращается к судье;

– присутствуют чрезвычайные обстоятельства: пожар, наводнение, парализующие работу предприятия и т.д. (ст. L. 1243-1);

– работнику противопоказана работа по медицинскому заключению (ст. L. 1243-1).

Некоторые категории работников могут досрочно расторгнуть трудовой договор, если получили диплом о соответствующем образовании, но и в этом случае они должны проинформировать работодателя как минимум за два месяца [26].

Обязанность работника выплатить компенсацию работодателю предусмотрена французским законодательством не только для спортсменов и лиц, обучавшихся за счет работодателя, при увольнении раньше оговоренного срока, но также для:

– работника, не отработавшего период предупреждения об увольнении (сумма эквивалентна его зарплату за этот срок);

– работника по срочному трудовому договору, уволившегося досрочно без согласия работодателя при отсутствии названных выше исключений (к примеру, решение Кассационного суда от 09.02.2011 г. № 09-42485 [27] подтвердило обязанность работника в конкретном случае выплатить работодателю 8 000 евро);

– работника, подписавшего с работодателем соглашение о неконкуренции, но трудоустроившегося вопреки ему. Данное соглашение предусматривает обязанность работника после завершения трудовых отношений с работодателем не трудоустраиваться в конкурирующие фирмы, а также содержит обязательство со стороны работодателя выплачивать денежную компенсацию за это. Срок действия соглашения обычно составляет не более двух лет. Например, согласно новому Национальному соглашению по предприятиям, работающим с сельскохозяйственной техникой и в строительстве от 23.04.2012 г. [28], срок соглашения о неконкуренции – не более 18 месяцев, а ежемесячные выплаты таким работникам составляют от 25% до 40% их прежнего заработка.

Как видим, в последнем случае на французских работников трудовым договором может быть возложена дополнительная обязанность, которая пока вообще не предусмотрена российским трудовым законодательством, в то же время это же положение договора обязывает и работодателя производить ежемесячные денежные выплаты бывшему работнику на протяжении довольно длительного периода времени.

Самым значимым преимуществом российского правового регулирования по сравнению с французским в рассматриваемой области является возможность расторжения срочного трудового договора по инициативе работника практически без отличий от трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

#### Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 03.12.2011) // «Собрание законодательства РФ», 01.01.2007, № 1. Ч. 1. Ст. 18.
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.01.2011 г. № 4н «Об утверждении формы и порядка выдачи справки о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (службы, иной деятельности) или году обращения за справкой, и текущий календарный год» // «Российская газета», № 57, 18.03.2011.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (ред. от 28.09.2010) // «Российская газета», № 72, 08.04.2004.
4. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» // «Собрание законодательства РФ», 21.04.2003, № 16. Ст. 1539.
5. Федеральный закон от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» (в ред. от 03.12.2011, с изм. от 19.11.2012) // «Собрание законодательства РФ», 24.12.2001, № 52. Ч. 1. Ст. 4920.
6. Федеральный закон от 15.12.2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в РФ» (в ред. от 01.07.2011) // «Собрание законодательства РФ», 17.12.2001, № 51. Ст. 4831.
7. Определение Конституционного Суда РФ от 22.01.2004 г. № 11-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Рогова Ю.В. на нарушение его конституционных прав ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса РФ» // Электронная библиотека «Судебная система РФ». URL: [http://sudbiblioteka.ru/ks/docdelo\\_ks/konstitut\\_big\\_2616.htm](http://sudbiblioteka.ru/ks/docdelo_ks/konstitut_big_2616.htm) (дата обращения: 30.11.2012).
8. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» (в ред. от 21.11.2011, с изм. от 15.11.2012) // «Собрание законодательства РФ», 02.08.2004, № 31. Ст. 3215.

9. Постановление Госкомтруда СССР № 198, ВЦСПС № 12-21 от 09.07.1980 г. «Об утверждении разъяснения «О порядке применения п. 16 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13.12.1979 г. № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» // «Охрана труда и социальное страхование», № 6, 1998.

10. Федеральный закон от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ и внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» // «Собрание законодательства РФ», 05.12.2011, № 49. Ч. 1. Ст. 7020.

11. Регламент Общероссийской общественной организации «Федерация велосипедного спорта России», утвержден Президиумом организации от 26.01.2011 г. // Сайт Федерации велосипедного спорта России. URL: [http://www.fvsr.ru/images/pdf\\_federation/docs/Reglament-FVSR.pdf](http://www.fvsr.ru/images/pdf_federation/docs/Reglament-FVSR.pdf) (дата обращения: 30.11.2012).

12. Типовой трудовой договор с игроком, утвержден Президиумом Всероссийской федерации волейбола от 10.02.2010 г., протокол № 7 приложения № 4 к «Регламенту Всероссийской федерации волейбола» // Сайт Всероссийской федерации волейбола. URL: <http://www.volley.ru/pages/465/> (дата обращения: 30.11.2012).

13. Регламент Континентальной хоккейной лиги (КХЛ) на сезоны с 2011 по 2014 г., утвержден Правлением КХЛ от 30.03.2011 г., протокол № 6 // Сайт КХЛ. URL: [http://www.khl.ru/documents/KHL\\_legal\\_regulations\\_2011-2014\\_revised.pdf](http://www.khl.ru/documents/KHL_legal_regulations_2011-2014_revised.pdf) (дата обращения: 30.11.2012).

14. Перечень общероссийских спортивных федераций // Официальный сайт Министерства спорта РФ. URL: <http://sport.minstm.gov.ru/13/184/427.shtml> (дата обращения: 30.11.2012).

15. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» (в ред. от 28.07.2012) // «Собрание законодательства РФ», 10.12.2007, № 50. Ст. 6242.

16. Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2010 г. № 1005-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Разгильдеева А.В. на нарушение его конституционных прав ст. 249 Трудового кодекса РФ» // Электронная библиотека «Судебная система РФ». URL: [http://sudbiblioteka.ru/ks/docdelo\\_ks/konstitut\\_big\\_9048.htm](http://sudbiblioteka.ru/ks/docdelo_ks/konstitut_big_9048.htm) (дата обращения: 30.11.2012).

17. Определение Судебной коллегии Московского областного суда от 11.05.2011 г. № 3317800/2011 // Управление персоналом. URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2085> (дата обращения: 30.11.2012).

18. Беляков К., Славин В. «Нападающий «Сагино Спирит» Иван Телегин: Бьюсь за 200 долларов в месяц. Счастлив!» // «Советский спорт», 10.06.2010, № 84 (18135).

19. Приказ Федеральной миграционной службы РФ от 16.07.2009 г. № 174 «Об утверждении Слу-

жебного распорядка центрального аппарата Федеральной миграционной службы» // «Российская газета» от 25.08.2009, № 157.

20. Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 г. № 49 «Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» (в ред. от 08.11.2010) // «Финансовая газета», 1995, № 28.

21. Федеральный закон от 21.11.1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. от 28.11.2011) // «Собрание законодательства РФ», 25.11.1996, № 48. Ст. 5369.

22. Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 // Официальный портал французского права [документационная служба Генерального секретариата правительства]. URL: [http://www.legifrance.gouv.fr/download\\_code\\_pdf.do?cidTexte=KALITEXT000005679895&pdf=KALITEXT000005679895](http://www.legifrance.gouv.fr/download_code_pdf.do?cidTexte=KALITEXT000005679895&pdf=KALITEXT000005679895) (дата обращения: 30.11.2012).

23. Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 // Официальный портал французского права. URL: [http://www.legifrance.gouv.fr/affich\\_IDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792](http://www.legifrance.gouv.fr/affich_IDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792) (дата обращения: 30.11.2012).

24. Code du travail // Официальный портал французского права. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20121129> (дата обращения: 30.11.2012).

25. Arrêt de la Cour de Cassation du 22 juin 2011, N° 10-18897 // Официальный портал французского права. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT00024254344&fastReqId=1394163343&fastPos=1> (дата обращения: 30.11.2012).

26. Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social // Официальный сайт Министерства труда Франции. URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/demission,120/demission,1095.html> (дата обращения: 30.11.2012).

27. Arrêt de la Cour de Cassation du 9 février 2011, N° 09-42485 // Официальный портал французского права. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023576764&fastReqId=1333584318&fastPos=1> (дата обращения: 30.11.2012).

28. Nouvelle convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 // Официальный портал французского права. URL: [http://legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=CE46247BA\\_098DD00222963121C74E5B5.tpdjo10v\\_2?idConvention=KALICONT000005635653&cidTexte=KALITEXT000019747349](http://legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=CE46247BA_098DD00222963121C74E5B5.tpdjo10v_2?idConvention=KALICONT000005635653&cidTexte=KALITEXT000019747349) (дата обращения: 30.11.2012).

**TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT AT THE INITIATIVE OF AN EMPLOYEE  
IN THE LABOR LAW OF RUSSIA AND FRANCE**

*I.A. Filipova*

An employee has the right to terminate an employment contract of one's own free will. In this case, the employee has a number of responsibilities: to notify the employer in advance about the termination of employment, to work conscientiously until termination of employment, and sometimes even to pay compensation to the employer because of the termination. Labor laws of Russia and France often treat the termination at the initiative of the employee differently.

*Keywords:* Labor Code, termination at the initiative of the employee, employee's responsibilities, period of notice.