Когда дата приказа об увольнении может быть раньше даты увольнения

Трудовой кодекс достаточно четко регламентирует процедуру расторжения контракта между работодателем и работником. День увольнения - это последний день трудовой деятельности (исключение - если работник не присутствует фактически на работе, но место за ним сохраняется). В обязательном порядке издается приказ, с которым гражданин, прекращающий работу в данной компании, знакомится обязательно под роспись. Если сделать это невозможно по объективным причинам, данный факт фиксируется в документе. Также работник получает копию приказа, расчет и трудовую книжку.

Надо оформить бланк в соответствии со всеми предусмотренными законодательством правилами и учесть права трудящегося, чтобы не возникло повода для разногласий и споров. О дате бланка ничего не сказано, однако, общее толкование норм права и судебная практика дают ответы на все возникающие вопросы. Однозначно, "задним числом"такой приказ никто не выносит, это нарушает все вышеперечисленные права работника, но может ли быть **дата приказа об увольнении раньше даты увольнения**?

Когда такое может случиться

В принципе, законодательство не запрещает работодателю вынести приказ раньше даты увольнения сотрудника. И, например, в случае ликвидации предприятия такое положение вещей неизбежно, ведь необходимо провести расчеты со всеми сотрудниками, сделать записи в трудовых книжках.

Однако, в таком случае придется сразу ознакомить гражданина с ним, таким образом, решение администрации приобретет законную силу. А ведь трудящемуся предоставляется по ТК РФ право отозвать свое заявление об окончании работы в компании. Контролирующие органы или суд могут посчитать вынесение решения раньше срока фактором давления на сотрудника с целью не отзывать заявление, то есть, могут усмотреть здесь ограничение его прав.

Обычно на практике сотрудники отдела кадров готовят бланк заранее, уведомляют бухгалтерию, в день увольнения руководитель его визирует, сотрудник также ставит на свою роспись и вся процедура не занимает много времени.

Остается вопрос, если **дата увольнения** приходится на нерабочий день: выходной или праздник, что делать? Здесь надо ориентироваться на ст. 14 ТК РФ, которая гласит, что если последний день трудовой деятельности приходится на нерабочий, то окончанием срока считается следующий за ним обычный рабочий день.

Образец приказа

Распоряжение руководителя предприятия оформляется в обязательном порядке письменно. Есть унифицированные формы (в данном случае - Т8), которые утверждены Госкомстатом РФ. В принципе, администрация предприятия может разработать свои бланки, но лучше включить в них информацию из формы Т-8:

* именной бланк компании или просто наименование;
* дата составления документа;
* ФИО сотрудника, отдел, должность и табельный номер;
* день окончания контракта;
* ссылка на статью ТК РФ по которой происходит расторжение контракта;
* основание решения об окончании контракта (например, заявление служащего);
* подпись руководителя и место для визы работника.

Составление документа по данной форме гарантирует соблюдение прав трудящегося и фиксирует все необходимые данные.