

# Увольнение по собственному желанию при несогласованной дате и неоформленном приказе: разбор ситуации от 19.10.2026

## 1. Краткая постановка вопроса

Работник находился на больничном по 18.10.2026 включительно, 16.10.2026 написал заявление об увольнении по собственному желанию с просьбой уволить 19.10.2026 без отработки (по договорённости), однако кадровик проставил на заявлении дату 19.10.2026, генеральный директор приказ о прекращении трудового договора не подписал и потребовал явки на работу 19.10.2026 к 14:00. Требуется установить: (1) прекращается ли трудовой договор 19.10.2026 при отсутствии подписанного приказа; (2) обязан ли работник выйти на работу 19.10.2026 и существует ли риск квалификации неявки как прогула; (3) как соотносятся фактические даты заявления (16.10), дата, проставленная кадровиком (19.10), и дата увольнения, указанная работником, для исчисления срока предупреждения.

## 2. Фактическая база, допущения и календарь

Поскольку формулировка допускает несколько прочтений, ниже фиксируются исходные данные и допущения, каждое из которых проверяется в соответствующем разделе:

- Больничный** — по 18.10.2026 включительно. 18.10.2026 — воскресенье, следовательно, первым рабочим днём после периода нетрудоспособности является **19.10.2026**.
- 19.10.2026 — понедельник**. В перечне нерабочих праздничных дней, установленном ст. 112 ТК РФ (1–8 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября), октября нет; переносы выходных дней в октябре 2026 г. невозможны, так как нерабочих праздничных дней в этом месяце нет.

**Вывод: 19.10.2026 при пятидневной рабочей неделе — обычный рабочий день.** Исключение — если у работника по графику сменности (ст. 103 ТК РФ) или правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 111 ТК РФ) 19.10.2026 является выходным; в этом случае обязанности являться нет, но и требование генерального директора о явке к 14:00 само по себе свидетельствует, что работодатель считает день рабочим.

3. **Соглашение об увольнении без отработки.** Из описания неясно, облечено ли оно в письменную форму (резолюция руководителя на заявлении, отдельное соглашение, переписка) или является устной договорённостью с кадровиком/руководителем. Разбираются обе версии.
4. **Заявление датировано 19.10.2026**, хотя фактически составлено 16.10.2026. Разбираются обе трактовки даты получения (16.10 и 19.10).
5. **Сведения о задержке заработной платы** в вопросе не приведены, однако в правовой контекст включена ст. 142 ТК РФ, поэтому соответствующий сценарий разбирается отдельно как условный (раздел 8).

### 3. Раздел I. Прекращается ли трудовой договор 19.10.2026 при отсутствии подписанного приказа

#### 3.1. Нормативная рамка

- **ч. 1 ст. 80 ТК РФ:** работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя письменно **не позднее чем за две недели**; течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ; в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ правило сохранено — [publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039](https://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039)).
- **ч. 2 ст. 80 ТК РФ:** по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут **и до истечения срока предупреждения**.
- **ч. 3 ст. 80 ТК РФ:** работодатель обязан расторгнуть договор в срок, указанный в заявлении, если заявление обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и др.) либо установленным нарушением работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашения, трудового договора.
- **ч. 4 ст. 80 ТК РФ:** до истечения срока предупреждения работник вправе отозвать заявление; увольнение не производится, если на место не приглашён в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).
- **ч. 5 ст. 80 ТК РФ:** по истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу; в последний день работы работодатель обязан выдать трудовую книжку/сведения о трудовой деятельности и произвести расчёт.
- **ч. 6 ст. 80 ТК РФ:** если по истечении срока предупреждения договор не расторгнут и работник **не настаивает** на увольнении, действие договора продолжается.

- **ст. 84.1 ТК РФ:** прекращение оформляется приказом; работник знакомится с ним под роспись; днём прекращения является последний день работы; в этот день выдаются трудовая книжка/сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) и производится расчёт по ст. 140 ТК РФ; запись должна точно соответствовать формулировкам ТК РФ со ссылкой на статью, часть, пункт.
- **п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** — основание прекращения (расторжение по инициативе работника).
- **ст. 20 ТК РФ, ст. 40 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об ООО»** (аналогично — ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об АО»): права работодателя-организации реализует единоличный исполнительный орган либо уполномоченное им лицо; полномочия кадровика на согласование даты увольнения должны вытекать из доверенности, приказа или должностной инструкции.

### **3.2. Версия А: соглашение о досрочном расторжении достигнуто (ч. 2 ст. 80 ТК РФ) → договор прекращается 19.10.2026**

**Правовая логика.** Юридическим фактом прекращения трудового договора является согласованное волеизъявление сторон, а не приказ. Приказ — документ оформления (ст. 84.1 ТК РФ), а не основание прекращения; основанием выступает п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в соединении с ч. 2 ст. 80 ТК РФ. Прямо это следует из того, что закон допускает расторжение «по соглашению» без привязки к истечению предупреждения и не устанавливает обязательной письменной формы такого соглашения.

**Когда применяется.** Если есть хотя бы одно из доказательств: - резолюция генерального директора на заявлении («согласен», «уволить 19.10.2026», подпись, дата); - отдельное двустороннее соглашение о расторжении с датой 19.10.2026; - письменная переписка (электронная почта, мессенджер, телеграмма), в которой уполномоченное лицо подтверждает дату 19.10.2026; - поведение работодателя, косвенно подтверждающее согласие: подготовленный проект приказа, произведённый расчёт, отсутствие акта об отсутствии на рабочем месте, издание приказа позже с датой 19.10.2026.

**Практический вывод по версии А.** Трудовой договор считается прекращённым 19.10.2026; задержка издания приказа не отменяет прекращения, но создаёт нарушение порядка оформления (ст. 84.1, 140 ТК РФ) с последствиями по ст. 236, 237 ТК РФ и ч. 1, 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Работник вправе требовать выдачи копии приказа, трудовой книжки/сведений о трудовой деятельности и расчёта.

### 3.3. Версия Б: соглашение не достигнуто либо недоказуемо → договор на 19.10.2026 не прекращается

**Правовая логика.** При отсутствии соглашения (ч. 2 ст. 80 ТК РФ) и при отсутствии оснований ч. 3 ст. 80 ТК РФ работник **не вправе** в одностороннем порядке назначить дату увольнения ранее истечения двух недель. До истечения срока предупреждения он обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину (ч. 2 ст. 189 ТК РФ), а работодатель вправе не оформлять увольнение ранее установленного срока. Эта позиция опирается и на ч. 6 ст. 80 ТК РФ (договор продолжается), и на общий формальный подход к ст. 84.1 ТК РФ (прекращение оформляется приказом).

**Когда применяется.** Устная договорённость с кадровиком, не подтверждённая письменно, при том что руководитель приказ не подписал и требует явки; кадровик не обладает полномочиями на согласование увольнения (ст. 20 ТК РФ, ст. 40 Закона № 14-ФЗ); работодатель впоследствии составил акт об отсутствии работника на рабочем месте.

**Практический вывод по версии Б.** 19.10.2026 — рабочий день, трудовые отношения продолжаются. Неявка создаёт риск прогула (раздел II). Дата увольнения при этом определяется сроком предупреждения (раздел III): при дате заявления 19.10.2026 — **02.11.2026**, при фактическом вручении 16.10.2026 — **30.10.2026**.

### 3.4. Версия В: работник «настаивает на увольнении» — соотношение ч. 6 ст. 80 и ст. 84.1 ТК РФ

**Правовая логика.** Даже в формальной трактовке ч. 6 ст. 80 ТК РФ содержит оговорку: договор продолжается, только если работник **не настаивает** на увольнении. Это означает, что если работник явился в согласованную дату и заявил требование об оформлении увольнения именно этим числом (а работодатель согласие ранее давал), у работодателя нет законного основания сохранять трудовые отношения — он обязан издать приказ и оформить прекращение.

**Практический вывод по версии В.** Именно явка 19.10.2026 с письменным требованием об оформлении увольнения переводит ситуацию из «спорной» в «определённую»: работник документально фиксирует и настояние на увольнении, и готовность соблюдать трудовую дисциплину. Это одновременно защищает от прогула и создаёт доказательственную базу для последующего спора.

### 3.5. Версия Г: применима ч. 3 ст. 80 ТК РФ (обязанность уволить в указанный срок)

**Правовая логика.** Если заявление было обусловлено основаниями ч. 3 ст. 80 ТК РФ, работодатель **обязан** расторгнуть договор 19.10.2026 независимо от соглашения и без двухнедельной отработки. Больничный сам по себе в перечень не входит, однако перечень открыт («и другие случаи»), а судебная практика признаёт уважительными причины, объективно препятствующие продолжению работы (п. 22 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 — о добровольности волеизъявления и применении ст. 80 ТК РФ). Наиболее надёжное основание этой версии — **установленное нарушение работодателем трудового законодательства** (например, задержка выплаты заработной платы — ст. 136, 142, 236 ТК РФ).

**Практический вывод по версии Г.** Если есть документально подтверждённое нарушение (задержка зарплаты, невыплата пособия, непредоставление отпуска и т. п.), требование об увольнении 19.10.2026 становится обязательным для работодателя, а отказ — незаконным. При отсутствии таких доказательств версия не работает и надо опираться на версии А–В.

## 4. Раздел II. Обязанность явиться на работу 19.10.2026 и риск квалификации неявки как прогула

### 4.1. Является ли 19.10.2026 рабочим днём

Да, по общему правилу — см. п. 2 раздела 1: 19.10.2026 — понедельник, нерабочим праздничным днём не является (ст. 112 ТК РФ), переносов выходных в октябре 2026 г. быть не может. Больничный закрыт 18.10.2026, то есть основание для освобождения от работы (ст. 183 ТК РФ, ст. 5, 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ) исчерпано. Дата, указанная в заявлении, **не превращает день в нерабочий** — ни одна норма ТК РФ не связывает освобождение от работы с датой в заявлении об увольнении; освобождение возможно только: (а) в силу соглашения о досрочном расторжении с оформленным прекращением (ч. 2 ст. 80, ст. 84.1 ТК РФ), (б) в силу отпуска (ст. 106, 114, 128 ТК РФ), (в) в силу нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ), (г) в силу приостановления работы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

## 4.2. Состав прогула и бремя доказывания

- **пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ:** прогул — отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности либо более четырёх часов подряд в течение рабочего дня.
- **п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2:** увольнение за прогул может быть произведено, в частности, за невыход на работу без уважительных причин, то есть отсутствие на работе весь рабочий день, а также за нахождение без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.
- **п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, ст. 56 ГПК РФ:** обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение порядка возлагается на работодателя.
- **ст. 192, 193 ТК РФ:** дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (не считая времени болезни, отпуска), до применения требуется письменное объяснение, которое запрашивается в письменной форме; отказ от объяснения оформляется актом; приказ объявляется под роспись в течение трёх рабочих дней.
- **п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2:** суд проверяет соразмерность взыскания тяжести проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства.

## 4.3. Оценка риска при неявке 19.10.2026

**Позиция 1 (работодателя, формальная).** Заявление датировано 19.10.2026, срок предупреждения не истёк, соглашение документально не подтверждено, приказ не издан → трудовые отношения продолжаются (ч. 6 ст. 80 ТК РФ). Неявка на весь рабочий день 19.10.2026 — прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Увольнение за прогул при соблюдении ст. 193 ТК РФ будет признано законным.

**Позиция 2 (работника).** Достигнута договорённость об увольнении 19.10.2026 без отработки, что подтверждается фактическими действиями работодателя (несоставление акта об отсутствии, требование явиться для оформления, отсутствие возражений против даты). Неявка не является прогулом, поскольку работодатель сам согласовал прекращение с этой даты (ч. 2 ст. 80 ТК РФ), а также в силу принципа непротиворечивого поведения (эстоппель — ст. 10 ГК РФ, применяемая по аналогии и в трудовых отношениях через ст. 4, 9 ТК РФ).

**Оценка.** Позиция 2 жизнеспособна только при наличии письменных или иных объективных доказательств согласования даты. При отсутствии таких

доказательств исход спора для работника неблагоприятен: запись об увольнении за прогул, судебный спор в течение месяцев, при этом срок обращения в суд — **1 месяц** со дня вручения копии приказа либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Риск несоразмерен любому выигрышу от неявки.

#### 4.4. Отдельно: ловушка «приезжать к 14:00»

Если рабочий день начинается, например, в 9:00, то отсутствие с 9:00 до 14:00 — **5 часов подряд**, что формально попадает под признак прогула (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 39 Постановления Пленума ВС РФ № 2). Указание генерального директора явиться к 14:00 юридически является согласием работодателя на отсутствие до 14:00 (изменение режима рабочего времени по инициативе работодателя), и привлекать за это к ответственности нельзя в силу запрета извлекать преимущество из своего недобросовестного поведения (ст. 10 ГК РФ, ст. 4 ТК РФ). Однако на практике такие указания часто даются устно и впоследствии отрицаются.

**Практический вывод.** Явиться 19.10.2026 к началу рабочего дня (либо получить письменное подтверждение указания — сообщение в мессенджере с сохранением скриншота, письменное уведомление, отметка на копии заявления). Явка ранее 14:00 полностью исключает риск как «полного дня», так и «более четырёх часов подряд».

## 5. Раздел III. Соотношение даты заявления, даты, проставленной кадровиком, и даты увольнения

### 5.1. Правило исчисления срока предупреждения

**ч. 1 ст. 80 ТК РФ + ст. 14 ТК РФ:** срок предупреждения — две недели; течение начинается на следующий день после получения работодателем заявления; сроки исчисляются в календарных днях (ст. 14 ТК РФ), в срок включаются нерабочие дни.

### 5.2. Вариант 1: заявление получено 19.10.2026 (дата, проставленная кадровиком)

Срок исчисляется с 20.10.2026, 14 календарных дней истекают **02.11.2026 (понедельник)** — это и есть дата увольнения при отсутствии соглашения. До 02.11.2026 работник обязан работать.

### 5.3. Вариант 2: заявление фактически вручено 16.10.2026 (фактическая дата составления)

Срок исчисляется с 17.10.2026, 14 календарных дней истекают **30.10.2026 (пятница)** — дата увольнения. Этот вариант работнику выгоднее, но требует доказательства даты вручения: отметка о принятии на втором экземпляре, штамп входящей корреспонденции, опись вложения и квитанция при отправке почтой, показания свидетеля.

### 5.4. Вариант 3: в заявлении указана дата увольнения 19.10.2026

Это **не дата автоматического прекращения**, а просьба, реализуемая только: (а) по соглашению (ч. 2 ст. 80 ТК РФ) или (б) при наличии оснований ч. 3 ст. 80 ТК РФ. Само по себе указание даты правовых последствий не создаёт.

### 5.5. Практический вывод по разделу III

- Дата заявления (16.10 или 19.10) определяет **окончание срока предупреждения**: 30.10.2026 либо 02.11.2026 соответственно.
- Расхождение между фактической датой и датой, проставленной кадровиком, работает **против работника**: документ с датой 19.10.2026 обосновывает позицию работодателя о том, что двухнедельный срок истекает только 02.11.2026.
- Дата увольнения 19.10.2026 достижима **исключительно** через ч. 2 (соглашение) либо ч. 3 ст. 80 ТК РФ.
- Рекомендуются не «исправлять» старый документ, а **19.10.2026 подать новое заявление, датированное 19.10.2026**, где прямо указать: просьбу об увольнении 19.10.2026 по ранее достигнутой договорённости (ч. 2 ст. 80 ТК РФ), а на случай её неоформления — просьбу об увольнении по истечении срока предупреждения, то есть **02.11.2026** (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Это создаёт «беспроблемную» конструкцию: при наличии соглашения увольнение состоится 19.10.2026, при его отсутствии — 02.11.2026, и ни в одном варианте нет оснований для прогула.

## 6. Раздел IV. Пошаговый алгоритм действий на 19.10.2026

1. **Явиться на работу** — к началу рабочего дня по ПВТР (не позднее, чем к 14:00; оптимально — к началу). Предъявить больничный лист (при бумажной форме — листок нетрудоспособности; при ЭЛН — сообщить

номер), подать заявление о назначении и выплате пособия (ст. 183 ТК РФ, ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ).

2. **Подать письменное заявление** в двух экземплярах с просьбой: - уволить 19.10.2026 по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в соответствии с достигнутым соглашением (ч. 2 ст. 80 ТК РФ); - при отсутствии соглашения — уволить 02.11.2026 (истечение срока предупреждения); - выдать заверенную копию приказа (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ), трудовую книжку либо сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1, ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ), произвести расчёт (ст. 140 ТК РФ), выдать документы, связанные с работой (ст. 62 ТК РФ — в течение трёх рабочих дней). На своём экземпляре получить **отметку о принятии**: дата, входящий номер, должность, подпись, расшифровка. При отказе — направить заявление заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении, а также телеграммой (дата вручения будет доказана независимо от работодателя).
3. **Не покидать рабочее место самовольно** до оформления увольнения: с момента издания приказа днём прекращения будет последний день работы (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ), то есть 19.10.2026, и этот день отрабатывается (если иное не согласовано).
4. **При отказе издать приказ** — потребовать письменный отказ либо составить акт (с подписями двух свидетелей) об отказе в принятии заявления/оформлении увольнения. Допустима аудиозапись разговора (ст. 77, 55 ГПК РФ — аудиозапись как доказательство оценивается судом).
5. **Получить на руки**: копию приказа, трудовую книжку/сведения СТД, расчёт, справки о доходах и сумме заработка для назначения пособий (ст. 62 ТК РФ).
6. **Проверить запись** в трудовой книжке/сведениях СТД: формулировка должна точно соответствовать п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ со ссылкой на статью, часть, пункт (ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ; Порядок ведения трудовых книжек — приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н).
7. **Проверить передачу сведений** о прекращении трудового договора в СФР — не позднее рабочего дня, следующего за днём издания приказа (ст. 66.1 ТК РФ, п. 5 ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ).

## 7. Раздел V. Если 19.10.2026 увольнение не оформлено: способы защиты

1. **Обращение в государственную инспекцию труда** — ст. 353, 356, 357 ТК РФ; повод: нарушение порядка оформления прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ) и сроков расчёта (ст. 140 ТК РФ).  
Административная ответственность — ч. 1 и ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

2. **Обращение в прокуратуру** — ст. 10, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
3. **Суд** — ст. 391 ТК РФ. Сроки: по спору об увольнении — 1 месяц со дня вручения копии приказа либо выдачи трудовой книжки; по спору о выплатах — 1 год со дня установленного срока выплаты; по иным индивидуальным трудовым спорам — 3 месяца со дня, когда лицо узнало о нарушении права (ч. 1, 2 ст. 392 ТК РФ).
4. **Материальная ответственность работодателя:** - **ст. 236 ТК РФ** — проценты не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки причитающихся сумм; - **ст. 237 ТК РФ** — компенсация морального вреда; - **ст. 234 ТК РФ** — возмещение неполученного заработка при незаконном лишении возможности трудиться (в т. ч. при задержке выдачи трудовой книжки/сведений); - **ст. 145.1 УК РФ** — при длительной невыплате (свыше двух месяцев) в рамках уголовно-правовой оценки.
5. **Если работодатель не допускает к работе** после 19.10.2026 — время до оформления оплачивается как простой по вине работодателя не ниже 2/3 средней заработной платы (**ч. 1 ст. 157 ТК РФ**), а отказ предоставить работу оформляется актом.

## 8. Раздел VI. Условный сценарий: задержка заработной платы (ст. 142 ТК РФ)

Если заработная плата задержана более чем на 15 дней, работник вправе приостановить работу, известив работодателя в письменной форме (**ч. 2 ст. 142 ТК РФ**). В период приостановления работник вправе в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте (**ч. 3 ст. 142 ТК РФ**), за ним сохраняется средний заработок (**ч. 4 ст. 142 ТК РФ**), а выйти он обязан не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату в день выхода (**ч. 5 ст. 142 ТК РФ**).

**Практическое значение для данной ситуации:** при документально подтверждённой задержке выплат у работника появляются два самостоятельных инструмента — (а) законное основание отсутствовать на рабочем месте (что снимает риск прогула), и (б) основание требовать увольнения **в срок, указанный в заявлении**, по ч. 3 ст. 80 ТК РФ, то есть 19.10.2026, без соглашения и без отработки. Оба инструмента требуют письменного оформления (уведомление о приостановлении работы с отметкой о вручении).

## 9. Раздел VII. Смежные вопросы, влияющие на выбор стратегии

1. **Увольнение в период нетрудоспособности.** Запрет, установленный **ч. 6 ст. 81 ТК РФ**, распространяется только на увольнение по инициативе работодателя. Увольнение по собственному желанию в период больничного законно. В данном случае больничный закрыт 18.10.2026, поэтому вопрос снимается.
2. **Отзыв заявления.** До истечения срока предупреждения (до 30.10.2026 либо 02.11.2026) работник вправе отозвать заявление (**ч. 4 ст. 80 ТК РФ**), если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (**ч. 4 ст. 64 ТК РФ**). Это дополнительный переговорный инструмент при затягивании оформления.
3. **Компенсация за неиспользованный отпуск** выплачивается при увольнении в силу **ст. 127 ТК РФ**; выходное пособие при увольнении по собственному желанию законом не предусмотрено (может быть установлено трудовым договором или соглашением — **ст. 178 ТК РФ**).
4. **Пособие по временной нетрудоспособности** за период до 18.10.2026 подлежит выплате независимо от увольнения (**ст. 183 ТК РФ**, ст. 5, 13 Федерального закона № 255-ФЗ); при невыплате — обращение в СФР и ГИТ.
5. **Особые сроки предупреждения.** Для отдельных категорий установлены иные сроки: спортсмены и тренеры — не позднее чем за один месяц, а трудовым договором может быть предусмотрен и более длительный срок (**ст. 348.12 ТК РФ**); для работников у работодателя — физического лица сроки определяются трудовым договором (**ст. 307 ТК РФ**). Если работник относится к одной из этих категорий, расчёт сроков по разделу III требует корректировки.
6. **Работник, приглашённый в порядке перевода.** Если на место работника приглашён в письменной форме другой работник в порядке перевода, работодатель обязан его принять (**ч. 4 ст. 64 ТК РФ**), а работник утрачивает право на отзыв заявления (ч. 4 ст. 80 ТК РФ) — это не влияет на дату, но влияет на возможность изменить решение.

## 10. Практические выводы по каждой версии

| Версия | Правовое основание | Дата прекращения | Выходить ли 19.10.2026 | Ключевое действие |
|--------|--------------------|------------------|------------------------|-------------------|
|        |                    | 19.10.2026       |                        |                   |

| Версия                                                                       | Правовое основание                            | Дата прекращения                             | Выходить ли 19.10.2026                               | Ключевое действие                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| А. Соглашение об увольнении 19.10.2026 достигнуто и подтверждено письменно   | ч. 2 ст. 80, п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 84.1 ТК РФ |                                              | Да (последний день работы); безопасно и полезно      | Подать заявление с отметкой, получить приказ, книжку/сведения СТД, расчёт |
| Б. Соглашение не подтверждено / отсутствует                                  | ч. 1, 6 ст. 80, ст. 84.1, 189 ТК РФ           | 02.11.2026 (при дате заявления 19.10.2026)   | <b>Да, обязательно</b>                               | Подать заявление с резервной датой 02.11.2026                             |
| В. Фактическое вручение заявления 16.10.2026 доказано                        | ч. 1 ст. 80, ст. 14 ТК РФ                     | 30.10.2026                                   | <b>Да, обязательно</b>                               | Зафиксировать дату вручения (отметка, опись, телеграмма)                  |
| Г. Настаивание на увольнении в согласованную дату                            | ч. 6 ст. 80, ст. 84.1 ТК РФ                   | 19.10.2026 (при документировании требования) | Да                                                   | Письменное требование об оформлении увольнения 19.10.2026                 |
| Д. Наличие оснований ч. 3 ст. 80 ТК РФ (пенсия, вуз, нарушения работодателя) | ч. 3 ст. 80 ТК РФ                             | 19.10.2026 (обязанность работодателя)        | Да                                                   | Приложить подтверждающие документы, при отказе — ГИТ/суд                  |
| Е. Задержка зарплаты свыше 15 дней                                           | ч. 2–5 ст. 142, ч. 3 ст. 80 ТК РФ             | 19.10.2026 (при заявлении по ч. 3 ст. 80)    | Можно приостановить работу с письменным уведомлением | Уведомление о приостановлении работы                                      |

**Итоговый ответ на прямой вопрос.** Выходить 19.10.2026 нужно. Дата, указанная в заявлении (19.10.2026), сама по себе **не делает день нерабочим** и не прекращает трудовой договор: прекращение происходит по соглашению (ч. 2 ст. 80 ТК РФ) либо по основаниям ч. 3 ст. 80 ТК РФ, а оформляется приказом (ст. 84.1 ТК РФ). Поскольку приказ не подписан, юридически наиболее защищённая линия поведения — явиться 19.10.2026, подать

письменное заявление с отметкой о принятии, в котором заявить и требование об оформлении увольнения 19.10.2026 по достигнутой договорённости, и резервную просьбу об увольнении 02.11.2026 (по истечении двухнедельного срока предупреждения с даты заявления 19.10.2026 — ч. 1 ст. 80, ст. 14 ТК РФ). Такая конструкция исключает риск прогула (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 39 Постановления Пленума ВС РФ № 2), сохраняет позицию о согласованной дате и обеспечивает доказательственную базу на случай спора. При явке целесообразно прийти к началу рабочего дня, а не к 14:00, чтобы исключить формальный риск квалификации отсутствия с 9:00 до 14:00 как отсутствия более четырёх часов подряд.

## 11. Список использованных нормативных источников и судебной практики

### Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 4, 9, 14, 15, 16, 20, 62, 64, 66.1, 77 (п. 3 ч. 1), 80 (ч. 1-6), 81 (ч. 6, пп. «а» п. 6 ч. 1), 84.1, 91, 103, 106, 111, 112, 114, 127, 128, 129, 136, 140, 142, 157, 178, 183, 189, 192, 193, 234, 236, 237, 307, 348.12, 353, 356, 357, 391, 392, 394.
2. Трудовой кодекс РФ в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>) — ст. 80, 84.1, 140, 142, 348.12.
3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (внесение изменений в ТК РФ, в т. ч. в ст. 80, 84.1, 142).
4. Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ (изменения в ст. 80 ТК РФ).
5. Федеральный закон от 30.12.2015 № 434-ФЗ (введение ч. 4 ст. 142 ТК РФ).
6. Федеральный закон от 28.07.2012 № 136-ФЗ (введение ст. 348.12 ТК РФ).
7. Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ (изменения в ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ — сведения о трудовой деятельности).
8. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»: ст. 5, 12, 13.
9. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте...»: п. 5 ст. 11.
10. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»: ст. 40.
11. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»: ст. 69.

- 
12. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»: ст. 10, 27.
  13. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ч. 1, 6 ст. 5.27.
  14. Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 145.1.
  15. Гражданский кодекс Российской Федерации: ст. 10.
  16. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: ст. 55, 56, 77.
  17. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

### **Судебная практика**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: п. 22 (расторжение по инициативе работника, ст. 80 ТК РФ, добровольность волеизъявления, досрочное расторжение по соглашению), п. 23 (бремя доказывания законности увольнения на работодателя), п. 39 (понятие прогула), п. 53 (соразмерность дисциплинарного взыскания).

**Отдельная оговорка о проверке.** Поскольку окончательные реквизиты производственного календаря на 2026 год и подтверждение отсутствия переносов выходных дней в октябре 2026 г. устанавливаются постановлением Правительства РФ о переносе выходных дней, перед принятием решения рекомендуется сверить дату 19.10.2026 с производственным календарём, утверждённым на 2026 год, а также с правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы конкретного работника (ст. 103, 111, 189 ТК РФ) — вывод о рабочем характере дня сделан исходя из общего правила и отсутствия в октябре нерабочих праздничных дней (ст. 112 ТК РФ).