

## ПРОБЛЕМЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Трифонова Екатерина Юрьевна

магистрант  
Российский государственный университет правосудия  
Ростов-на-Дону

**Аннотация.** Статья посвящена изучению оснований прекращения трудового договора. Подробно изучены особенности расторжения трудового договора по соглашению сторон. На основе анализа законодательства и правоприменительной практики выявлены наиболее характерные проблемы для данной сферы, а также предложенные первоочередные меры их разрешения.

**Ключевые слова:** работник, работодатель, трудовой договор, расторжение, прекращение, соглашение сторон.

Согласно ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) трудовой договор представляет собой соглашение между работником и работодателем, на основе которого работник обязуется лично выполнять конкретную трудовую функцию, подчиняться действующим в организации правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель, в свою очередь, обязуется предоставить работнику обусловленную в договоре работу, своевременно и в полном объеме оплачивать труд работника, обеспечивая

условия труда в соответствии с действующим законодательством, коллективным и индивидуальным договорами.

Право граждан на труд следует назвать одним из наиболее важных, а способы его непосредственной реализации в существенной мере характеризуют уровень развития Российского общества в современных условиях.

Положения ТК РФ предусматривают общие основания прекращения трудового договора. Среди различных оснований, предусматривается также и прекращение трудового договора по соглашению сторон. Это основание предусмотрено пунктом 1 ст. 77 ТК РФ. Отмеченная статья гласит, что трудовой договор может в любое время быть расторгнут по соглашению сторон.

В законодательстве идет речь о том, что трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Данная норма закона крайне узконаправлена и содержит лишь небольшое положение об особенностях расторжения трудового договора по соглашению сторон. Чтобы иметь конкретное представление об особенностях расторжения договора по данному основанию, необходимо обращаться к правоприменительной практике, где ситуация также не освещена детально.

В случае заключения трудового договора и вступления в трудовые отношения, стороны последнего обычно рассчитывают на длительное взаимное сотрудничество. Тем не менее, учитывая разного рода объективные или субъективные причины любой трудовой договор может быть ранее или позднее прекратить свое существование на тех основаниях, о которых ранее шла речь [1, с. 217]. Это повлечет за собой также и прекращение трудовых отношений между двумя сторонами. Какое же именно в этом случае будет использовано основание для осуществления аннуляции трудового договора, обычно зависит от работодателя, работника или же двух сторон одновременно. В любом случае, для того, чтобы

трудовой договор был прекращен, необходимо использовать одно из законных оснований, закрепленных официально на законодательном уровне.

В современной правоприменительной практике наиболее распространенными основаниями для прекращения трудового договора являются основания – расторжение по соглашению сторон [2, с. 24]. Очевидно, что это вызывает повышенное внимание к данному основанию, а если учитывать еще и то, что в процессе практической реализации прекращения трудового договора по соглашению возникает ряд проблем, то будет справедливо отметить значимость и актуальность данной тематики.

Современная практика указывает на то, что увольнение по соглашению сторон является одним из самых «мирных» способов прекращения трудовых отношений. Тем не менее, не смотря, на первый взгляд, очевидную простоту, у данной процедуры существует множество проблемных практических аспектов, что приводит к ряду негативных последствий.

Примечательным является тот факт, что в ст. 78 ТК РФ содержится лишь одно предложение относительно особенностей прекращения договора по соглашению сторон, где речь идет о том, что договор может быть расторгнут по такому основанию в любое время. Это говорит о том, что таким образом прекратить трудовые отношения можно даже в период испытательного срока, при предоставлении отпуска с дальнейшим увольнением и в ряде других случаев. Столь «немногословная» норма приводит к незащищенности по большей части работников.

Процедура расторжения трудового договора по соглашению сторон берет свое начало непосредственно с инициативы одной из сторон – работодателя или работника. [3, с. 112]. Другой стороне должно быть направленно письменное намерение об этом или же, подобное предло-

жение может быть высказано в устной форме. При согласии сторон чаще всего оформляется соглашение о расторжении договора.

Трудовое законодательство не предъявляет каких-либо конкретных требований к форме заключения соглашения, но очевидно, что желательно составлять его в письменной форме. Такого рода документ будет являться доказательством взаимного согласия сторон на прекращение трудовых отношений, а его реквизиты будут признаны основаниями в приказе о расторжении трудового договора. Кроме сказанного, в соглашении должна быть в обязательном порядке указана дата будущего увольнения, основания увольнения, а также иные условия, оговоренные сторонами.

В отдельных фирмах прослеживается другая практика, так как вместо составления письменного соглашения, работодатель налагает резолюцию на заявление работника об увольнении по соглашению сторон. В определенном виде это видится проблемой, так как отсутствует единая практика расторжения договора по соглашению сторон.

Аннулировать договоренность о расторжении трудового договора можно только в случае наличия взаимного их согласия.

После того, как стороны подписали соглашение, должен быть издан приказ относительно расторжения трудового договора по соглашению сторон. Чаще всего применяется унифицированная форма приказа. С ним обязательно необходимо ознакомить работника под роспись.

Запись заносится в трудовую книжку относительно увольнения по соглашению сторон со ссылкой на п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Увольнение по соглашению сторон выгодно и работодателю, и работнику. Работник может рассчитывать на «отступные», то есть определенные выплаты, о которых заранее стороны договорятся при расторжении договора [4, с. 48].

Размер таких выплат не ограничивается. Основным условием является закрепление этого вопроса в соглашении о расторжении трудового

договора, если соответствующего условия не будет обозначено в договоре, то расчет при увольнении будет содержать только предусмотренные ТК РФ суммы.

Работодатель может быть уверен в том, что работник в одностороннем порядке не изменит решение уволиться, как это можно сделать при увольнении по собственному желанию.

Для двух сторон крайне удобно то, что трудовой договор может расторгаться в любое согласованное время. Законодательство не устанавливает сроков уведомления иной стороны. Кроме того, процедура оформления является довольно простой. Законодательство не налагает запрет на расторжение трудового договора по соглашению сторон в период временной нетрудоспособности работника.

Как уже было сказано, п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ закрепляет основание прекращения трудового договора по соглашению сторон. В связи со сказанным, в ст. 78 ТК РФ устанавливается правило, согласно с которым трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон между работодателем и работником. Следует отметить, что подобное основание расторжения трудового договора применяется не только к трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок, но и по отношению к срочным договорам. Изъятий из данной нормы законодательство не содержит. По этой причине, неправильной необходимо признать практику расторжения трудовых договоров по соглашению сторон только срочных договоров. Такое основание расторжения может применяться и тогда, когда на лицо взаимное волеизъявление сторон по поводу прекращения трудового договора.

Желание только одной стороны будет недостаточным для того, чтобы прекращать трудовой договор по подобному основанию. Но, не имеет значение, от какой конкретно стороны исходила инициатива расторжения трудового отношения: от работодателя или работника [5, с. 93]. Основным здесь является оформление прекращения трудового догово-

ра по отмеченному основанию, то есть составление документа-соглашения о прекращении трудового договора, при наличии взаимной договоренности сторон.

Трудовой договор может быть расторгнут конкретно в тот срок, о котором договорились сами стороны. Если стороны не смогли прийти к соглашению поэтому вопросу, с какого именно момента действие договора прекращается, это означает, что договоренность достигнута не была и прекращение по этому основанию не может быть допущено.

Расторжение трудового договора, который заключен на неопределенный срок, в том числе, как и на определенный, допускается при достижении договоренности между работодателем и работниками в любое время в срок, который оговорен сторонами. Аннулирование подобной договоренности относительно срока, а также основания увольнения возможно только при взаимном согласии работника и работодателя.

Для работника увольнение по соглашению сторон является более предпочтительным по той причине, что нет необходимости заранее предупредить администрацию. [6, с. 25]. Это означает, что также нет необходимости отрабатывать срок предупреждения о предстоящем увольнении. Работник имеет право выбрать любую дату увольнения. Конечно же, она должна быть заранее согласована с работодателем. Других преимуществ для работника такое основание, в принципе, не предполагает.

Работодатели заинтересованы в расторжении трудового договора по соглашению сторон в нескольких ситуациях. В первую очередь, когда необходимо произвести сокращение численности или же штата работников, но выплата выходного пособия ограничивает работодателя в производстве увольнения по ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Решая таким образом сэкономить, работнику часто предлагают оформить увольнение по соглашению сторон. На практике встречаются такие случаи, когда, заинтересовывая работника в увольнении по такому основанию, работодатели

выплачивают некую компенсацию, но она далека по своим размерам от выходного пособия.

Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или же штата работников, по основаниям, которые предусмотрены ст. 81 ТК РФ, требует по отношению к себе соблюдения работодателем крайне сложной процедуры увольнения, начиная с предупреждения об увольнении и предложения другой работы, заканчивая производством расчета.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон не требует соблюдения определенной процедуры увольнения. Это основание характеризуется упрощенным порядком осуществления расторжения трудового договора. Работодатели отлично осознают этот факт, по этой причине, они заинтересованы в применении увольнения по п. 1 ст. 77 ТК РФ.

Еще одним преимуществом для работодателя является то, что, когда работник не устраивает первого, понимая, что законные основания для расторжения договора отсутствуют, предлагает второму увольнение по соглашению сторон. Здесь работодатель имеет право диктовать наиболее удобную для него дату увольнения, которая в отличие от расторжения трудового договора по инициативе работодателя, может выходить за пределы двухнедельного срока предупреждения об увольнении.

Для работодателя довольно выгодно уволить работника по соглашению сторон, так как можно быстро расстаться с не желанным работником, который теряет право передумать и отозвать свое заявление об увольнении.

Сказанное дает возможность понять, что расторжение трудового договора по соглашению сторон более выгодным является для работодателя.

Рассматривая соглашение сторон, как универсальное основание прекращения трудового договора, важно иметь в виду, что в основе по-

добного соглашения должна находиться и доминировать свобода воли работника, что инициатива к расторжению договора должна исходить от работника, должна быть оформлена в письменном виде с просьбой о расторжении трудового договора по соглашению сторон [7, с. 62].

Если инициатива расторжения исходит от работодателя, то ей характерен предварительный характер, и эта инициатива не имеет никакой юридической силы до того времени, пока положительно не будет принята работником. Его реакция в этом случае выражается в письменном заявлении.

Но, если обратиться к теории трудового права, то можно прийти к выводу, что работник не должен писать никаких заявлений о прекращении трудового договора по соглашению сторон, так как наличие заявления работника указывает на одностороннюю инициативу. Работодатель при этом имеет право использовать подобное заявление, а также оформить прекращение трудового договора по инициативе работника. Так как ст. 78 ТК РФ не содержит в себе механизма прекращения трудовых отношений по соглашению сторон.

В случае расторжения трудового договора по соглашению сторон, а также при увольнении работника в связи с переводом его к иному работодателю имеет место сходство, которое обусловлено наличием взаимного соглашения между всеми заинтересованными субъектами. Тем не менее, по правовым последствиям такие основания прекращения трудового договора отличаются. В частности, в первом случае ни для работодателя, ни для работника увольнение ничем не обременено. Когда применяется основание увольнения, которое предусмотрено п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, стороны должны в первую очередь задаваться вопросом, в каких именно целях оно используется. Если речь идет о сохранении работником стажа и его непрерывности, то сегодня не имеет практического никакого значения. Так же, у работодателя, с которым работник прекращает трудовые отношения, имеется повод не выплачивать компенсацию за



неиспользованный отпуск. Вряд ли новый работодатель при этом будет учитывать предыдущую трудовую деятельность вновь принятого сотрудника в целях предоставления ему её с учетом отпуска. Больше вероятности, что он будет руководствоваться общим правилом о предоставлении отпуска работнику впервые [8, с. 86]. Как можно понять из сказанного, проблем в сфере расторжения трудового договора по соглашению сторон сегодня продолжает возникать очень много. Законодателю и работодателям необходимо в ближайшее время предпринять широкий массив действий, чтобы исправить ситуацию. В первую очередь следует разработать и принять типовую письменную форму для оформления расторжения трудового по соглашению сторон, который бы следовало принять Министерству труда и социальной защиты населения России. Кроме того, несмотря на тот факт, что нормы о том, что работник и работодатель могут расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон в любой момент кажется целесообразной, так как регулярны случаи, когда работники идут вынуждено на расторжение трудового договора по соглашению, чтобы их обезопасить, следовало бы ввести срок 7 дней для предварительного предупреждения об инициативе расторгнуть договор по рассматриваемому основанию. Конечно же, в таком случае нет необходимости устанавливать обязанность отработать данный срок, если стороны достигли соглашения сразу же по факту уведомления об этом. Сказанное бы позволило защитить права и свободы работника, которые сегодня реализуются далеко не в полной мере.

## Список использованных источников

1. Гладков Н.Г. к вопросу о соотношении понятий «прекращение», «расторжение трудового договора» и «увольнение работника» // Актуальные проблемы российского права. 2015. С. 217.
2. Мартынова Т.Н., Сгибнева О.В. Актуальные тенденции судебной практики по спорам, связанным с расторжением трудового договора по соглашению сторон // Вестник Костромского государственного университета. 2016. С. 24.
3. Поваров Ю.С. Соглашение сторон как основание (способ) изменения или расторжения договора // Ученые записки Казанского университета. Гуманитарные науки. 2016.
4. Глухов А.В. О некоторых теоретических и практических проблемах прекращения трудового договора // Инновационная наука. 2015.
5. Завгородный А.В. Соглашение сторон или собственное желание работника: советы адвокату // Евразийская адвокатура. 2013.
6. Мартынова Т.Н., Сгибнева О.В. Актуальные тенденции судебной практики по спорам, связанным с расторжением трудового договора по соглашению сторон // Вестник Костромского государственного университета. 2016.
7. Завгородный А.В. Соглашение сторон или собственное желание работника: советы адвокату // Евразийская адвокатура. 2013.