

## Совершенствование законодательства о расторжении трудового договора по соглашению сторон

Научный руководитель – Саликова Наталья Михайловна

*Бланарович Анастасия Яновна*

*Студент (бакалавр)*

Уральский государственный юридический университет, Институт юстиции,  
Екатеринбург, Россия

*E-mail: blan-nastya@yandex.ru*

Расторжение трудового договора по соглашению сторон считается наиболее бесконфликтным из всех способов, предусмотренных действующим трудовым законодательством. На практике соглашение сторон как основание прекращения трудового договора применяется в случае, если в силу каких-либо причин такое прекращение было невозможно по односторонней инициативе [2]. Соглашение сторон о прекращении трудовых отношений отражает закрепленные в Конституции РФ и в международных правовых актах принципы свободы трудового договора и запрещения принудительного труда [1]. В настоящее время работодатели шире применяют расторжение трудового договора по соглашению, одинаково распространяя как на трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, так и на срочные трудовые договоры [3]. Однако, недостаточное урегулирование данного основания в тексте Трудового кодекса РФ, на практике вызывает множество вопросов, что в свою очередь может создать препятствия к единообразному подходу в процессе правоприменения.

При анализе судебной практики можно определить некоторые проблемные аспекты: прежде всего, вопрос об аннулировании соглашения о расторжении трудового договора.

В виду отсутствия данного положения в тексте Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ [5], Верховный Суд РФ в своем Определении от 20.06.2016 № 18-КГ16-45 расширительно истолковал нормы о гарантиях при увольнении беременной работницы по инициативе работодателя, распространив их также на соглашение о расторжении трудового договора, заключенного в момент, когда женщина о своей беременности не знала. Принятое решение на практике может означать, что работник фактически в одностороннем порядке может аннулировать соглашение о расторжении трудового договора на основании факта беременности, что не согласуется с природой понятия «соглашения», а также противоречит положениям Трудового кодекса Российской Федерации.

В этой связи представляется целесообразным дополнить ст. 78 Трудового кодекса РФ частью второй следующего содержания: аннулирование соглашения о расторжении трудового договора допускается при взаимном согласии сторон, либо же принять во внимание вынесенное Верховным Судом Определение и внести поправку в ч. 1 ст. 261 ТК РФ относительно того, что запрет на увольнение беременных работниц распространяются также при увольнении по соглашению сторон. Более предпочтительным представляется первый вариант, так как введение запрета на расторжение трудового договора беременной женщиной по соглашению сторон не имеет под собой объективных оснований и существенно ограничивает ее же базовое право на прекращение трудовых отношений по данному основанию.

Законность увольнения по соглашению сторон ставится в зависимость от наличия реального желания работника на расторжение трудового договора по этому основанию. Поэтому, еще одним проблемным моментом является вопрос добровольности заключения

соглашения о расторжении трудового договора. Перечень признаков, указывающих на добровольность, в законодательстве отсутствует, однако судебной практикой выработаны примерные условия, наличие в соглашении которых является ориентиром на выражение реального согласия.

В связи с этим представляется необходимым дополнить ст. 78 Трудового кодекса РФ обязательным указанием на то, что согласие работника и работодателя на расторжение трудового договора по данному основанию является добровольным, а также перечнем условий, по поводу которых в данном случае работник и работодатель должны достичь согласия и которые они обязательно должны отразить в тексте соглашения. К примеру, такие условия, как условия о факте прекращения трудовых отношений, дате, сумме выходного пособия, иных различных выплат и компенсаций, а также о сохранении права на добровольное медицинское страхование.

Отсюда также вытекает целесообразность закрепления в тексте Трудового кодекса РФ формы соглашения о расторжении трудового договора, а именно письменной формы. Важно отметить, что в ч. 1 ст. 80 Трудового кодекса РФ указывается необходимость предупреждения работника о расторжении трудового договора по собственной инициативе в письменной форме, отсюда следует, что такое положение должно присутствовать и по рассматриваемой проблеме для того, чтобы была возможность предоставить документальное подтверждение заключения данного соглашения.

Немаловажным является проблема относительно того, могут ли стороны, заключая трудовой договор на неопределенный срок, сразу же при подписании договора оформить и соглашение сторон о его расторжении. В одном из Писем Минтруда, содержится следующее разъяснение по этому вопросу: «В Кодексе не указано, за сколько времени до даты увольнения можно заключать такое соглашение. Поэтому полагаем, что данное соглашение можно заключить в любой срок до дня, с которого стороны желают прекратить отношения» [4]. Нельзя однозначно согласиться с вышеприведенным разъяснением, ведь, заключая трудовой договор на неопределенный срок, предполагается, что срок прекращения трудовых отношений заранее не определен. Такая конструкция выгодна работодателю в тех случаях, когда он желает заключить срочный трудовой договор, но осуществить это не возможно в виду наличия в законодательстве ограниченного перечня оснований для заключения срочного трудового договора, а работник вынужден пойти на такие условия, являясь более слабой стороной трудовых отношений. В связи с этим, представляется необходимым урегулировать данный вопрос в тексте Трудового кодекса.

Таким образом, анализ судебной практики разрешения трудовых споров, связанных с расторжением трудового договора по соглашению сторон, свидетельствует о том, что Трудовой кодекс РФ не раскрывает многие вопросы, являющиеся важными для развития отрасли трудового права [1], а, следовательно, рассматриваемая проблема требует более детальной регламентации.

### Источники и литература

- 1) Абаева Т.В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника. Автореф. дисс. . . к.ю.н. Владикавказ, 2011.
- 2) Куренной А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М., 2015.
- 3) Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. № 6. С. 52-66.
- 4) Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 апреля 2014 г. № 14-2/ООГ-1347 / Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера, 2014, № 9.

- 5) *Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3. (с изм. от 3 июля 2016 г.).*