

Т.А. Истомина

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

The author discusses the legal regulation of labour contract voluntary denunciation.

Предусмотренные Трудовым кодексом РФ основания прекращения трудового договора в зависимости от причины прекращения трудовых отношений могут быть разделены на три группы:

по взаимному волеизъявлению сторон (ст. 78 ТК РФ);

по инициативе одной из сторон трудового договора – работника или работодателя (ст. 80, 81 ТК РФ);

в связи с невозможностью по тем или иным обстоятельствам продолжать трудовые отношения (ст. 79, 72, 75, 73, 83, 84 ТК РФ).

В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон этого договора.

Иногда полагают, что соглашение сторон как основание трудового договора впервые появилось в ТК РФ, а ранее действовавший КЗоТ РФ его не знал. В действительности КЗоТ РФ 1971 г. предусматривал прекращение трудового договора (контракта) по соглашению сторон (п.1 ст. 29), но не регулировал этот вопрос дополнительно в другой статье.

В ТК РФ регулируются основания прекращения трудового договора по соглашению сторон, инициативе работника, инициативе работодателя и обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Не исключено, что, кроме соображений технико-юридического характера, обособление в новом кодексе статьи о расторжении трудового договора по соглашению сторон продиктовано также стремлением законодателя повысить гибкость регулирования трудовых отношений в условиях рынка¹.

При этом условия правомерности и порядок расторжения трудового договора по соглашению его сторон практически не регламентируются Трудовым кодексом РФ и могут быть определены только исходя из смысла положения, предусмотренного ст. 78.

По смыслу ст. 78 ТК РФ инициатива по расторжению трудового договора может быть проявлена любой из сторон и, если она поддержана другой, волеизъявление работника и работодателя становится обоюдным.

Отсутствие в ст. 78 указания на необходимость письменного соглашения сторон или вообще какого-либо письменного документа, подтверждающего добровольность волеизъявления сторон, дает основание ряду авторов полагать, что оформление соглашения сторон в письменной форме вообще не требуетсяⁱⁱ. Одновременно авторы указывают на возможные проблемы в доказывании факта добровольности волеизъявления работника в случае возникновения трудового спора. Однако данный факт всегда подлежит проверке судом.

В ТК РФ не урегулирован порядок оформления совместного волеизъявления сторон трудового договора на его прекращение. Одни работодатели ограничиваются заявлением работника о расторжении трудового договора по соглашению сторон, другие, кроме того, оформляют письменное соглашение о расторжении трудового договора, третьи предполагают необходимым только такое соглашение. Надо учитывать, что суды при рассмотрении трудовых споров не признают должным подтверждением взаимного волеизъявления сторон заявление работника о расторжении трудового договора по соглашению сторон с резолюцией руководителя о производстве такого расторжения, требуя в качестве доказательства письменное соглашение между работником и работодателем. Кроме того, подача заявления нелогична в случае, когда инициатива исходит от работодателя.

Кроме того, аннулирование договоренности о расторжении трудового договора по соглашению сторон или относительно даты расторжения возможно только при взаимном согласии работника и работодателя (п. 20 Постановления Пленума ВС РФ № 2) и только в письменной форме.

В настоящее время расторжение трудовых договоров по соглашению сторон недостаточно распространено, работодатели предпочитают увольнять работников либо по собственному желанию, либо по инициативе работодателя. Вместе с тем расторжение трудового договора по соглашению сторон имеет ряд преимуществ.

Во-первых, при расторжении трудового договора по соглашению сторон они вправе указать, с какого момента взаимные обязательства между работником и работодателем следует считать прекращенными. Так, если при подаче работником заявления об увольнении по собственному желанию расторжение трудового договора возможно лишь по прошествии 14 дней с момента подачи заявления, то при расторжении трудового договора по взаимному согласию стороны вправе определить дату самостоятельно.

Во-вторых, соглашение о расторжении трудового договора по взаимному согласию может содержать и условия прекращения трудовых отношений. Так, работодатель может взять на себя обязанность

по вы плате работнику сумм сверх начисленной заработной платы, а работ ник – по передаче дел новому сотруднику.

В-третьих, при расторжении трудового договора по соглашению сторон работник практически не имеет возможности предъявить претензии работодателю относительно незаконного увольнения. Так, если увольнение по собственному желанию оставляет работнику шанс заявить о вынужденной подаче такого заявления, то расторжение по соглашению сторон подобной возможности не дает.

И, в-четвертых, аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Для сравнения: при подаче заявления на увольнение по собственному желанию до истечения 14-дневного срока предупреждения работник может отозвать свое заявление и продолжить работу (если на работу в порядке перевода не приглашен другой работник)ⁱⁱⁱ.

Следует отметить, что большинство авторов учебников, комментариев и другой литературы, посвященной порядку прекращения трудового договора, уделяет недостаточно внимания расторжения трудового договора по соглашению сторон, ограничиваясь лишь указанием на возможность в любое время расторгнуть трудовой договор независимо от его вида и на невозможность аннулирования договоренности и прекращения трудовых отношений в одностороннем порядке^{iv}.

Вместе с тем в условиях кризисных явлений в экономике расторжение трудового договора по соглашению сторон может стать удобным механизмом оптимизации расходов на персонал, поскольку сложившаяся судебная практика исключает в качестве такого механизма сокращение численности или штата работников организации. В случае применения такого основания как соглашение сторон работодатели смогут избежать в будущем восстановления работников на работе по решению суда в связи с необоснованностью проведения мероприятий по сокращению, а работники смогут получить все гарантии, предусмотренные законом для сокращаемых работников, и даже больше, поскольку в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон работники и работодатель могут предусмотреть любые гарантии.

ⁱ Парягина О.А. Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора // Трудовое право. – 2008. – № 2. – С. 31

²См.: Незаконное увольнение: Науч.-практ.пособие / под ред. К.Н. Гусова.– М.: Проспект, 2009.

³ Справочник работодателя. Сложные вопросы применения трудового кодекса: ситуации и примеры. – М.: Омега-Л, 2008. – С. 129-130.

⁴ См. напр.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный, науч.-практический / отв. ред. К.А. Ананьев.– М.: Омега-Л, 2007; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»; ИНФРА-М, 2009; Борисов А.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Постатейный. С практическими разъяснения и постатейными материалами. – М.: Книжный мир, 2008. Цндияйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменений и расторжения. – М.: ТК Велби; Проспект, 2006 и др.