

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## Соглашение о расторжении трудового договора: подводные камни

Научный руководитель – Зорина Ольга Олеговна

*Емельяненко Яна Сергеевна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

*E-mail: Yana-dom8@yandex.ru*

Одним из оснований прекращения трудового договора является соглашение сторон. По нему трудовой договор может быть расторгнут в любое время. При этом инициатором увольнения по данному основанию может быть как работник, так и работодатель. Главным фактором является достижение договоренности (соглашения) между работником и работодателем об основаниях и сроке расторжения трудового договора [3].

Казалось бы, соглашение является самым мирным способом прекращения трудовых отношений. Оспорить его работнику практически невозможно, к тому же заключить его можно в любое время, в том числе и в период нетрудоспособности сотрудника.

Однако на практике возникает ряд забавных ситуаций. Нередко работники ссылаются на то, что работодатели оказывают на них давление и вынуждают подписать соглашение. После этого они пытаются его расторгнуть.

Так, в одном знаковом деле работница находилась в отпуске по уходу за ребенком, спустя время работодатель заключил с ней соглашение о расторжении трудового договора. Она попыталась его отозвать [1].

В связи с этим важно будет рассмотреть следующие вопросы:

1. Возможность увольнения сотрудника по соглашению сторон в период нахождения его в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет

Положения ч.6 ст. 81 ТК РФ о запрете увольнения работника в период его временной нетрудоспособности и в период его пребывания в отпуске (в том числе и в отпуске по уходу за ребенком) распространяются только на случаи увольнения работника по инициативе работодателя. Увольнение по соглашению сторон таковым основанием не является.

Указанный запрет в данном случае не действует. Следовательно, можно уволить сотрудника по соглашению сторон в период нахождения его в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет

2. Возможность отказа от соглашения о расторжении трудового договора

Поскольку соглашение заключается на основе волеизъявления сторон, то и отказ от исполнения этого соглашения может быть только по договоренности сторон.

В п.20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" подчеркивается, что договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника [4].

Соответственно, работник, который даже находится в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, не может в одностороннем порядке отказаться от исполнения соглашения о расторжении трудового договора. В противном случае с его стороны будет иметь место произвол.

3. Вправе ли стороны предусмотреть условие о выплате дополнительной денежной компенсации в соглашении о расторжении трудового договора

С одной стороны, трудовым законодательством прямо не предусмотрено право сторон при заключении соглашения о расторжении трудового договора включать в него условие о выплате компенсации. Вместе с тем такой запрет прямо не установлен [2].

Соглашение о расторжении трудового договора является договорным уровнем регулирования трудовых правоотношений. Более того, это условие не ухудшает положение работника в соответствии со ст.57 ТК РФ.

Таким образом, условие о выплате дополнительной денежной компенсации можно было предусмотреть в соглашении о расторжении трудового договора.

#### 4. Можно ли установить чрезмерно высокий размер денежной компенсации

По смыслу норм действующего трудового законодательства дополнительная денежная компенсация носит прежде всего компенсационный характер, направлена на материальную поддержку уволенного работника.

Закрепленный законом принцип учета финансово-экономического положения работодателя распространяет свое действие и на ч.4 ст. 178 ТК РФ, так как любые компенсации, выплачиваемые работникам сверх предусмотренных законами или иными нормативно-правовыми актами, должны быть соразмерны фонду оплаты труда, который имеется у предприятия, и той прибыли, которая им получена.

### Источники и литература

- 1) Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 04.10.2012 г. по делу N 33-10118/2012 // СПС «Гарант»
- 2) Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 20 февраля 2019 г. по делу N 33-3102/2019 // СПС «Гарант»
- 3) Письмо Минтруда от 10.04.2014 № 14-2/ООГ-1347
- 4) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС «Гарант»