



КонсультантПлюс

Статья: Всякая ссора красна мировую, или
Увольнение по соглашению сторон
(Герш М.В.)
("Отдел кадров государственного
(муниципального) учреждения", 2020, N 10)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 17.11.2020

"Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2020, N 10

ВСЯКАЯ ССОРА КРАСНА МИРОВОЮ, ИЛИ УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Ссоры, конфликты, противоречия во взглядах, целях и интересах возникли вместе со всем живым на нашей планете. В животном мире - это борьба за лидерство, лучшего партнера, территорию. Человечество борется за права, свободы, равенство. Сходные конфликты происходят и в отношениях между работодателем и работником.

В каждой организации бывали случаи, когда трудовые отношения не сложились, а доводить дело до суда, терять время и средства не хотелось. В подобных случаях законодательство предоставляет сторонам трудового договора возможность расстаться по обоюдному согласию. В [статье 78](#) Трудового кодекса предусмотрено такое основание расторжения договора, как соглашение сторон. Этот вариант окончания сотрудничества является оптимальным и выгодным во многих ситуациях.

До сих пор у работодателей и работников часто возникают вопросы о том, как происходит процесс расторжения договора по соглашению сторон, обязательны ли дополнительные выплаты при таком увольнении, какими могут быть причины, дающие основание сотруднику и работодателю принять подобное решение. И прежде чем подписывать соглашение, сторонам необходимо разобраться, что представляет собой сама процедура, какие последствия она может повлечь. Увольнение по соглашению сторон - это довольно мирное основание расторжения трудового договора, которое позволяет урегулировать окончание взаимных обязательств между сотрудником и работодателем.

И все же - какие ситуации могут стать причинами увольнения?

У работника могут быть следующие причины:

- прогул;
- вероятность получения отступных от работодателя;
- необходимость выйти на другую работу, если времени на отработку положенного срока нет.

Самыми распространенными причинами, побуждающими работодателя уволить сотрудника, являются:

- необходимость прекращения трудовых отношений с негодным;
- необходимость увольнения лица, которое нельзя уволить по иным основаниям (женщину в период временной нетрудоспособности по беременности и родам, учащегося, работника, находящегося в отпуске или на больничном).

Важный момент - отсутствие исключений, а именно работников особых категорий, не подлежащих увольнению по соглашению. ТК РФ не содержит какого-то перечня работников, которых разрешено увольнять по соглашению сторон. Поэтому нахождение работника в отпуске или на больничном не может рассматриваться как препятствие для расторжения трудового договора по данному основанию. По соглашению могут быть уволены работники, заключившие срочный трудовой договор или бессрочный, а также работники в период испытательного срока.

Законодательство не запрещает увольнять по соглашению сторон и беременную сотрудницу: такой запрет действует только при увольнении по инициативе работодателя ([ч. 1 ст. 261](#) ТК РФ). Однако при расторжении договора с беременной работнице следует обратить внимание на два момента:

1. Согласие на расторжение договора действительно должно исходить от самой сотрудницы.
2. Если сотрудница на момент подписания соглашения об увольнении не знала о своей беременности, а узнала позже и изъявила желание аннулировать соглашение, суд может признать ее требование законным ([Определение ВС РФ от 05.09.2014 N 37-КГ14-4](#)).

Соглашение сторон не требует специальных обоснований для увольнения. Если при увольнении за дисциплинарные нарушения работодателю необходимо иметь доказательства их совершения работником, то увольнение по соглашению происходит исключительно по воле сторон и не требует каких-либо доказательств или подтверждений. Главное доказательство - само соглашение, подписанное сторонами.

Таким образом, если работник совершил тяжелое нарушение, увольнение по соглашению может быть выгодно обеим сторонам: работник избежит неприятной записи в трудовой книжке, а работодателю не придется дополнительно подтверждать законность увольнения.

Итак, особенности увольнения по соглашению сторон объясняют его привлекательность для обеих сторон трудовых отношений. Чаще всего это наиболее быстрый и надежный способ расстаться с "неудобными" сотрудниками. Этот способ практически исключает возможность для них оспорить законность увольнения и восстановиться на работе, поскольку они лично дают согласие на расторжение трудового договора.

Особенности увольнения по соглашению сторон

Процедура такого расторжения трудовых обязательств напоминает порядок действий при расторжении трудового договора по собственному желанию сотрудника, но есть некоторые отличия. В частности, работник может уволиться, когда захочет (в отпуске, в период нетрудоспособности). При таком увольнении можно не отрабатывать двухнедельный срок, что обязательно в случае увольнения по собственному желанию.

Можно выделить плюсы и минусы подобного увольнения как для работника, так и для работодателя.

Плюсы	Минусы
Инициатива расторжения договора может исходить как от работника, так и от работодателя	Контроль правомерности увольнения со стороны профсоюза отсутствует
Расторгнуть трудовой договор можно в любое время, даже в тех случаях, которые запрещены законом	Работодатель не обязан выплачивать работнику выходное пособие, если это не оговорено в коллективном или трудовом договоре, самом соглашении или другом локальном нормативном акте
Можно обсудить некоторые моменты во избежание конфликта: сроки увольнения, размер компенсации и пр.	Невозможность в одностороннем порядке передумать и отозвать заявление об увольнении, если соглашение уже подписано
Причину увольнения в заявлении можно не указывать	Оспорить действия работодателя по такому увольнению практически невозможно
Сроки подачи заявления не ограничены	Возможность восстановления в должности беременной женщины, которая не знала о своем положении на момент выражения согласия уволиться и подписания соглашения
Запись об увольнении по соглашению не "портит" трудовую книжку	
Может стать компромиссом при увольнении, если за работником есть вина или он совершил серьезный проступок	

Можно прекратить отношения с сотрудником, уволить которого проблематично или нельзя по иным основаниям
--

Несложная процедура прекращения трудовых отношений
--

Возможность упростить процедуру сокращения штатов, используя данное основание, по договоренности с сотрудником
--

Как видим, плюсов намного больше, чем минусов.

Обратите внимание! Для расторжения договора по данному основанию обязательно лишь наличие договоренности сотрудника и руководства предприятия по основным условиям. Обе стороны вправе не объяснять мотивацию своего решения, законодательство не требует этого.

Процедура увольнения по взаимному соглашению участников трудовых отношений позволяет сторонам самостоятельно установить дату и условия увольнения. Трудовой кодекс здесь предоставляет достаточно свободы действий, порядок заключения соглашения остается на усмотрение сотрудника и работодателя, оговорены лишь общие аспекты процедуры.

Фиксируем процесс

Все, что требуется для увольнения по соглашению, - это волеизъявление работника и работодателя, оформленное документально. Вся процедура может занять лишь один день - если день составления соглашения является днем увольнения.

Обратите внимание! Ни работодатель, ни работник не обязаны заранее уведомлять друг друга о своем намерении расторгнуть трудовой договор.

Кроме того, работодателю нет необходимости извещать службу занятости и профсоюз. Таким образом, гораздо проще расстаться с работником по соглашению, чем, например, по сокращению численности или штата.

По смыслу самой формулировки "увольнение по соглашению сторон" расторжение трудового договора в данном случае возможно, если работник и работодатель согласились на условия друг друга, то есть достигли соглашения. При этом условия могут быть самыми разными. Например, в соглашении можно предусмотреть выплату денежной компенсации работнику (выходного пособия) и ее размер, срок отработки, порядок передачи дел.

Обратите внимание! Выплата выходного пособия при увольнении по соглашению не является обязательным условием, а ее минимальный и максимальный размер законодательно не установлены.

Срок отработки можно не устанавливать совсем (увольнение в день подписания соглашения) или, напротив, он может быть довольно длительным (более двух недель). Расчет и выплата зарплаты за отработанные дни и компенсации за неиспользованный отпуск (удержание за отпуск, использованный авансом) при увольнении по соглашению сторон ничем не отличаются от аналогичных выплат при увольнении по другим основаниям.

Во избежание судебных разбирательств обеим сторонам следует документировать весь процесс. Сотрудник, выступая инициатором процедуры, может оформить волеизъявление в виде заявления. Законодательство не содержит каких-либо требований как к форме данного уведомления, так и к форме самого соглашения.

В соглашении могут быть отражены любые (в рамках норм законодательства и пр.) условия, по которым стороны достигли договоренности. Текст документа можно составить в произвольной форме, но исходя из практики в нем обязательно обозначаются следующие моменты:

- дата составления документа;
- данные сторон;
- реквизиты трудового договора;
- основание для прекращения отношений со ссылкой на статью;
- дата, в которую сотрудник будет уволен;
- условия, оговоренные сторонами.

Соглашение составляется в двух экземплярах, по одному каждой стороне. Приведем образец.

<p>Соглашение о расторжении трудового договора от 05.10.2019 N 92</p> <p>г. Москва</p> <p>Государственное бюджетное учреждение здравоохранения "Городская поликлиника N 1" (ГБУЗ "Поликлиника N 1") в лице директора Болиголова Тараса Александровича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны и Омаров Александр Игоревич, именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.</p> <p>Стороны пришли к соглашению о расторжении трудового договора от 05.10.2019 N 92 на следующих условиях:</p> <p>1. Договор прекращает свое действие 05.10.2020 в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (соглашение сторон).</p> <p>2. Работодатель обязуется в последний рабочий день (05.10.2020) выдать Работнику оформленную трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) и произвести с ним полный расчет.</p> <p>3. На момент подписания настоящего Соглашения Стороны подтверждают, что претензий друг к другу не имеют.</p> <p>4. Внесение изменений в данное Соглашение возможно лишь по взаимному согласию Работника и Работодателя.</p> <p>5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания Сторонами, составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.</p>
--

"05" октября 2020 г.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

ГБУЗ "Поликлиника N 1"

Юридический адрес:

Фактический адрес:

ИНН:

КПП:

Р/с:

К/с:

БИК:

_____ Т.А. Болиголов

РАБОТНИК:

Омаров Александр Игоревич

Дата рождения:

Паспорт:

Выдан:

Зарегистрирован по адресу:

СНИЛС:

N тел.:

_____ А.И. Омаров

Второй экземпляр соглашения получил на руки: Омаров, 05.10.2020 А.И. Омаров

В день увольнения производится запись в трудовую книжку, она выдается работнику на руки (отказавшемуся от [трудовой книжки](#) выдаются сведения о трудовой деятельности по [форме СТД-Р](#)) и производится окончательный расчет.

Обратите внимание! Установить более поздний срок выплат (уже после увольнения) работодатель не вправе, даже если сам работник не возражает и такой срок предусмотрен соглашением о расторжении трудового договора ([ст. 140 ТК РФ](#)).

Как уже отмечалось ранее, сумма выходного пособия не имеет каких-либо законодательно установленных ограничений и определяется лишь соглашением сторон. Чаще всего сумма выходного пособия устанавливается работнику:

- в виде фиксированной суммы;
- исходя из должностного оклада (например, в двойном-тройном размере должностного оклада, установленного трудовым договором);
- исходя из среднего заработка за определенный период после увольнения (например, в размере среднего заработка за два месяца после увольнения).

Максимальный размер компенсации может быть установлен в коллективном договоре или локальном нормативном акте. Главное условие - работник и работодатель должны договориться. Как показывает кадровая практика, сумма компенсации бывает не меньше, чем при увольнении по сокращению штатов, но не более трех средних окладов работника. Увольняющийся имеет право запросить больше, но работодатель вправе предложить меньше. Выплачивать компенсацию работодатель обязан только в том случае, если она оговорена в нормативных актах предприятия, во всех остальных случаях отказать в дополнительной выплате - его право.

Итак, условия увольнения по соглашению сторон защищают интересы работника и работодателя: для работника преимуществом является возможность получить денежную компенсацию, а для работодателя - возможность установить необходимый срок отработки и передачи дел новому сотруднику.

После того, как соглашение подписано обеими сторонами, внести в него изменения или отказаться от него можно лишь по взаимной договоренности.

Обратите внимание! Работник, с которым подписано соглашение о расторжении трудового договора, не может в одностороннем порядке изменить решение уволиться или выдвинуть новые условия увольнения.

В этом состоит одно из главных преимуществ увольнения по соглашению сторон для работодателя по сравнению, например, с увольнением работника по собственному желанию - во втором случае работник вправе отозвать свое заявление об увольнении.

Отметим: если работник направляет письменное уведомление о своем желании расторгнуть или изменить подписанное ранее соглашение об увольнении, работодателю стоит ответить также в письменной форме, фиксируя свою позицию (пойти навстречу работнику или оставить соглашение без изменений).

Вывод

Увольнение по соглашению сторон используется в различных ситуациях и не оказывает отрицательного влияния на репутацию работника и работодателя, позволяя прекратить трудовые отношения в кратчайшие сроки и договориться об условиях, которые устроят обе стороны. Данная процедура практикуется при разрыве трудового договора с работниками, которых не представляется возможным уволить по иным причинам, не нарушив трудового законодательства. На то и "красна ссора мировую", что соглашение не влечет за собой негативных последствий. Правильная последовательность действий позволит минимизировать риск взаимных претензий, судебных разбирательств и других неприятностей.

М.В. Герш
Эксперт журнала
"Отдел кадров государственного
(муниципального) учреждения"

Подписано в печать

06.10.2020
