

Прокурор разъясняет некоторые положения трудового законодательства, связанные с увольнением работника по соглашению сторон в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ

31.10.2013

Пункт 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ не содержат норм об обязательном оформлении соглашения о расторжении трудового договора отдельным документом, а также требований к перечню условий, подлежащих согласованию. Из п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 следует, что по смыслу ст. 78 ТК РФ для расторжения трудового договора достаточно достижения договоренности между работником и работодателем.

Если увольнение (отказ от увольнения) при отсутствии отдельно оформленного соглашения стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от наличия у сторон документов и других доказательств, подтверждающих достижение договоренности об увольнении.

Правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если есть заявление об увольнении по соглашению сторон и соответствующий приказ, но соглашение не оформлено в виде отдельного документа?

Существует мнение, что увольнение в этой ситуации является правомерным.

Сторонники данной позиции исходят из того, что трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон, однако форма соглашения трудовым законодательством не установлена (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ). Заявление работника об увольнении по соглашению сторон в совокупности с соответствующим приказом подтверждает взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений.

В то же время анализ постановлений кассационной и надзорной инстанций показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения в пользу работников, ссылаясь на отсутствие отдельно оформленного двустороннего соглашения.

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.05.2011 N 33-7694:

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения.

Обстоятельства дела: От работницы поступило заявление об увольнении по соглашению сторон с конкретной даты. На основании приказа работница уволена по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с этой даты. Отдельным документом соглашение оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Нарушений ст. 78 ТК РФ не установлено. Соглашение сторон о расторжении трудового договора достигнуто. Работница написала заявление заранее, затем его переписывала, имела возможность обдумать свое решение, не подавать заявление, если оно не соответствовало ее волеизъявлению.

Определение Московского городского суда от 14.02.2011 по делу N 33-3682:

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница была уволена распоряжением работодателя по ст. 78 ТК РФ (соглашение сторон) на основании заявления. Отдельным документом соглашение сторон оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работница не оспаривала тот факт, что при написании заявления рассчитывала на признание увольнения незаконным и получение соответствующих выплат. Такие действия расцениваются как злоупотребление правом и влекут отказ в удовлетворении иска на основании ст. 10 ГК РФ.

Определение Ленинградского областного суда от 16.12.2010 N 33-6017/2010:

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник подал заявление, в котором просил уволить его по соглашению сторон с определенной даты. На основании приказа руководителя работник уволен по соглашению сторон. В указанную дату произведен расчет и выдана трудовая книжка. Отдельным документом соглашение сторон оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Обстоятельства порока воли работника на увольнение материалами дела не подтверждаются. Увольнение было произведено без нарушения норм трудового законодательства.

Определение Московского городского суда от 24.08.2010 по делу N 33-26190:

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: В заявлении работница просила расторгнуть трудовой договор по п. 1 ст. 77 ТК РФ (по соглашению сторон) и выплатить выходное пособие в размере одного оклада. На основании соответствующего приказа она была уволена с указанной в заявлении даты. Отдельным документом соглашение сторон оформлено не было.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции

оставлено в силе.

Стороны пришли к соглашению о расторжении трудового договора в соответствии с их волеизъявлением. Подписание отдельного соглашения не предусмотрено трудовым законодательством в качестве обязательного условия увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Таким образом: трудовой договор может быть расторгнут, если между работником и работодателем достигнуто соответствующее соглашение. Соглашением можно считать действия работника и работодателя, направленные на прекращение трудовых отношений: написание работником заявления, подписание его работодателем и оформление им приказа об увольнении.

Трудовой кодекс РФ не содержит требования о том, что соглашение о расторжении договора должно быть оформлено в письменном виде.

*Старший помощник прокурора округа
М.Ю.Полик*

Адрес страницы: <http://uao.mos.ru/presscenter/news/detail/882948.html>

[Префектура ЮАО города Москвы](#)