ИНСТИТУТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ
негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования

факультет Объединенный
кафедра Гражданско-правовых дисциплин

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: « Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника»

По специальности 030501 «Юриспруденция»

Допускается к защите

Заведующий
кафедрой _____ /_____/

«____» _____ 201 г.

Выполнена студенткой:
Мартон Аллой Евгеньевной
Руководитель:
к.п.н. Л.Н. Широкова

_____
(подпись руководителя)

МОСКВА 2015

Содержание

Введение....4
1. Теоретические аспекты расторжения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон....8
1.1. Основания и порядок прекращения трудового договора по инициативе работника....8
1.2. Основания и порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон....22
2. Гарантии и правовые последствия прекращения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон....32
2.1. Система гарантий, предоставляемых работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон....32
2.2. Правовые последствия незаконного увольнения работника по инициативе работника и по соглашению сторон....49
Заключение....65
Список использованных источников....70
Приложение

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что сегодня в условиях финансового кризиса учащаются случаи расторжения трудовых отношений с работниками по п.1 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации – соглашение сторон, либо по п.3 ч.1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации - работников вынуждают писать заявление об увольнении по собственному желанию.

Расторжение трудового договора по инициативе работника[1], так же как и по соглашению сторон[2] отражает закрепленные в Конституции Российской Федерации и в международных правовых актах принципы свободы трудового договора и запрещения принудительного труда.

Расторжение трудового договора по инициативе работника влечет немало спорных практических и теоретических вопросов. Самым популярным среди них - вопрос о норме права, в соответствии с которой можно расторгнуть трудовой договор по инициативе работника - по п.3 ч.1 ст.77 или по ст.80 Трудового кодекса Российской Федерации. Неоднозначный ответ содержит трудовое законодательство России на вопрос о прекращении действия трудового договора без установления срока предупреждения, о перечне уважительных причин для увольнения и т.д.

Невзирая на предельную краткость и лаконичность формулировок п.1 ч.1 ст.77 и ст.78 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании которых происходит расторжение трудового договора по соглашению сторон, практическое применение указанной нормы трудового законодательства вызывает немало вопросов.

К примеру, законодателем не определена форма соглашения сторон о расторжении трудового договора, не уточнены положения, которые стороны вправе включать в текст данного соглашения, а также не установлены последствия нарушения его условий.

---

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – ст.80.
[2] Там же – ст.78.

В таких ситуациях работнику как слабозащищенной стороне трудового отношения нужна правовая защита.

Процесс дальнейшего совершенствования действующего трудового законодательства многогранен. С учетом значительных изменений, которые были внесены в Трудовой кодекс Российской Федерации, правоприменительная деятельность в этой сфере становится особенно важной.

Анализ судебной практики разрешения трудовых споров, которые касаются расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника свидетельствует об отсутствии в Трудовом кодексе Российской Федерации ответов на многие вопросы, являющиеся важными для развития отрасли трудового права. В связи с этим, а также с отсутствием единства мнений относительно вопросов прекращения трудового договора по указанным основаниям, всестороннее исследование темы представленного исследования является своевременным.

Актуальность работы также определяет неоднозначность правовых норм, которые используются в данной сфере, что требует разработки предложений по совершенствованию законодательства.

Объект исследования – общественные правоотношения, которые возникают в процессе расторжения трудового договора по соглашению сторон и по собственной инициативе.

Предмет исследования - теоретические разработки, концепции, суждения, отечественное законодательство и национальная судебная практика по проблемам, которые касаются расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.

Цель исследования - комплексное исследование отношений, которые связаны с расторжением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника, анализ судебной практики и выработка на этой основе предложений по совершенствованию норм трудового права.

Для достижения поставленной цели были определены и решены следующие задачи:

- изучение оснований и порядка прекращения трудового договора по инициативе работника;

- исследование оснований и порядка прекращения трудового договора по соглашению сторон;

- проведение анализа системы гарантий, предоставляемых работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон;

- определение правовых последствий незаконного увольнения работника по инициативе работника и по соглашению сторон.

Методы исследования. В работе использованы разные общенаучные и частные методы познания: диалектический, историко-правовой, сравнительного правоведения, логический, изучения документов, метод системного подхода, анализ и синтез

Теоретическая база исследования. В работе использован широкий круг литературных источников по вопросам расторжения трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника. В юридической специальной литературе этой проблеме уделено достаточно много внимания.

При написании работы были использованы научные труды и публикации в периодической печати следующих авторов: Т.В.Абаевой, К.Н.Гусова, Е.В.Воробьевой, А.В.Глухова, С.Ю.Головиной, А.А.Власова, А.Я.Петрова, А.М.Лушникова, М.Ю.Тихомирова, Е.Г.Ситниковой, и др. При этом, признавая всю важность проделанной работы нельзя не отметить, что говорить о завершенности научного познания расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника еще рано.

Научная новизна исследования заключается в том, что работа является современным комплексным исследованием, в котором определены особенности расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника, выявлены соответствующие пробелы в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации и сформулированы предложения по его совершенствованию

Практическая значимость исследования заключается в том, что сформулированные в нем выводы развивают и дополняют некоторые положения науки трудового права, их можно использовать в учебной дисциплине «Трудовое право» - при чтении лекций, проведении практических занятий и специальных курсов. Особое значение результаты данного исследования представляют для совершенствования образовательного процесса подготовки юристов, которые ориентированы на работу в организациях, оказывающих юридическую помощь работодателю и населению. Материалы дипломной работы могут быть использованы для последующих научных исследований в данной области.

1. Теоретические аспекты расторжения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон

1.1. Основания и порядок прекращения трудового договора по инициативе работника

Трудовой договор является юридической моделью трудового правоотношения. Под расторжением трудового договора подразумевается не только прекращение его действия, но и прекращение в целом трудового правоотношения, которое связывает сотрудника и работодателя.

Понятие «прекращение трудового договора» шире, чем «расторжение трудового договора» и «увольнение», ибо расторжение (увольнение) может иметь место лишь, когда одна из сторон трудового договора предъявляет требование о прекращении трудовых отношений. Без этого работа будет продолжаться в прежнем порядке. При расторжении трудового договора у одной из сторон остается желание оставить его в силе, однако, она вынуждена подчиниться требованию, которое предъявила вторая сторона[3].

Основой появления, изменения и прекращения правоотношений являются юридические факты. По структуре различаются простые и сложные юридические факты (юридические составы).

В действующем законодательстве предусмотрены оба вида этих фактов. Обычно основания расторжения трудового договора подразумевают, что кто-то выступил с такой инициативой.

К примеру, стороны трудового договора. В этом случае трудовой договор можно расторгнут по обоюдной или по односторонней инициативе, как сотрудника, так и работодателя.

Принцип свободы труда предполагает, что у сотрудника есть безусловное право расторгнуть трудовой договор в любое время. Это право обеспечивают нормы трудового законодательства, которые предусматривают порядок прекращения трудовых правоотношений по инициативе работника.

[3] Воробьева Е.В., Трудовой договор – С.112.

Такое право появляется у сотрудника с момента заключения трудового договора и является безусловным, для его приобретения не надо выполнять те или иные условия.

В трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) закреплен общий порядок расторжения по инициативе работника как трудового договора, который заключен на неопределенный срок, так и срочного трудового договора досрочно. Порядок такого увольнения регламентирует ст.80 ТК РФ.

Сотрудник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, не указывая при этом никаких причин. В силу ч.1 ст.80 ТК РФ сотрудник свою волю на расторжение трудового договора по собственной инициативе должен оформить в письменном виде, как правило, это соответствующее письменное заявление[4].

В связи с этим, признается незаконным увольнение сотрудника, если нет письменного заявления с его волеизъявлением на это. Таким образом, заявление, которое отправлено по электронной почте или с помощью SMS-сообщения, нельзя считать предупреждением работодателя со стороны сотрудника об увольнении по собственному желанию

Решение об увольнении должно это акт свободного волеизъявления сотрудника, иначе ни о каком собственном желании сотрудника не может быть и речи.

Поэтому Верховный суд РФ, обобщив судебную практику, указывает судам на необходимость исходить из того, что расторжение трудового договора по собственному желанию сотрудника допускается, если подача заявления об увольнении это его добровольное волеизъявление. При утверждении истца, что имело место прямое или косвенное принуждение со стороны работодателя на подачу заявления об увольнении по собственному желанию, суд должен подвергнуть тщательной проверке доводы истца[5].

---

[4] Чиканова Л., Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) // Хозяйство и право. – 2010. - №12. – С.55-61.

[5] О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. №2. – п.22.

Как правило, принуждение к подаче заявления об увольнении по собственному желанию со стороны работодателя выражается в запугивании, шантаже, актах насилия, невыплате зарплаты, незаконных вычетах из нее, действиях, которые угрожают жизни и безопасности сотрудника, сексуальных домогательствах и т.п. В таких случаях также должен быть возмещен и моральный ущерб.

Моральный ущерб, который работодатель своими неправомерными действиями или бездействием нанес сотруднику, подлежит возмещению в денежном эквиваленте. Размер такого возмещения стороны трудового договора определяют в соответствующем соглашении.

Если возникает спор, то факт нанесения сотруднику морального ущерба и размер его возмещения определяет суд.

Действия работодателя, которыми он создает невыносимую обстановку для сотрудника и провоцирует его на расторжение трудового договора по собственной инициативе, должны позволять сотруднику уволиться по собственному желанию, однако, ответственность за это возложить на работодателя и взыскать с него причиненный вред, включая возмещение морального ущерба. Поэтому представляется целесообразным добавление в трудовое законодательство действенных норм, из-за которых работодатель не сможет вынуждать неугодного сотрудника расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе.

Зарубежный опыт свидетельствует, что такая конструкция очень эффективна для повышения «самодисциплины» работодателей и руководителей организаций. При этом у сотрудника появляется возможность посредством механизма судебной защиты, реагировать на произвол, самодурство, хамство, сексуальные домогательства и другие незаконные и аморальные действия руководителей. Это имеет также большое превентивное значение[6].

[6] Лушников А.М., Трудовые права в XXI веке. Современное состояние и тенденции развития: монография. – М.: Проспект, 2015. – С.155.

То, что сотрудник сам написал заявление о расторжении договора по своему желанию при наличии угроз или другого давления со стороны работодателя, не может быть доказательством добровольности его волеизъявления. В таком случае не приходится говорить о возможности использовать сотруднику свое право на отзыв поданного заявления об увольнении по собственному желанию.

Рассматривая добровольность волеизъявления сотрудника, следует отметить существующую и сегодня неправомерную практику принуждения сотрудника при приеме на работу написать заявление об увольнении по собственному желанию без указания даты увольнения, которую в дальнейшем проставляют сотрудники отдела кадров или руководитель предприятия. Действия работодателя здесь являются фальсификацией добровольного волеизъявления сотрудника, подделкой заявления, что уже находится за пределами применения трудового законодательства.

Но просьба сотрудника об увольнении его по собственному желанию в случаях, когда работодатель имеет предусмотренное законом право уволить сотрудника по своей инициативе, не является принуждением. Тем не менее, надо понимать, что в действующем законодательстве не предусмотрена возможность отказа сотрудника от предоставленных ему законом прав (сохранение места работы, расторжения трудового договора по добровольному волеизъявлению), в т.ч. путем заключения с работодателем соглашения, которое по сути содержит взаимный отказ от осуществления прав в сфере трудовых отношений: работодатель отказывается от использования дисциплинарного взыскания, а сотрудник – от продолжения трудового правоотношения[7].

Сотрудник, который решил уволиться по собственному желанию, должен подать письменное заявление об увольнении, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за 2 недели. Срок предупреждения начинает истекать со следующего дня после получения работодателем заявления об увольн-

[7] Ситникова Е.Г., Трудовой договор: некоторые основания прекращения. – М., 2014. – С.59.

нении[8]. Так, если заявление об увольнении сотрудник подал в пятницу, то двухнедельный срок закончится в пятницу второй недели.

К примеру, если 12.10.2012 г. подано заявление о расторжении трудового договора по инициативе сотрудника, 26.10.2012 г. - день увольнения, иначе говоря, последний день работы. В случае совпадения дня увольнения с выходным, днем увольнения будет ближайший следующий за ним рабочий день[9].

Установленные законом 2 недели не означают, что нельзя подать заявление об увольнении за больший временной период и во время отсутствия на работе по какой-либо уважительной причине. Следовательно, заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию сотрудник может подать и во время отпуска, болезни, командировки, выполнения государственных обязанностей и т.п.

Более того, в силу ст.127 ТК РФ допускается предоставление сотруднику по его письменному заявлению неиспользованных отпусков с последующим увольнением. Тогда дату увольнения можно отодвинуть на последний день отпуска.

Это право реализуется сотрудником при согласии работодателя. Если сотрудник решил предупредить работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию за более продолжительный временной период (больше, чем 2 недели), то его следует уволить в указанный в заявлении день.

Особый случай расторжения трудового договора по инициативе сотрудника, когда этот договор заключен с условием испытания сотрудника для проверки его соответствия поручаемой работы[10]. Если во время испытания сотрудник решит, что такая работа не для него, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, письменно предупредив об этом работодателя за 3 дня.

---

[8] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – ч.1 ст.80.
[9] Там же – ч.4 ст.14.
[10] Там же – ч.4 ст.71.

Сокращенный срок предупреждения работодателя об увольнении установлен также для трудовых договоров, заключаемых на срок до 2 месяцев и на сезонные работы. Данная категория сотрудников обязана предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора по собственному желанию за 3 дня[11].

Отдельно в ТК РФ выделено досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя предприятия. В соответствии со ст.280 ТК РФ руководитель предприятия вправе досрочно прекратить трудовые отношения, письменно сообщив это работодателю (собственнику имущества предприятия, его надлежащему представителю) не позднее, чем за 1 месяц.

ТК РФ устанавливает право спортсмена и тренера прекратить трудовые отношения в любое время по собственной инициативе, письменно сообщив это работодателю не позже, чем за 1 месяц. Исключение составляют трудовые договора, которые заключены на срок до 4-х месяцев.

Представляется, что в этом случае срок предупреждения будет общим (2 недели). Но при увольнении по собственной инициативе без уважительных причин спортсмен должен будет произвести денежные выплаты работодателю, если это условие с указанием размера возмещения оговорено в трудовом договоре со спортсменом.

Традиционно, если срок такой выплаты трудовой договор не содержит, то спортсмен должен произвести их в 2-хмесячный период со дня расторжения трудового договора. Законодателем не предоставляется перечень причин, которые можно считать уважительными.

Представляется, что здесь допускается применение по аналогии ст.80 ТК РФ. Целесообразным может быть дополнение перечня уважительных причин по соглашению сторон в трудовом договоре спортсмена.

Надо сказать, что для некоторых категорий сотрудников законодательство устанавливает ряд ограничений при увольнении по собственной инициативе. Так, в силу ч.3 ст.40 Уголовно-исполнительного кодекса РФ, осужден-

[11] Там же – ст.ст.292, 296.

ным к исправительным работам запрещается увольнение по собственной инициативе, если на это нет письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции.

Такое разрешение они могут получить после того, как будет проведена тщательная проверка причин увольнения на степень их обоснованности. Уголовно-исполнительная инспекция свой отказ в выдаче разрешения на увольнение обязательно должна объяснить. Данное решение об отказе можно также обжаловать в порядке, который установлен законом.

В силу п.2 ст.21 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» граждане, которые проходят такую службу, не вправе расторгнуть срочный трудовой договор по своему желанию. Такое общее ограничение, поскольку ст.23 названного федерального закона среди оснований прекращения службы содержит и досрочное увольнение, на которое гражданин имеет право в установленных законом случаях.

Ч.3 ст.24 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» позволяет гражданину досрочно расторгнуть срочный трудовой договор о его участии в общественных работах по собственной инициативе, если он устроился на постоянную или временную работу. При дословном толковании данной нормы получается, что в другой ситуации сотрудник не может этого сделать? Сложно однозначно определить степень целесообразности и правомерности такого ограничения, а здесь можно говорить именно о нем[12].

Обязанность предупреждения сотрудником работодателя о своем увольнении, как и срок предупреждения, установлены в интересах обеих сторон. Работодателю заблаговременное предупреждение со стороны сотрудника об увольнении позволяет найти подходящую кандидатуру, которая заменит увольняющегося сотрудника[13].

Работодатель может начать подбирать подходящую кандидатуру на замену с момента подачи заявления об увольнении. Работодателю разрешено

[12] Тихомиров М.Ю., Незаконное увольнение: практическое пособие. – М., 2015. – С.36.
[13] Белицкая И.Я., Прекращение трудового договора: собственное желание работника // Кадровый менеджмент: проблемы и решения. – 2010. - №7. – С.35.

уволить сотрудника по окончании срока предупреждения об увольнении даже, если в это время он заболел и на момент окончания срока предупреждения продолжает болеть.

Болезнь не влияет на срок предупреждения, по окончании которого сотрудника увольняют. Расторгнуть трудовой договор по инициативе сотрудника можно и во время его временной нетрудоспособности, поскольку желание уволиться в этой ситуации принадлежит сотруднику, а не работодателю[14].

Законодательством зарубежных государств установлен только минимальный срок предупреждения, увеличение которого возможно посредством коллективного договора или индивидуального трудового договора. На срок предупреждения может влиять категория сотрудников, стаж работы и иные обстоятельства (Приложение 1)[15].

Хотя в большинстве стран сотрудник должен письменно сообщить о своем увольнении, во Франции, Италии и Испании ему разрешается заявить об этом устно. Во время предупреждения трудовое отношение продолжается, в частности, сотрудник должен следовать трудовой дисциплине. Если сотрудник в это время заболел, то, как правило, течение срока предупреждения об увольнении прерывается.

Сотрудник, который во время не предупредил работодателя, должен выплатить ему сумму, которая равна зарплате за время предупреждения. В некоторых странах сотрудникам при расторжении трудового договора по собственной инициативе выплачивают выходное пособие[16].

Законодательство РФ предусматривает случаи сокращения двухнедельного срока предупреждения.

Во-первых, если увольнение сотрудника вызвано невозможностью продолжать работу (к примеру, поступление в образовательное учреждение) или установленными нарушениями работодателя законов и иных нормативных

[14] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова, Э.Г.Тучковой. – М.: Проспект, 2016. – С.137.
[15] Гусов К.Н., Международное трудовое право: учебник. – М., 2015. – С.152-153.
[16] Головина С.Ю., Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2015. – С.134-135.

правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. Такие нарушения могут установить, в частности, органы, которые осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, или суд.

В указанных ситуациях работодатель должен уволить сотрудника с указанной в его заявлении даты. Иногда уважительная причина расторжения трудового договора по собственной инициативе может быть основанием для предоставления сотруднику определенных льгот.

К примеру, если работница увольняется по собственному желанию из-за переезда мужа-военнослужащего на новое место службы в иное место жительства, то она должна получить по месту военной службы супруга выходное пособие, равное двухмесячной средней заработной платы[17].

Во-вторых, при достижении в письменном соглашении сторон трудового договора согласия на его расторжение до окончания срока предупреждения об увольнении. Этого можно достичь при соответствующем волеизъявлении работодателя. Практическим подтверждением достижения соглашения о дате расторжения трудового договора по инициативе работника нередко является резолюция руководителя предприятия на заявление сотрудника, где он соглашается с датой увольнения, которую предложил сотрудник.

На практике встречаются случаи повторной подачи сотрудником заявления о расторжении трудового договора по собственной инициативе после того, как с подачи первого прошло определенное время, но до того, как истек срок предупреждения. К сожалению, законодательством такая ситуация никак не регламентирована.

Представляется, что в подобных случаях подача второго заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию будет являться аннулированием первого. Тогда уволить сотрудника следует с учетом срока

[17] О выплате женам военнослужащих, проходящих службу по контракту, выходного пособия в случаях расторжения ими трудового договора в связи с перемещением военнослужащих к новому месту военной службы в другую местность: приказ министра обороны РФ от 11 июля 2002 г. №265.

предупреждения, который установлен в заявлении, которое сотрудник подал второй раз.

Традиционно нельзя сократить срок отработки в одностороннем порядке. В частности, если сотрудник перестал ходить на работу, не отработав срок предупреждения, который установлен законом, то это считается прогулом, который дает право работодателю уволить этого сотрудника по пп.«а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ - увольнение в случае прогула.

Правовое положение сотрудника во время течения срока предупреждения характеризует наличие тех же прав и обязанностей, что и у остальных сотрудников. Однако, произвольное, без согласия сотрудника уменьшение работодателем срока предупреждения или увольнение вообще без отработки дает сотруднику право требовать, чтобы его восстановили на работе и оплатили время вынужденного прогула.

Судами делается вывод, что в этой ситуации права сотрудника нарушаются в части определения надлежащей даты увольнения[18]. Таким образом, имеет место определенный баланс прав и свобод субъектов трудовых отношений - сотрудника и работодателя.

Баланс прав и свобод это такое их соотношение, при котором осуществление каждым из субъектов своих прав и свобод исключает ущемление принадлежащих другому субъекту прав и свобод, а также появляются условия для оптимального согласования социально-экономических интересов сотрудника и работодателя. Если стороны трудового договора об увольнении до окончания срока предупреждения, не договорились ни о какой специальной дате увольнении посредством соглашения между собой, то соблюдать двухнедельный срок должен, как сотрудник, так и работодатель.

Существует мнение, что если трудовое правоотношение прекращено до того как истек срок предупреждения и работодатель дал на это свое согласие,

[18] Завгородний А.В., Соглашение сторон или собственное желание работника: советы адвокату // Евразийская адвокатура. – 2013. - №1(2). – С.39.

то такое прекращение трудовых отношений надо признать увольнением по соглашению сторон[19]. Однако с этим трудно согласиться.

Законодатель[20] отмечает, что и при отработки сотрудником двухнедельного срок предупреждения, и при отсутствии такой отработки по договоренности между сторонами, существует не ограниченное никакими обстоятельствами право сотрудника на расторжение трудового договора. Его правомочия ограничивает только срок.

Но интересы производства и пожелание сотрудника могут повлиять на определение подхода к дате увольнения, законодателем допускается ее уточнение по договоренности между сторонами. Условие о конкретном дне увольнения считается дополнительным и никак не влияет на основное право сотрудника расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе.

Представляется, неуместным говорит об увольнении по соглашению сторон и при указании сотрудником в своем заявлении о расторжении трудового договора по собственной инициативе конкретного дня увольнения и предупреждает работодателя не за 2 недели, а за несколько месяцев до увольнения.

Поэтому следует признать неверной высказанную в литературе точку зрения о том, что увольнение по собственной инициативе преподавателя университета из-за избрания его по конкурсу в иной вуз считается увольнением по соглашению сторон. Основой данной позиции является то, что конкурс был проведен в течение учебного года (как правило, с 1 сентября текущего года по 30 июня следующего года), а преподавателя по факту уволили после его окончания, и что отсрочка в увольнении осуществляется по соглашению сторон трудового договора и по соглашению между ректорами университетов[21].

---

[19] Трудовое право: практикум: учебное пособие / Под ред. В.Л. Гейхмана, И.К.Дмитриевой. – М.: Юрайт, 2014. – С.181.

[20] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – ст.80.

[21] Сапфирова А.А., Сущность механизма защиты трудовых прав // Современная научная мысль. - 2014. - №1. - С.101.

Однако, преподаватель, который прошел по конкурсу в иной университет, обладает бесспорным правом независимо от воли работодателя (университета) уволиться по собственному желанию. Уточнение же конкретного дня увольнения никак не может повлиять на основания его увольнения.

Отсюда следует вывод, что уточнение дня увольнения по инициативе работника его сторонами не является сферой увольнения по соглашению сторон, т.к. такое уточнение не влияет на основное бесспорное одностороннее право сотрудника уволиться по собственной инициативе. Здесь «соглашение сторон» предполагает лишь достижение договоренности о конкретном дне увольнения сотрудника.

По этой причине законодатель и ввел 2 самостоятельных основания для расторжения трудового договора: по инициативе работника[22] и соглашение сторон[23], и представляется неуместным отождествление их сферы применения.

То, что стороны достигли соглашения о дне увольнения предполагает, что нормы закона, которые предусматривают право отзыва заявления и продолжения действия трудового договора, если он не был уже расторгнут по истечении срока предупреждения[24], применяются, учитывая определенный соглашением сторон день увольнения.

К примеру, при подаче сотрудником заявления о расторжении трудового договора по собственной инициативе 15 октября 2012 г., а в соглашении сторон указан день увольнения – 18 октября 2012 г., то отзыв заявления возможен лишь до 18 октября, т.к. это его последний рабочий день. Если в этот день работодатель не издал приказ об увольнении и со стороны сотрудника по этому поводу нет никаких претензий, то трудовой договор остается в силе.

Сотруднику в течение установленного срока предупреждения об увольнении может взвесить все за и против решения об уходе с данного места работы[25]. Отзыв сотрудником заявления о расторжении трудового договора по

[22] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – п.3 ч.1 ст.77.
[23] Там же – п.1 ч.1 ст.77.
[24] Там же – ч.ч.4 и 6 ст.80.
[25] Воробьева Е.В., Трудовой договор. – М., 2014. – С.132.

собственной инициативе, которое он подал ранее, является юридическим фактом, по которому такое заявление не действует и его правовое значение аннулировано.

От прекращения трудовых отношений можно отказаться лишь в течение срока предупреждения, иначе говоря, пока сотрудник еще работает, включая и последний рабочий день. После этого отзыв сотрудником заявления об увольнении по собственной инициативе не допускается.

Действию этого правила может помешать только одно обстоятельство – если на его место уже пригласили в письменной форме другого сотрудника, которому нельзя по закону отказать в заключение трудового договора[26]. Так, в силу ст.64 ТК РФ нельзя отказать в приеме на работу письменно приглашенным сотрудникам в порядке перевода от иного работодателя, в течение 1 месяца со дня увольнения с предыдущего места работы. Фактически этот запрет дает гарантии лицу, уволившемуся с предыдущего места работы, что трудовой договор с ним будет заключен в любом случае.

Приглашение на работу должно быть письменно оформленным. Тогда право отзыва сотрудником ранее поданного заявления об увольнении по собственному желанию больше не действует.

Таким образом, сотрудник утрачивает свое право на отзыв ранее поданного заявления об увольнении по собственному желанию лишь при следующих условиях.

Во-первых, на его место приглашен сотрудник стороннего предприятия.

Во-вторых, это приглашение письменно оформлено.

В-третьих, работодатель приглашенного сотрудника согласился в письменном виде на его увольнение в порядке перевода к иному работодателю в силу п.5 ст.77 ТК РФ.

[26] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – ч.4 ст.80.

В-четвертых, сотруднику, который письменно приглашен на работу, нельзя отказать в заключение трудового договора[27].

Так, К. с 20.01.1986 г. занимала должность начальника отделения связи села Н. Приказом от 20.11.2013 г. ее уволили по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ - по инициативе сотрудника.

К. подала в суд иск с требованием к Управлению Федеральной почтовой службы восстановить ее на прежнем рабочем месте, объясняя это тем, что в октябре 2013 г. ей был предоставлен очередной оплачиваемый отпуск. Перед уходом в отпуск К. предупредила работодателя о том, что ей надо пройти курс лечения.

С 20 ноября 2013 г. по 3 декабря 2013 г. она была временно нетрудоспособна, в подтверждении чего был предоставлен больничный лист. После этого К. не была допущена к работе администрацией в связи с ее увольнением по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Но истица увольняться не собиралась. Администрация вынудила ее написать заявление об увольнении по собственному желанию с открытой датой.

С приказом об увольнении ее никто не ознакомил, а трудовую книжку отправили по почте заказным письмом. В ходе судебного разбирательства было установлено, что работодатель нарушил порядок и условия прекращения трудовых отношений по инициативе сотрудника: отсутствовал согласованный день, с которого начиналось истечение 2 недель, и до истечения этого срока, стороны не смогли достичь каких либо договоренностей посредством соглашения сторон.

При рассмотрении дела суд своим определением назначил почерковедческую экспертизу, которая и была проведена. Эксперт в своем заключении указал, что рукописные записи даты в заявлении К. выполнены не ее рукой, т.е. иным лицом.

---

[27] Там же – ч.4 ст.64.

Судом были признаны несостоятельными доводы истца о ее принуждении написания заявления с открытой датой увольнения, поскольку они не были доказаны в процессе рассмотрения дела. Однако было удовлетворено требование К. признать приказ об ее увольнении недействительным в соответствии со ст.394 ТК РФ удовлетворено.

В процессе рассмотрения дела было доказано причинение истцу нравственных и физических страданий из-за незаконных действий ответчика при увольнении истицы. В силу ст.237 ТК РФ, разрешая требование о возмещении морального ущерба, суд решил, что они должны быть удовлетворены частично[28].

Таким образом, сотрудник имеет неограниченное односторонне право на расторжение трудового договора в любое время. Для того чтобы не позволить работодателю понуждать неугодного сотрудника к увольнению по собственному желанию целесообразным представляется включение действенных норм в трудовое законодательство.

Законодатель не уточняет причинные, которые являются уважительными, при увольнении спортсмена по собственному желанию. Представляется, что здесь допускается применение ст.80 ТК РФ по аналогии и список уважительных причин следует дополнить по соглашению сторон в трудовом договоре спортсмена.

1.2. Основания и порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон

Расторгнуть трудовой договор можно согласно ТК РФ по обоюдной инициативе его сторон, иначе говоря, по соглашению сторон[29]. Появление такого юридического факта как соглашение сторон в качестве основания для расторжения трудового договора признается правомерным, если мнения со-

[28] Молоданова Т.И., Проблемы применения трудового законодательства при расторжении трудового договора по инициативе работника // Государство и региона. – 2011. - №1. – С.56-59.
[29] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. - п.1 ч.1 ст.77 и ст.78.

трудника и работодателя полностью совпадают по всем положениям, которые содержит текст такого соглашения.

В законодательстве не указаны никакие факты, которые могли бы стать основой соглашения сторон. Но подвергается сомнению, что это должны быть факты, определяющие реальную возможность расторжения трудового договора.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон может иметь место в случаях, когда есть обоюдное волеизъявление сторон, которое направлено на прекращение трудовых отношений. При достижении такого соглашения, не важно, какая именно сторона инициировала расторжение трудового договора – от сотрудника или от работодателя.

Если трудовой договор расторгнут по соглашению сторон, то значит, что стороны достигли определенной договоренности, во-первых, о самом факте увольнения, во-вторых, о конкретном его дне, в-третьих, о прекращении его действия именно по соглашению сторон, иначе говоря, по п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Таким образом, появление такого юридического факта как соглашение сторон в качестве основания для дальнейшего расторжения трудового договора считается правомерным, если мнения сотрудника и работодателя совпадают по всем условиям, которые содержит это соглашение.

Соглашение сторон как основание для прекращения трудовых отношений законодатель ввел для того, чтобы расширить самостоятельность сторон трудового договора в одной из стадий трудового правоотношения (его прекращения), основные черты, которой законодательство регулирует в достаточно полном объеме. Соглашение сторон - самое безпроблемное средство цивилизованного прекращения трудовых отношений.

При этом основании споров возникает намного меньше, чем, к примеру, при увольнении сотрудника по собственному желанию или по инициативе работодателя, но они возможны.

Законодателем оставлен своеобразный вакуум в регулировании трудовых отношений, однако, называет субъекты, которые имею право на урегулирование таких отношений. В силу закона сотрудник и работодатель являются полноправными участниками отношений по установлению содержания соглашения, иначе говоря, на урегулирование конкретной части отношений, которые касаются расторжения трудового договора.

Такое урегулирование отношений в общей теории права называют автономным урегулированием. Аналогичная терминология может успешно использоваться и в теории трудового права.

Сфера автономного урегулирования и его субъекты устанавливает закон, однако, содержание урегулирования - это компетенция определенных субъектов. Суть же его проявляется в том, что его реализуют сами участники отношений, выступающие друг перед другом уже не как органы, которые исполняют властные функции (даже если они ими наделены)[30], а как равноправные стороны.

Соглашение сторон является правовой конструкцией с договорным началом, которая предполагает совпадение волеизъявления обеих сторон трудового договора, однако, не властное решение одной из них.

Одна из характерных особенностей автономного регулирования отношений по расторжению трудового договора по соглашению сторон это именно равноправие сторон. Такое равноправие выражается, в первую очередь, имею право инициировать расторжение трудового договора.

С инициативой соглашения может выступать любая равноправная сторона трудового договора, включая работодателя. Последний может быть инициатором соглашения тогда, когда это не нарушает закон, не совпадает с отношениями, которые предоставляют ему право расторжения договора по собственному желанию, а главное не вступают в противоречие с интересами второй стороны.

[30] Рогожин М., Трудовой договор. Заключение, изменение, расторжение. – М., 2010. – С.162.

Но инициатива работодателя об увольнении по соглашению сторон может быть расценена сотрудником в качестве необоснованного нажима. Разбирательство дел по таким обстоятельствам иногда может быть весьма сложным.

Расторжение трудового договора по рассматриваемому основанию допускается в любое время после достижения сторонами определенных договоренностей о прекращение трудовых отношений. В соглашении сторон отражается договорной характер труда: по данному основания осуществляется и заключение, и прекращение трудового договора.

По рассматриваемому основанию можно расторгнуть любой трудовой договор – как бессрочный, так и срочного до окончания срока его действия. На практике по соглашению сторон больше всего расторгают именно срочные трудовые договоры.

Не обязательно указывать какие-либо дополнительные причины при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Его стороны договариваются между собой о конкретном дне, когда трудовой договор прекратит свое действие по данному основанию.

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17.03.2004 г. №2 (далее – Постановление №2) разъясняет следующее. При рассмотрении споров, которые касаются расторжения трудового договора по соглашению сторон[31], суды должны принимать во внимание, что в силу ст.78 ТК РФ при достижении договоренности между сотрудником и работодателем можно расторгнуть и бессрочный, и срочный трудовой договор, в любое время в срок, которые определят стороны. Аннулирование договоренности по сроку и основаниям расторжения трудового договора возможно только при обоюдном согласии сотрудника и работодателя.

Конституционный суд РФ в своих решениях особенно выделяет вопрос об обеспечении баланса основополагающих конституционных прав и свобод сотрудника и работодателя, а именно права сотрудника свободно распоря-

[31] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. - п.1 ч.1 ст.77 и ст.78.

жаться своими способностями к труду и свободы предпринимательской деятельности работодателя[32].

Согласно определению Конституционного суда РФ от 13 октября 2009 г. №1091-О-О, под свободой труда, в частности, понимается возможность расторжения трудового договора по соглашению сторон, иначе говоря, на основе добровольного и согласованного волеизъявления сотрудника и работодателя. Аннулирование соглашение сторон допускается только посредством согласованного волеизъявления сотрудника и работодателя, что исключает совершение ими произвольных односторонних действий, которые направлены на отказ от ранее достигнутых договоренностей.

Таким образом, учитывая приведенную правовую позицию Конституционного суда РФ ст.78 ТК РФ, где не предусмотрен односторонний отказ от исполнения достигнутого соглашения сторон о прекращении трудовых отношений, что является законодательным проявлением баланса конституционных прав и свобод сотрудника и работодателя[33].

При расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию ТК РФ не предусматривает, но и не запрещает, выплат сотруднику выходного пособия. Выходное пособие – это денежная сумма, которую работодатель выплачивает сотруднику при увольнении в случаях и размерах, которые определены законом или соглашением сторон.

В ч.4 ст.178 ТК РФ указано, что трудовой или коллективный договор может предусматривать иные (кроме закрепленных в самой ст.178 ТК РФ) случаи выплаты выходных пособий. Законодателем разрешается установить обязательство работодателя выплатить сотруднику выходное пособие, используя договорной способ.

Нормы п.1 ч.1 ст. 77 и ст.78 ТК РФ не устанавливают определенную форму соглашения сторон трудового договора и не содержат требований к

---

[32] Черняков М.И., Расторжение трудового договора по соглашению сторон: вопросы теории трудового права и судебной практики // Вестник юридического факультета Коломенского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)». – 2014. - №9. – С.57-62.

[33] Истомина Т.А., Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон // Вестник АГУ. Серия: Гуманитарные науки. – 2010. - №48. – С.80-81.

перечню условий, которые в нем должны быть согласованы, ничего не сказано о том, следует ли такое соглашение оформлять в качестве отдельного документа. Из Постановления №2 следует, что в силу ст.78 ТК РФ для расторжения трудового договора хватит того, что сотрудник и работодатель договорятся между собой[34].

В практике применения ст.78 ТК РФ возникает вопрос: правомерно ли расторжение трудового договора по соглашению сторон[35] при наличии соответствующего заявления, но не осуществлено оформление данного соглашения в виде отдельного документа?

Трудовой договор можно расторгнуть по соглашению сторон, но форму соглашения трудовое законодательство не установило[36]. Представляется, что заявление сотрудника об увольнении по соглашению сторон подтверждает обоюдное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений.

Так, работница подала иск в Санкт-Петербургский городской суд по поводу заявления об увольнении по соглашению сторон с конкретного дня. На основании приказа работницу уволили по п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ с указанной в заявлении даты.

При этом не было оформленного отдельным документом соглашения. Истица требовала признать данный приказ об увольнении незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения.

Но суд нарушений ст.78 ТК РФ не выявил. Соглашение сторон о расторжении трудового договора было достигнуто.

Заявление сотрудницей было написано заранее, и у нее было время обдумать свое решение[37].

В ТК РФ нет указания на то, в какой форме соглашение о расторжении трудового договора должно быть заключено. Отсюда следует, что форма отдельного документа для него не обязательна, таким образом, соглашением

---

[34] О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. №2. – п.20.
[35] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. - п.1 ч.1 ст.77.
[36] Там же - п.1 ч.1 ст.77 и ст.78.
[37] Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25 мая 2011 г. №33-7694.

можно считать совместные действия сотрудника и работодателя, которые направлены на расторжение трудового договора, такие как написание сотрудником заявления, подписание его работодателем и оформление им приказа об увольнении.

Под достижением соглашения о расторжении трудового договора согласно ст.78 ТК РФ понимается согласование всех условий увольнения, которые выдвинуты сторонами, включая выплату сотруднику денежной компенсации. При этом в судебной практике встречается спорное толкование ст.78 ТК РФ, по которому для расторжения трудового договора надо договориться лишь по его сроку, поскольку ТК РФ не предусматривает обязанность работодателя по выплате сотруднику денежного возмещения в связи с увольнением по соглашению сторон[38].

В силу п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ соглашение сторон выступает основанием расторжения трудового договора[39]. По ст.78 ТК РФ по соглашению сторон трудовой договор в можно расторгнуть любое время.

Ст.67 ТК РФ устанавливает обязательную письменную форму трудового договора, в связи с этим соглашение о расторжении трудового договора следует оформлять в письменном виде. Если не согласованы все условия увольнения, которые выдвинули стороны, включая выплату денежной компенсации, то соглашение о расторжении трудового договора не считается достигнутым.

Из правового смысла вышеуказанных норм закона следует, что когда достигнута договоренность между сотрудником и работодателем, бессрочный или срочный трудовой договор можно расторгнуть в любое время в срок, которые определят стороны. В тоже время эту договоренность согласно ст.67 ТК РФ следует оформить письменно, она влечет для обеих сторон трудового договора юридически значимые последствия.

[38] Апелляционное определение Тверского областного суда от 29 февраля 2012 г. по делу №33-559.
[39] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – ст.78.

Представляется, что письменная форма соглашения соблюдается как при составлении отдельного документа, так и при подаче письменного заявления сотрудника об увольнении по соглашению сторон. Помимо этого, чтобы расторгнуть трудовой договор по рассматриваемому основанию, мало волеизъявления одной стороны работодателя или сотрудника, а нужно обоюдное волеизъявление их обоих.

Письменное соглашение сторон содержит не только основание и дату расторжения трудового договора, а также возможно указание в нем достигнутой сторонами договоренности об удовлетворении материального интереса сотрудника, иначе говоря, о выплате ему возмещения в денежном эквиваленте при увольнении. Нельзя считать правомерным увольнение по соглашению сторон при отсутствии заявления от сотрудника и оформленного как отдельный документ соглашения.

Волеизъявление сторон на расторжение трудового договора по соглашению сторон должны подтверждать письменные доказательства. При их отсутствии, если нет заявления сотрудника об увольнении по соглашению сторон, то договоренность работодателя и сотрудника о расторжении трудового договора не считается достигнутой.

Так, Верховный Суд РФ в своем определении от 14.05.2010 г. №45-В10-7 признал незаконным увольнение работницы по соглашению сторон и ее восстановили на прежнем рабочем месте. Верховный Суд отметил, что сделанный нижестоящими судами вывод об осуществлении расторжения трудового договора по соглашению сторон, т.к. после увольнения сотрудница фактически согласилась с прекращением трудовых отношений, нельзя считать верным.

Из положений ст.78 ТК РФ и п.20 Постановления №2 следует, что трудовой договор можно расторгнуть по соглашению сторон лишь после того, как достигнута договоренность между сотрудником и работодателем.

Исходя из приведенных теоретических и практических аргументов, можно сказать, что необходимо согласованное письменное волеизъявление

обеих сторон трудового договора - соглашение сторон, которое направлено на его прекращение. Соглашение о расторжении трудового договора в виде отдельного документа следует составлять в двух экземплярах и оно должно быть подписано обеими сторонами трудового договора, как того требует ст.67 ТК РФ.

В связи с тем, что с любая из сторон трудового договора может выступить с инициативой его расторжения по п.1 ч.1 ст.77, также возможно достижение соглашения путем подачи сотрудником заявления об увольнении по соглашению сторон с указанием даты увольнения. Соглашение считается достигнутым в письменной форме лишь после проставления на нем визы работодателя о согласии.

Работодатель со своей стороны также имеет право направить сотруднику письменное предложение о расторжении трудового договора с указанием основания - соглашение сторон и даты предполагаемого увольнения. Тогда проставление сотрудником собственноручной подписи о согласии также считается достижением соглашения в письменной форме.

В связи с этим представляется целесообразным изменить ст78 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по письменному соглашению сторон трудового договора».

Соглашение сторон – весьма удобное для обеих сторон трудового договора основание его расторжения при условии наличия добровольного и обоюдного желания этого.

Во-первых, стороны имеют право сами и по своему усмотрению установить сроки и иные условия, при которых прекращаются трудовые отношения. К примеру, о выплате определенного денежного возмещения при увольнении, о выполнении сотрудником каких-либо действий, которые нужны работодателю, до дня увольнения.

Во-вторых, такое соглашение позволяет сторонам избежать многих процедурных сложностей и споров, которые связаны с расторжением трудового договора по остальным основаниям.

Однако расторжение трудового договора по соглашению сторон зачастую используется, чтобы обойти императивные нормы, которые регулируют порядок увольнения сотрудника по инициативе работодателя. В связи с этим становится необходимой обязательная письменная форма данного соглашения[40], а также необходим строгий судебный контроль, который может помочь создать условия для соблюдения всех требований закона при расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию.

Таким образом, чтобы трудовой договор был прекращен по соглашению сторон нужен, сложный фактический состав.

Во-первых, инициатива одной из сторон о расторжении трудового договора по п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Во-вторых, добровольное согласие другой стороны о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

В-третьих, соглашение сторон о конкретной дате увольнения работника.

В-четвертых, наступление конкретной даты увольнения работника.

Увольнение по собственному желанию - неограниченное одностороннее право сотрудника, тогда как соглашение сторон является формой двухстороннего правомочия сотрудника и работодателя. Если при осуществлении права на расторжение трудового договора по собственному сотрудник имеет право отзыва своего заявления в любое время до окончания срока предупреждения об увольнении, то при соглашении сторон ни у одной из них нет права на аннулирование данного соглашения в одностороннем порядке.

[40] Булатова Д.Р., Расторжение трудового договора по соглашения сторон // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2015. - №12-4. – С.176-177.

2. Гарантии и правовые последствия прекращения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон

2.1. Система гарантий, предоставляемых работникам в связи с прекращением трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон

Нередко расторжение трудового договора это непростая задача для работников, поскольку их права при увольнении нарушаются все чаще и не защищены должным образом. Общие основания расторжения трудового договора перечислены в ст.77 ТК РФ.

Для некоторых категорий работников трудовое законодательство предусматривает дополнительные гарантии при увольнении, закрепленные в ст.ст.261, 269, 374 ТК РФ и др. Незаконным признается увольнение работника, осуществленное с нарушением гарантий, которые для них устанавливает законодательство.

Гарантии - средства, способы и условия, посредством которых обеспечивается реализация предоставленных работникам прав в социально-трудовой сфере.

Компенсации - денежные выплаты, установленные для возмещения работникам затрат, которые связаны с исполнением ими трудовых или других обязанностей, предусмотренные кодексом и иными федеральными законами.

В некоторых случаях делаются попытки применения к трудовым отношениям гражданского законодательства для того, чтобы снизить правовые гарантии для работников. В целях пресечения таких нарушений в трудовой сфере законодателем введена в ст.11 ТК РФ следующее положение: если суд установил, что договор гражданско-правового характера фактически регулирует трудовые отношения между работником и работодателем, то к этим отношениям применяется трудовое законодательство.

Работник из-за прекращения трудовых отношений согласно ТК РФ получает все причитающиеся в этом случае суммы.

К примеру, денежная компенсация за все неиспользованные отпуска[41]. Такая компенсация рассчитывается исходя из количества дней отпуска, который должен быть компенсирован, и среднего дневного заработка работника.

При увольнении по собственному желанию работодатель должен окончательно произвести весь расчет с сотрудником в его последний рабочий день. Если работодатель нарушает установленный срок выплаты заработной платы и остальных причитающихся сотруднику при увольнении выплат, то он должен их выплатить с процентами[42].

При расторжении трудового договора по соглашению сторон (к примеру, отказ сотрудника от перевода на другую работу в связи с медицинским заключением или отказ от перевода на работу вместе с работодателем в иную местность) предусмотрена выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка работника.

В целом, расторжение трудового договора по соглашению сторон является взаимовыгодным. Сотрудник в данном случае может рассчитывать на так называемое «отступное», иначе говоря, выплаты, о которых стороны договорятся при увольнении по соглашению сторон.

Их размер ничем не ограничивается, главным является его закрепление в соглашении о расторжении трудового договора. Если в текст соглашение такое условие не будет включено, то выплате подлежат лишь те суммы, которые предусмотрены ТК РФ.

Особенно осторожно работодателю следует увольнять по соглашению сторон беременную женщину. В силу ч.1 ст.261 ТК РФ уволить ее по инициативе работодателя можно лишь только, если предприятие ликвидировано или индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность.

Конечно, расторжение трудового договора по соглашению сторон это не увольнение по инициативе работодателя. Но Верховный суд РФ в своем определении от 05.09.2014 г. №37-КГ14-4 отметил, что гарантия в виде за-

[41] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – ст.127.
[42] Там же – ст.236.

прета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, которая предусмотрена ч.1 ст.261 ТК РФ, должна применяться и к отношениям, которые возникают при расторжении трудового договора по соглашению сторон[43].

Законодательство закрепляет не только материальные, но и процессуальные права: право сотрудника на защиту от незаконного увольнении по соглашению сторон и по собственной инициативе, право на обращение с иском в суд; право на рассмотрение трудового спора по существу с восстановлением работника на работе, с взысканием среднего заработка за время вынужденного прогула; компенсацией морального вреда

Расширяя гарантии свободы труда для сотрудников при увольнении по собственному желанию, трудовое право РФ дает работнику определенный шанс для обеспечения обдуманности его решения. Конституционный Суд РФ указал, что право отзыва заявления об увольнении по собственному желанию это дополнительная гарантия трудовых прав сотрудника и его реализация возможна до увольнения[44].

Надо сказать, что ч.4 ст.127 ТК РФ устанавливает исключение в отношении периода, в течение которого заявление об увольнении по собственному желанию можно отозвать. Если предоставляется отпуск с дальнейшим увольнением, то такой отказ можно осуществить до того, как отпуск начался.

В соответствии с ч.4 ст.80 ТК РФ право на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию аннулируется в случае приглашения в письменной форме на место увольняющегося сотрудника другого работника, которому согласно ТК РФ и другим федеральным законам нельзя отказать в заключение трудового договора.

Формулировка данного правила создает возможность его разного толкования.

---

[43] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – п.1 ч.1 ст.77.

[44] Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Грудининой Ирины Николаевны на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 25 января 2007 г. №131-О-О.

Во-первых, учитывая лексику можно допустить, что имеется в виду ситуация с любым приглашенным сотрудником, которому согласно ч.4 ст.80 ТК РФ нельзя отказать в заключение трудового договора.

Во-вторых, допускается не рассматривать ч.4 ст.80 ТК РФ в качестве нормы, которая гарантирует заключение трудового договора с другому сотруднику и полагать, что такую гарантию следует становить в других нормах, к примеру, в ч.4 ст.64 ТК РФ.

Понимая, что вторая версия формально немного состоятельнее на сегодняшний день, однако хотелось бы в дальнейшем отдать предпочтение первой. С содержательной стороны именно она представляется более сбалансированной.

В случае получения каким-либо сотрудником письменного приглашения от иного работодателя поступить к нему на работу и ясно (в доказательственном ракурсе) выразил на него свое согласие, получается, что таким образом эти стороны заключили договор. Данный договор в настоящее время не урегулирован нормами трудового права России, однако он им и не противоречит.

Его следует признать правомерным, а, значит, он должен быть исполнен, несмотря на то, что иной сотрудник пока еще не прекратил свои трудовые отношения с, условно говоря, «прежним» работодателем. Вряд ли можно оправдать защиту сотрудника, который допустил опрометчивый поступок, поспешив подать заявление об увольнении, вместо защиты сотрудника, который действует исходя из принятого решения о своем переходе к «приглашающему» работодателю.

Представляется, что рассматриваемую конструкцию следует изменить, уточнив в предложенном направлении.

Следует заметить, что такое изменение общих норм трудового права России уже упреждает специальная норма. В соответствии с п.3 ст.36 Федерального закона «О государственной гражданской службе», для такой же си-

туации оговорен лишь факт приглашения иного гражданского служащего или гражданина.

В нормативных актах РФ нет никаких требований к форме отзыва заявления об увольнении по собственному желанию. По общему правилу отзыв оформляют как письменное заявление, которое доводится до сведения надлежащего представителя работодателя.

В тоже время работник может забрать оригинал своего первого заявления. Если такая двузначность может быть рассмотрена в качестве дополнительной гарантии свободы труда для работника, то надо сказать и о наличии ограничения этой свободы при отзыве заявление об увольнении по собственному желанию.

К примеру, отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию сотрудник может лишь до окончания срока предупреждения. После того, как этот срок истек – сотрудник является уволенным и не работает больше у данного работодателя.

Так, Октябрьский районный суд Пермского края объяснил удовлетворение иска П. увольнением истицы без соблюдения обычного срока предупреждения – двух недель, и нарушением ее права на отзыв заявления об увольнении. Однако Пермский краевой суд указал на то, что нижестоящим судом не было принято во внимание, что в заявлении об увольнении дату своего увольнения истица указала - 12.05.2015 г., работодатель с этим согласился, издав приказ об увольнении именно в этот день.

Это подтверждает состоявшееся 12.05.2015 г. соглашение о расторжении трудового договора между сотрудницей и работодателем

Работодатель не нарушил право истицы на отзыв заявления об увольнении, поскольку данное право есть у сотрудника до окончания срока предупреждения, иначе говоря, вплоть до увольнения. Суд установил, что в рассматриваемой ситуации истица подала в отдел кадров заявление об отзыве заявления об увольнении 14.05.2015 г., иначе говоря, после того, как истек срок предупреждения, и приказ об увольнении был издан[45].

[45] Архив Пермского краевого суда за 2015 г.

По поводу содержания заявления об увольнении по собственному желанию надо сказать, что существующая в России правоприменительная и другая юридическая практика отталкиваются от того, что инициатива сотрудника, как основание для расторжения трудового договора, зачастую устанавливается «от противного». Если письменное заявление сотрудника об увольнении содержит ни одно из предусмотренных федеральными законодательными актами оснований из числа предусмотренных, то его увольнение осуществляется по п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ – по собственному желанию.

Учитывая этот подход, сотрудник может в своем заявлении лишь попросить об увольнении, не указывая основание для этого. Такая практика является дополнительным подтверждением свободы труда работника, поэтому ее нельзя запретить.

Однако, ее поощрение с позиций желательной юридической точности также неверно. Работодателю следует просить сотрудника либо о письменной формулировки основание своего увольнения – «по инициативе работника», «по собственному желанию», либо об определении основания путем отсылки к п.3 ч.1 ст.77 или ст.80 ТК РФ.

Конечно, сочетание того и другого не запрещается. Важно, чтобы, преследуя юридическую точность, работодатель всегда помнил о свободе сотрудника, иначе говоря, не допускал понуждение.

Свобода труда позволяет сотруднику расширить содержание основной части своего письменного заявления, к примеру, указывая на причины его подачи. В соответствии с существующей практикой, сотрудник, который не указал причину своего увольнения в заявлении, в будущем все равно может на нее ссылаться, доказывая ее наличие в момент подачи заявления.

Однако такое правило касается, по-видимому, лишь к причинам, которые признаны уважительными в нормативных правовых актах, коллективных договорах и т.п.

К примеру, согласно действующему трудовому праву России уважительность причин увольнения по желанию сотрудника принимается во вни-

мание, когда решается вопрос об отказе сотрудником от срока предупреждения об увольнении или об уменьшении данного срока. И в первом, и во втором случае требуется соглашение сторон.

Если работник хочет быть уволенным в какой-то конкретный день, а он не совпадает с истечением срока предупреждения, который установлен законом, то он указывает желаемую дату увольнения в заявлении. Согласие работодателя выражается в визе его надлежащего представителя на заявлении либо или изданием приказа об увольнении в указанный сотрудником день.

Данное соглашение может быть подписано сторонами как особый документ. Однако, в любом случае, если есть уважительные причины, которые установлены ч.3 ст.80 ТК РФ, работодатель должен сделать все в соответствии с просьбой сотрудника.

Во всех других случаях на это будет лишь право работодателя. При отсутствии возможности реализации данного права, надлежащие представители работодателя, уважая его волю, обязаны сделать сотруднику предложение о замене дня, в который он хочет уволиться, другим, вытекающим из общих или специальных сроков предупреждения.

В ст.80 ТК РФ отсутствует исчерпывающий перечень уважительных причин для данной ситуации. В литературе, исходя из анализа ст.80 ТК РФ, указывается на то, что уважительными причинами, в первую очередь, являются случаи, которые касаются невозможности для сотрудника продолжать работу (выход на пенсию, инвалидность и т.п.), а также случаи установленного нарушения правовых актов о труде, коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров[46].

В тоже время судебной практикой, с одной стороны, непосредственно дополняется часть списка уважительных причин ст.80 ТК РФ, ссылкой на направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы, а, с другой стороны, ограничивается смысл слов «установленное нарушение». В

[46] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. О.А.Шевченко. – М.: Проспект, 2016. – С.690.

соответствии с материалами Пленума Верховного Суда РФ такие нарушения могут установить органы, которые осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональные союзы, комиссии по трудовым спорам, суд[47].

Разделяя суть приведенной юридической позиции и соглашаясь, как и с требованием свободы труда лишь примерного списка причин, так и с обязанностью установления нарушений со стороны работодателя не любых, а определенных для этого государственных и негосударственных органов, представляется целесообразным расширить обе названные причины. В частности, вторую из них – за счет нарушений, которые зафиксировали органы, сформированные из-за коллективных трудовых споров, а также (возрождая в РФ участие сотрудников в процессе управления делами работодателя) – оформленные протоколами общих собраний коллективов сотрудников.

Понимание уважительных причин для увольнения сотрудника по собственному желанию в трудовом праве России очень важно и в некоторых иных случаях, к примеру, если применяется ст.249 ТК РФ в целях компенсации расходов, которые понес работодатель на обучение сотрудника[48]. Представляется, что в трудовом праве РФ целесообразно исходить из единого взгляда на уважительные причины увольнения по инициативе работника.

И за точку отсчета здесь следует брать опять же примерный список уважительных причин, который закреплен в ч.3 ст.80 ТК РФ с дополнением его ситуациями, которые указаны в законодательстве о государственной гражданской службе и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ. Представляется, что в таком виде он будет вполне достаточным с позиций требований трудоправовой теории и практики.

Можно согласиться с высказыванием, что право сотрудника односторонне прекратить трудовые отношения сочетается с его правом односторон-

---

[47] О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2. – п.22.

[48] Трудовое право: практикум: учебное пособие / Под ред. В.Л. Гейхмана, И.К.Дмитриевой. – М.: Юрайт, 2014. – С.227-230.

него определения срока данного расторжения[49]. Однако, здесь следует еще сказать, что действие второй составляющей в отличие от первой не абсолютно.

В случае намерения осуществить увольнение по общим или специальным правилам в части срока предупреждения работодателя, то, при подаче заявления, сотрудник самостоятельно решает, когда произойдет прекращение трудовых отношений. Предусмотрен и еще один случай, когда сотрудник, в сущности, свободен в определении даты прекращения трудовых отношений.

Сюда относится увольнения по уважительным причинам, когда у работодателя возникает обязанность уволить сотрудника в определенный им сокращенный (против сроков, которые определяет законодательство) срок. В остальных ситуациях срок увольнения определяют в соглашении сторон.

В соответствии с трудовым законодательством о будущем увольнении сотрудник должен предупредить работодателя в письменном виде не позже, чем за 2 недели до желаемой даты увольнения. Такой срок – 2 недели, с одной стороны, дает возможность работодателю найти новую кандидатуру на место увольняющегося сотрудника и не нарушить налаженный производственный процесс, а с другой – позволяет сотруднику в это время обдумать и возможно изменить свое решение, после чего отозвать поданное ранее заявление об увольнении по собственному желанию.

В тоже время в ТК РФ есть исключения для определенных категорий сотрудников. К примеру, трудовой договор заключен на срок до 2 месяцев или на сезонные работы, то сотрудник должен предупредить работодателя в письменном виде о досрочном прекращении трудовых отношений за 3 дня. Также, если во время испытательного периода сотрудник решит, что предложенная работа ему не подходит, то он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, письменно предупредив об этом работодателя за 3 дня.

[49] Петров А.Я., Трудовые споры. Вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие. – М., 2016. – С.84.

Если расторгнуть трудовой договор по собственному желанию хочет руководитель организации, то по закону он должен предупредить работодателя – собственника предприятия за более длительный срок - не меньше 1 месяца. Помимо этого, и спортсмен, и тренер вправе прекратить трудовые отношения по собственному желанию, письменно предупредив об этом работодателя не позднее, чем за 1 месяц.

Между тем ч.3 ст.80 ТК РФ дополнительно устанавливает ряд общих оснований, при наличии которых сотрудник может не дорабатывать установленные законом 2 недели, а расторгнуть трудовой договор сразу же или в указанный им срок. К примеру, если сотрудник не может продолжать работать (зачислен в образовательное учреждение, выходит на пенсию и др.).

Помимо этого, если установлено нарушение работодателя трудового законодательства и других нормативных правовых актов, которые содержат нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, то он должен прекратить трудовые отношения в срок, который указал сотрудник в своем заявлении. В тоже время надо помнить, что указанные нарушения могут установить органы, которые осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, а также профессиональные союзы, комиссии по трудовым спорам и суд[50].

Перечень обстоятельств, из-за которых сотрудник не может продолжать выполнять свои трудовые обязанности, который содержит ТК РФ, не исчерпывающий. В частности, Постановление №2 к таким обстоятельствам дополнительно относит направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы.

Таким образом, названные обстоятельства администрация организации должна оценивать исходя из каждого конкретного случая, принимая во внимание все имеющиеся особенности. Представляется, что здесь не последнее

[50] О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2.

место отведено оценке желания и личного отношения сотрудника к выполнению своих трудовых функций.

Сомнительно, что в этой ситуации следует удерживать работников, которые данный срок будут отрабатывать вынужденно.

В тоже время следует отметить, что обычно в трудовом законодательстве России цифры по срокам предупреждения упреждены указанием «не позднее, чем…» Отсюда следует, в таких случаях сотрудник в своем заявлении об увольнении по собственному желанию вправе указать любой срок, который больше минимального цифрового обозначения, установленного законом.

В России специальные случаи являются исключением из общих положений лишь в части продолжительности срока предупреждения об увольнении. Все остальные правила, в основном, применяются и в указанных специальных ситуациях.

В частности, срок предупреждения при увольнении сотрудника по собственному желанию начинает истекать на следующий день после того, как работодатель получил заявление сотрудника об увольнении. Речь идет о фактическом получении такого заявления надлежащим представителем работодателя.

Конкретное лицо надлежащего представителя работодателя определяется в соответствии с правилами ст.20 ТК РФ. В случае отсутствия у работодателя такого решения в виде отдельного документа или сотрудник не был с ним ознакомлен вследствие чего подал, заявление не в установленном порядке, то в свете свободы труда защите подлежат интересы сотрудника, а не работодателя.

Отсюда следует, что юридически следует засчитать обращение сотрудника с заявлением об увольнении по собственному желанию к любому руководителю, обязанный, или имеющий возможность, исходя из общих подходов, рассматривать кадровые вопросы. Все другие способы разрешения неурегулированной ситуации, в сущности, являются определенными наказа-

ниями невиновного сотрудника, а значит, их следует исключить как противодействующие его свободе.

В отношении последнего дня срока предупреждения, следует отметить, что, если он выпадает на рабочий день, то сотрудника следует уволить в этот день. Если последний день срока предупреждения совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то его переносят на ближайший рабочий день в соответствии с правилами ст.14 ТК РФ. Однако в этом случае этот день оказывается вне выраженной воли сотрудника в части срока.

Но сложившаяся в России ментальность сотрудников такова, что по многолетней привычке они указывают дату увольнения, используя предлог «с» (с такого-то числа, месяца, года). В настоящее время на такой порядок ориентировано немало форм документов кадрового оборота.

Однако, в соответствии с правилами ст.84.1 ТК РФ, когда оформляется расторжение трудового договора, то следует указывать не день, с которого сотрудник уволен, а день, когда он уволен. По общему правилу, это последний день работы.

В сам этот день сотрудник еще не считается уволенным. В связи с этим в данном случае более взвешенным представляется иное решение.

Если сотрудник в своем заявлении об увольнении по собственному желанию указывает дату, с которой он будет считать себя уволенным, так, что она выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, то работодатель обязан уволить сотрудника в последний рабочий день, который предшествует выходным. Если же сотрудник настаивает на своем увольнении именно в нерабочий день, то его воля противоречит требованиям трудового законодательства.

Надлежащий представитель работодателя должен в этом тактично предложить сотруднику изменить в заявлении дату увольнения. Если сотрудник этому противится, то проблему можно решить за счет признания соответствующей части заявления об увольнении недействительной.

Если причина увольнения по инициативе работника не является основанием для возникновения юридической обязанности работодателя расторгнуть трудовой договор в сокращенный срок, который указал сотрудник в своем заявлении, то договориться об увольнении до окончания срока предупреждения, установленного законом, можно только с помощью соглашения сторон трудового договора. В соответствии со сложившейся юридической практикой, такое соглашение можно оформить отдельным документом (соглашение, подписанное сторонами), либо указать сокращенный срок предупреждения (вплоть до его полного отсутствия) в заявлении сотрудника в сочетании с действиями работодателя, которые явно демонстрируют его согласие с этим предложением.

Так, Ю.В.Рогова уволили на основании п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ в срок, который он указал в заявлении – на следующий день после его подачи. Свое увольнение он объяснил нарушениями трудового законодательства со стороны работодателя.

Однако судами общей юрисдикции было отмечено, что стороны трудового договора достигли соглашения о расторжении трудового договора до истечения двухнедельного срока предупреждения о предстоящем увольнении[51].

Представляется, что в современных условиях России отказываться от такого широкого понимания соглашения нецелесообразно. Хотя следует согласиться с тем, что оно зачастую вуалирует разницу между увольнением в сокращенный срок, который указан сотрудником, как осуществление обязанности работодателя, и увольнением в срок, который установлен соглашением сторон.

Однако представляется, что этим вполне можно поступиться для существования дополнительной формальной объективной возможности осуществления сотрудником свободы труда.

---

[51] Сборник решений Конституционного Суда РФ по социально-трудовым правам / Под ред. Е.Ю. Гончаровой. - Екатеринбург, 2007. – С.33-34.

Интересно точка зрения Л.Л.Горшковой, согласно которой, если есть соглашение сторон по сроку предупреждения об увольнении, то следует переходить на увольнение по соглашению сторон[52]. Представляется, что с этим предложением можно согласиться лишь в случае составления сторонами соглашения в виде отдельного документа, из которого однозначно виден переход с увольнения по инициативе работника на соглашение сторон.

При отсутствии такой ясности, соглашение сторон следует оценить лишь как направленное на установление срока увольнения, но не на определение его основания.

Следует решить вопрос о возможности соглашения сторон о сокращенных или увеличенных сроках предупреждения об увольнении по инициативе работника во время испытательного срока, а также при расторжении трудовых договоров о выполнении сезонных работ и на срок до 2 месяцев. В данном случае в ТК РФ закреплен однозначный срок - 3 дня (по всей видимости, во всех трех случаях календарных, хотя это не сказано в ч.4 ст.71).

Представляется, что такую однозначность необходимо признать недочетом законодательной техники.

Трудовое право России дает сотруднику еще одну гарантию свободы его решения о прекращении трудовых отношений. В свете ч.5 и ч.6 ст.80 ТК РФ такая гарантия действует в ответ на неоформленное работодателем надлежащим образом расторжение трудового договора до окончания срока предупреждения.

Здесь сотрудник имеет право настаивать на увольнении. В данном случае хватит того, что он прекратит работу.

Однако бывает и по-другому – работник не настаивает на увольнении и демонстрирует это продолжением выполнения своих трудовых обязанностей. Тогда действие трудового договора остается в силе.

[52] Горшкова Л.Л., Заключение (расторжение) трудового договора с работником: сложные вопросы // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2013. - №13. – С.42-45.

В трудовой сфере очень часто бывают случаи ущемления интересов одного субъекта трудового права при учете интересов другого. Само существование права как такового детерминировано такими обстоятельствами.

Весьма распространенными являются ситуации, когда интересы субъектов, которым нужна защита со стороны права, обладают непосредственной противоречивостью по отношению друг к другу, из-за чего возникает вопрос, решение которого вызывает определенные трудности – какой из интересов подлежит правовой защите? Так, в России нерешенным остается вопрос о правомерности расторжения трудового договора по инициативе работника во время его отсутствия на работе из-за временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске.

Запрет таких действий содержит ч.6 ст.81 ТК РФ (кроме нескольких исключений) лишь в отношении расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Отсюда следует, что при увольнении по инициативе сотрудника разрешается расторгнуть трудовой договор во время его отсутствия на работе по причине временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске, а трудовое право должно защищать волю сотрудника, которая выражена в заявлении об увольнении.

С этим вариантом решения поставленного выше вопроса можно согласиться лишь с оговорками. В конкретных случаях могут быть разные нюансы, оказывающие влияние на это решение.

К примеру, если сотрудник проводит отпуск за границей или заболел, то из-за этого у нег могут возникнуть трудности с использованием своего права на отзыв заявления об увольнении. Возможны и иные обстоятельства такого же действия.

Получается: для того, чтобы увольнение по инициативе работника оставалось реально таковым и на момент его реализации, необходимы действия работодателя, которые исходят из конкретных обстоятельств и направлены на уточнение воли увольняющегося сотрудника. Однако по многим

причинам это представляется нереально установить как нормы общего действия, к примеру в ТК РФ.

В данном случае допускается задействовать лишь казуистическое толкование принципа свободы труда работодателем, судом и т.п. Исходя из данного принципа, нельзя исключать того, что суд, после рассмотрения обстоятельств по тому или иному конкретному делу, к примеру, сделает следующий вывод: сотрудник ко времени своего увольнения передумал это делать, однако, из-за определенных обстоятельств, которые суд признал уважительными, не имел возможности воспользоваться своим правом на отзыв заявление об увольнении; работодатель мог уточнить ситуацию, но не стал этого делать; в связи с тем, что вместо увольняющегося сотрудника другого не пригласили, уволенный сотрудник должен быть восстановлен.

Таким образом, следует согласиться с тем, что в любом случае в целом трудовое законодательство России и практика его применения включают в себя развернутую систему юридических гарантий, которые создают условия для свободы труда при увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника:

- запрещение принуждения работника к увольнению по собственному желанию;

- соблюдение порядка и сроков увольнения;

- дифференциация правовых норм при увольнении некоторых категорий работников;

- право работника на защиту от незаконного увольнения, право на обращение с иском в суд;

- право на рассмотрение трудового спора по существу с восстановлением работника на работе, с взысканием среднего заработка за время вынужденного прогула;

- право на компенсацию морального вреда и т.д.

Поэтому в этой области в дальнейшем было бы целесообразно сохранить данную систему, совершенствуя лишь отмеченные выше отдельные ее детали. Такое пожелание можно считать задачей-минимумом.

Формируя задачу-максимум, можно вышесказанное дополнить следующим.

В действующем трудовом праве РФ идея о юридической ответственности работодателя (по современной терминологии) за ущерб, который нанесен сотруднику при увольнении по его инициативе, осуществляется лишь с помощью правил, которые действуют в отношении расторжения трудового договора «в общем».

А необходимы еще и регламентации, которые будут рассчитаны именно на специфику расторжения трудового договора по инициативе работника. К примеру, по опыту зарубежных стран, выплата выходных пособий в некоторых случаях расторжения трудового договора по инициативе работника.

Представляется, что будет справедливо для некоторых случаев легально закрепить в трудовом праве РФ и фиксировать в трудовых договорах суммы неустойки со стороны работодателя в пользу сотрудников, которые подлежат уплате, если работодатель не исполнил или исполнил ненадлежащим образом свои обязательства по стабильности трудовых договоров.

Это можно рассматривать в качестве особых случаев договорной ответственности, которая упомянута в ч.2 ст.232 ТК РФ.

Таким образом, трудовое законодательство предоставляет сотрудникам гарантии и компенсации в зависимости от основания расторжения трудового договора. Поэтому всем участникам трудовых правоотношений следует знать его основные положения.

2.2. Правовые последствия незаконного увольнения работника по инициативе работника и по соглашению сторон

Увольнение по инициативе работника это одно из самых распространенных оснований прекращения трудовых отношений и одна из форм прак-

тического осуществления конституционного принципа свободы труда. При оформлении увольнения по собственному желанию происходит немало нарушений, фиксируются разные неточности и просто ошибки.

Естественно, что лучше этого не допускать. Нередко сотрудники по решению суда подлежат восстановлению на работе, помимо этого, возможны и другие правовые последствия для работодателей.

Причем чаще всего суд удовлетворяет иски сотрудников, это объясняется, в первую очередь, недостаточной компетентностью кадровиков предприятий в оформлении расторжения трудовых договоров.

Практика демонстрирует, что в большинстве случаев сотрудник вынужден писать заявление об увольнении по собственному желанию под давлением со стороны работодателя или под действием иных обстоятельств. Фактически тем самым происходит грубое нарушение прав сотрудников, помимо этого, таким написанием заявления об увольнении по собственному желанию нередко завуалированы гораздо более серьезные проступки со стороны работодателей.

Случается, что сотрудник пишет заявление об увольнении по собственному желанию без указания даты прямо при приеме на работу, и это одно из негласных условий заключения трудового договора. Таким образом, недобросовестные работодатели страхуются от сотрудников, которые в будущем могут стать «неудобными».

По этому поводу Постановление №2 однозначно определяет, что расторжение трудового договора по инициативе работника допускается в случае, если он подал заявление об увольнении добровольно. При утверждении истца о вынуждении подачи заявление об увольнении по собственному желанию со стороны работодателя, это обстоятельство должно быть тщательно проверенно и доказать его должен сотрудник.

При этом если в процессе рассмотрения дела суд выяснит, что сотрудника уволили с нарушением установленного законом порядка увольнения, то он подлежит восстановлению на прежней работе. Вынужденное написание

заявление об увольнении по собственному желанию возможно по разным причинам.

Это могут быть определенные действия со стороны руководства (насилие, угрозы и т.д.), которые явно нарушают права сотрудников. Помимо этого, причиной этого может быть бездействие, к примеру, когда права сотрудника нарушаются, а работодатель, зная об этом, ничего не делает.

Как правило, результат обеих ситуаций – заявление сотрудника об увольнении по собственному желанию, которое написано вынужденно. Следует принимать во внимание, что для того, чтобы подтвердить факт вынужденного написания такого заявления, нужны разные письменные доказательства и показания свидетелей.

Хотя надо сказать, что доказательство чего-то в подобной ситуации является весьма сложной задачей. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда отменила решение Октябрьского районного суда г. Самары о частичном удовлетворении иска П. о восстановлении на прежней должности, взыскании среднего заработка за вынужденный прогул и возмещении морального ущерба.

Из материалов дела следовало, что П. работала уборщицей в отделе гостиничного хозяйства ООО «Ренессанс». Приказом от 12.05.2005 г. №97-к ее уволили по собственному желанию[53] на основании ее заявления от 12.05.2005 г., 13.05.2005 г. истицей был оформлен обходной лист.

14.05.2005 г. П. хотела отозвать свое заявление, объясняя это тем, что заявление об увольнении написано ею под давлением – работодатель угрожал уволить «по статье», но ей в этом отказали. По мнению истицы, ее увольнение незаконно.

Суд удовлетворение исковых требований истицы объяснил тем, что заявление об увольнении П. написала под давлением администрации ООО «Ренессанс» «задним числом», т.е. не 12.05.2005 г., а 13.05.2005 г. Констатируя

[53] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – п.3 ст.77.

это, суд сослался на объяснения истицы и показания свидетеля К. - матери истицы.

Иных доказательств такого вывода суда нет. Между тем, при оценке показаний свидетеля суд не принял во внимания того обстоятельства, что К. не была очевидцем написания истицей заявления об увольнении, обстоятельства увольнения она знает со слов дочери.

Помимо этого, и К., и П., являются заинтересованными в исходе дела лицами. Даже в случае установления факта написания заявления об увольнении истицей 13.05.2005 г., а не 12.05.2005 г., он не свидетельствует об оказываемом на нее давлении.

Удовлетворение иска суд также обосновал осуществлением увольнения с несоблюдением двухнедельного срока предупреждения, который предусматривает ст.80 ТК РФ, а также нарушением права истицы на отзыв заявления об увольнении. Констатируя это, суд исходил из отсутствия согласования даты увольнения между П. и работодателем.

Но в тоже время судом не было принято во внимание, что в заявлении об увольнении П. просит уволить ее 12.05.2005 г., с чем работодатель согласился, издав приказ об увольнении именно в этот день. Это говорит о состоявшемся между сотрудником и работодателем соглашении о расторжении трудового договора с 12.05.2005 г., иначе говоря, до окончания срока предупреждения, что предусмотрено абз.2 ст.80 ТК РФ.

Не было нарушения и права П. на отзыв заявления об увольнении, которое предусмотрено ст.80 ТК РФ, поскольку это право есть у сотрудника вплоть до окончания срока предупреждения, иначе говоря, до увольнения. Здесь же, как установил суд, П. подала заявление об отзыве заявления об увольнении в отдел кадров 14.05.2005 г. - после того, как был издан приказа об увольнении.

Помимо этого, в своем иске истица настаивала на том, что работодатель вынудил ее подать заявление об увольнении по собственному желанию, угрожая уволить «по статье», при этом П. отметила отсутствие каких-либо

нареканий в ее адрес со стороны работодателя. Это все суд должен проверить и оценить.

Более того, приказ о приеме истицы на работу от 31.01.2005 г. говорит о том, что ее приняли на период отпуска по уходу за ребенком основного работника, но суд не учел данное обстоятельство при восстановлении истицы на работе. В связи со всем вышесказанным решение Октябрьского районного суда г. Самары отменено, дело направлено на новое рассмотрение в тот же суд[54].

Зачастую бывает так, что заявление об увольнении по собственному желанию сотрудник пишет, чтобы избежать занесения в трудовую книжку реальной причины увольнения (к примеру, за прогул или грубое нарушение трудовых обязанностей). В этом случае подача сотрудником заявления об увольнении не считается вынужденной и не влечет последствий, которые обычно предусмотрены для таких случаев - восстановления на работе, оплаты вынужденного прогула и компенсации морального ущерба.

Так, мастер производственного обучения М. подала в суд иск с требованием к Ульяновскому областному государственному профессиональному училищу №31 восстановить ее на работе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула и компенсировать моральный ущерб. Оспаривая приказ о расторжении с ней трудового договора на основании ее заявления об увольнении по собственному желанию, М. отметила, что заявление она написала под давлением администрации училища и под угрозой ее увольнения «по статье».

В ходе рассмотрения дела суд установил: действительно имел место дисциплинарный проступок со стороны истицы – она применила запрещенные методы воспитания учащихся и некорректное поведение по отношению к ним. Именно поэтому 18.05.2007 г. директор училища издал приказ об увольнении М. с работы по п.2 ст.336 ТК РФ.

[54] Архив Самарского областного суда за 2005 г.

Но М. написала на имя директора училища заявление об увольнении ее с работы по собственному желанию. В связи с этим директор отменил свой первый приказ и издал другой – об увольнении М. на основании ее заявления об увольнении по собственному желанию.

Судебная коллегия по гражданским делам Ульяновского областного суда оставила в силе решение суда первой инстанции, который не удовлетворил иск М., отметила: «Суд первой инстанции сделал обоснованный вывод о том, что истица обратилась с заявлением об увольнении ее с работы по собственному желанию, чтобы избежать наложения на нее дисциплинарного взыскания.

Таким образом, суд разрешил рассматриваемое дело верно. Поскольку заявление об увольнении по собственному желанию М. написала для того, чтобы избежать наказание, которое она могла понести, то это нельзя рассматривать как отсутствие у нее волеизъявления на прекращение трудовых отношений.

Таким образом, с точки зрения судебной практики, допускается увольнение по собственному желанию как уход от наказания, но тогда, когда дисциплинарные взыскания, которые применяет работодатель, обоснованы и правомерны[55].

В заявлении об увольнении по собственному желанию не должно быть никаких условий независимо от причин, побудивших сотрудника принять это решение.

Так, С. подал в суд исковое заявление с требованием к ЗАО «Союз-Спецодежда» восстановить его на работе. Из материалов дела следовало, что С. подал работодателю заявление в письменном виде о том, чтобы ему вернули прежние условия трудового договора в части заработной платы, в случае отказа, он просил уволить его по п.7 ст.77 ТК РФ, как не согласившегося продолжать работу с изменившимися условиями.

[55] Архив Ульяновского областного суда за 2007 г.

Руководство ЗАО «Союз-Спецодежда» это заявление расценило как заявление об увольнении по собственному желанию и прекратило трудовые отношения по ст.80 ТК РФ. Северодвинский городской суд, верно решил дело, удовлетворив иск С., обосновав свое решение тем, что основание увольнения по ст.80 ТК РФ это лишь письменное заявление сотрудника, в котором есть просьба об увольнении по собственному желанию, а такое заявление истец не подавал[56].

Согласно постановлению Правительства РФ от 16.04.2003 г. №225 (далее – Постановление №225) и постановлению Минтруда России от 10.10.2003 г. №69 при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись о таком расторжении вносится в трудовую книжку с указанием данных причин. К примеру: «Уволена по собственному желанию в связи с переводом мужа на работу в другую местность, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» или «Уволена по собственному желанию в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

Это может иметь значение, когда будет решатся вопрос о назначении пособия по временной нетрудоспособности. Поэтому в заявлении об увольнении следует указывать причины, по которым сотрудник решил уволиться.

На практике нередко встает вопрос о возможности расторжения трудового договора по инициативе работника, когда его нет на работе из-за временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске. Запрещение такого расторжения ч.6 ст.81 ТК РФ касается лишь увольнения сотрудника по инициативе работодателя (кроме случаев, когда предприятие ликвидировано или индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность).

[56] Архив Архангельского областного суда за 2015 г.

Отсюда следует, что, если желание уволиться выражает сам сотрудник и при этом соблюдена требуемая форма заявления, то в указанное время можно расторгнуть трудовой договор.

Больничный лист работника подлежит оплате в обычном порядке. Если сотрудник подал заявление об увольнении по собственному желанию и заболел, то течение установленного двухнедельного срока не прерывается и издание приказа об увольнении допускается во время нахождения сотрудника на больничном листе, который все равно также подлежит полной оплате.

Двухнедельный срок предупреждения должны соблюдать максимально точно и сотрудник, и работодатель. До его окончания расторжение трудового договора допускается лишь по соглашению между сотрудником и работодателем[57].

Во всех других случаях несоблюдение установленного срока будет рассматриваться в качестве нарушения и может иметь разные неблагоприятные последствия для каждой из сторон.

Когда оформляется соглашение между работодателем и сотрудником, последнему следует указывать в заявлении точную дату, с которой он хотел бы быть уволенным, а руководитель предприятия, со своей стороны, должен на заявлении проставить соответствующую одобрительную резолюцию и издать приказ об увольнении сотрудника указанной им датой.

Незаконным является увольнение сотрудника работодателем в одностороннем порядке до окончания двухнедельного срока предупреждения. Если по этому поводу будет судебное разбирательство, то сотрудник по решению суда будет восстановлен на работе, и ему будет оплачено время вынужденного прогула.

По поводу этого требования закон и суды однозначны, ведь кроме всего прочего им закреплено весьма важное право работника - право отзыва своего заявления об увольнении в любой момент до окончания установленного срока. Это закреплено в ч.4 ст.80 ТК РФ.

---

[57] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – ч.2 ст.80.

Сотрудника в этом случае не увольняют, если только на его место письменно не приглашен иной сотрудник, которому согласно ТК РФ и другим федеральным законам нельзя отказать в заключение трудового договора. Так, ст.64 ТК РФ запрещает отказывать в заключение трудового договора сотрудникам, которых пригласили в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение 1 месяца со дня увольнения с предыдущего места работы.

Целесообразным представляется здесь привести следующий пример из судебной практики. Ленинский районный суд г.Перми К. отказал в удовлетворении иска К. с требованием к Минэкономразвития России и Роснедвижимости восстановить его на работе, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, компенсировать моральный ущерб.

Как показывают материалы дела, К., который занимал должность начальника, 14.12.2015 г. подал заявление об увольнении по собственному желанию. 27.12.2015 г. он отозвал свое заявление. Но приказом от 29.12.2105 г. его уволили.

При разбирательстве дела было установлено, что 20.12.2005 г. Минэкономразвития России и Роснедвижимость письменно пригласил М. на освобождающуюся должность. Надписи М., сделанные на этом приглашении, свидетельствовали о том, что она его получила на следующий день и выразила свое согласие. Также М. и руководство Управления Федерального агентства кадастра объектов недвижимости по Пермскому краю устно договорились о том, что она начнет исполнять соответствующие обязанности с 15.02.2016 г.

Таким образом, суд оценил представленные доказательства и сделал вывод об оставлении иска без удовлетворения, поскольку К. уволили согласно действующему законодательству РФ, не нарушая установленную процедуру. После того, как К. подал заявление об увольнении по собственному желанию, на его место письменно пригласили другого сотрудника.

Истец не представил доказательства того, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию[58].

В законе нет никаких требований относительно формы отзыва заявления об увольнении, однако, традиционно отзыв, так же, как и само заявление, следует оформлять в письменном виде и довести до сведения надлежащего представителя работодателя.

В ч.4 ст.84.1 ТК РФ закреплена обязанность работодателя выдать сотруднику в день расторжения трудового договора трудовую книжку и произвести с ним расчет. Сотрудник вправе подать письменное заявление с просьбой к работодателю о выдаче ему заверенные надлежащим образом копии документов, которые связаны с работой (приказы, справки и т.п.) и руководитель должен удовлетворить данную просьбу

Но на практике зачастую случается, что работодатель по какой-то причине не исполняет данную обязанность. Надо сказать, что в этой ситуации требование закона абсолютно, однозначно и, безусловно, а значит, какие бы ни были у работодателя причины не выдавать трудовую книжку или задерживать окончательный расчет с сотрудником, все равно это будет рассматриваться в качестве нарушения закона.

Если выдачу сотруднику трудовой книжки задерживает работодатель, или в трудовую книжку внесена неправильная либо не соответствующая федеральному закону формулировка причины увольнения сотрудника, то работодатель должен компенсировать сотруднику заработок, который он не получил за все время задержки. Здесь день увольнения будет день, когда сотрудника выдали трудовую книжку.

Работодатель издает приказ о новом дне увольнения сотрудника и вносит об этом запись в трудовую книжку. Запись о дне увольнения, которая была внесена ранее, признается недействительной в установленном порядке.

[58] Архив Пермского краевого суда за I квартал 2015 г.

Зачастую сотрудник сам не забирает свою трудовую книжку или даже отказывается ее забирать. Тогда работодателя просто нет возможности исполнить установленное требование закона.

Это предусмотрено в ТК РФ, который гласит, что если нет возможности выдать сотруднику трудовую книжку, то в его адрес направляется соответствующее уведомление. Это уведомление должно содержать предложение сотруднику явиться за своей трудовой книжкой в связи с расторжением трудового договора после либо ее отправят ему по почте.

Для обеспечения большей своей безопасности в данной ситуации, работодателю рекомендуется сообщить дополнительно адрес и часы работы кадровой службы организации. Уведомление высылают заказным письмом с описью вложения, которая произведена в установленном порядке, а также с уведомлением о вручении.

Тогда в дальнейшем опись вложения и уведомление о вручении письма могут служить доказательством того, что сотрудника приглашали за его трудовой книжкой надлежащим образом.

Записывать в трудовую книжку основание и причину расторжения трудового договора следует в точном соответствии с формулировками ТК РФ или другого федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи данных нормативных актов. На счет этот также есть существенные расхождения, поскольку основание увольнения закреплено в п.3 ст.77, а сам порядок такого увольнения регулирует ст.80 ТК РФ.

Одно время вызывал дискуссии вопрос о том, на какую именно норму права следует ссылаться при внесении записи о расторжении трудового договора в трудовую книжку работника. Ясность внесло Постановление №225, однако, затруднения с данным вопросом все равно возникают и сегодня.

Так, согласно постановлению №225 при прекращении трудового договора по основаниям, которые предусмотрены ст.77 ТК РФ (кроме расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон[59]), в трудовую книжку вносится запись о

[59] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – п.п.4, 10 ст.77.

прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ч.1 ст.77. Таким образом, когда трудовой договор расторгнут по инициативе работника, в трудовую книжку следует внести запись об увольнении на основании п.3 ст.77 ТК РФ.

Таким образом, расторжение трудового договора по инициативе работника кажется простым и понятным, однако на практике возникает немало трудностей. Чтобы не допустить разного рода ошибки и неточности, необходимо максимально точно следовать букве закона.

В судах количество трудовых споров, которые рассматриваются по поводу восстановления на работе как раз из-за неверного оформления увольнения по инициативе работника, составляет весьма значительную часть от всей массы подобных разбирательств.

Хотелось бы обратить внимание на то, что трудовой договор, может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон[60]. Представляется, что применение именно этого основания для увольнения сотрудников позволило бы сократить количество проблем при урегулировании разногласий между сотрудниками и работодателями, и их число значительно бы уменьшилось.

Но на практике за увольнением по соглашению сторон стоят очень разные обстоятельства. В частности, бывает, что организация более не нуждается в услугах конкретного специалиста (к примеру, завершен проект, «под который» его брали на работу), но при увольнении работодатель готов выплатить увольняемому компенсацию, иногда даже больше, чем выплаты, которые предусматривает законодательство для «сокращенных».

В такой ситуации сотрудник практически никогда не пытается оспаривать подписанное с работодателем соглашение: оговоренную сумму выплачивают без проволочек, трудовая книжка в порядке, положительная рекомендация, как правило, тоже выдается. В случае недостаточной ясности содержания соглашения, спор может возникнуть из-за размера денежных выплат, но не по поводу самого увольнения.

---

[60] Там же – п.1 ст.77, ст.78.

Но сегодня все чаще работодатели активно практикуют увольнение «по соглашению сторон», если просто хотят избавиться от работника (не «вписался» в корпоративную культуру, не сработался с непосредственным руководителем) или в дальнейшем его должность собираются сократить.

Процедура принуждения к «согласию», как правило, выглядит следующим образом: сотрудника приглашают в переговорную и в присутствии непосредственного руководителя, представителей HR-департамента и службы безопасности делают предложение о подписании соглашения об увольнении сразу при них, которое предполагает небольшое возмещение (обычно от 1 до 3 окладов). Если сотрудник отказывается, то все собравшиеся пытаются всячески вынудить его сделать это: выражается недовольство, к примеру, его работой или поведением и т.д., а также угрожают уволить «по статье».

И не удивительно, что обычно такие мероприятия заканчиваются в пользу работодателя. Сотрудник опасается, что ему испортят трудовую книжку, и подписывает предлагаемые бумаги. Но через некоторое время сотрудник понимает, что его права нарушены.

К примеру, сотруднику становиться известно, что, если бы его уволили «по сокращению штата», то ему бы выплатили сумму, которая больше указанной в соглашении. И сотрудник имеет право подать иск в суд и оспорить само увольнение, обосновав это давлением, которое на него оказал работодатель.

Многие работодатели убеждены, что такие иски обречены, однако, они нередко удовлетворяются судами.

При предъявлении работодателю иска о восстановлении на работе, уволенные сотрудники обосновывают его, как правило, тем, что соглашение о расторжении трудового договора они подписали не добровольно, а по принуждению. Практически во всех случаях подразумевается психологическое воздействие, включая угрозы наложения дисциплинарных взысканий или увольнения по негативным основаниям – за прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, хищение, разглашение коммерческой тайны и т.п.

При изучении вопроса о добровольности подписания соглашения, суды руководствуются пп.«а» п.22 Постановления №2, которое гласит, что расторжение трудового договора по инициативе работника допускается, если подача заявления об увольнении это его добровольное волеизъявление. Если же истец утверждает, что работодатель вынудил его расторгнуть договор «по соглашению сторон» или подать заявление об увольнении «по собственному желанию», то суд проверяет данное обстоятельство, причем доказать факт вынуждения должен сам уволенный сотрудник.

Это иногда, получается сделать с помощью свидетельских показаний.

Показательный пример здесь - дело по иску К. к ОАО «Кондитерское объединение «СладКо»» об оспаривании увольнения по п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ. К. состоял в данной организации на должности грузчика склада сырья и материалов.

Исполнительный директор предприятия свои приказом от 15.11.2005 г. уволил К. по соглашению сторон[61]. Оспаривая увольнение, К. отметил, что соглашение о расторжении трудового договора подписал по принуждению работодателя.

С 14.11.2005 г. его отстранили от работы по подозрению в соучастии в хищении товарно-материальных ценностей и забрали пропуск на территорию организации, угрожали увольнением по порочащему основанию. К. утверждал, что, боясь за свое последующее благополучное трудоустройство и принимая во внимание необходимость обеспечения содержания двоих малолетних детей, которые находятся у него на иждивении, он вынужден был принять предложенные ему работодателем условия расторжения трудового договора.

Свидетели, которых допросили в ходе рассмотрения дела в суде, подтвердили, что сначала работодатель рекомендовал К. подать заявление об увольнении по собственному желанию, а потом – вынуждал подписать соглашение. Что он и сделал, поскольку, по его словам, «ему уже никто из адми-

[61] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ. – п.1 ч.1 ст.77.

нистрации не верит и больше не поверит, поэтому все равно на данном предприятии больше не работать».

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда удовлетворила все требования К. при разбирательстве дела в кассационном порядке и указала на то, что работодатель не представил убедительные доказательства того, что есть законные основания к увольнению К. за совершение того тили иного виновного действия (что могло бы оправдать действия работодателя и объяснить поведение сотрудника). Представители сторон в заседании Судебной коллегии пояснили, что подозрения в отношении К. о его соучастии в хищении в рамках расследования уголовного дела до настоящего времени (по прошествии почти 6 месяцев) не подтверждены, обвинение сотруднику не предъявлено, и приговор ему не вынесен.

К. в своей кассационной жалобе, учитывая все вышеназванные обстоятельства, обоснованно указывает, что нельзя признать свободным его волеизъявление на расторжение трудового договора и прекращение трудовых отношений, а, следовательно, увольнение истца по основаниям п.1 ч.1 ст.77 и ст.78 ТК РФ является незаконным[62].

Чаще всего суды лояльно относятся к инициативе работодателя подписания соглашения о расторжении трудового договора, после применения мер дисциплинарного характера, либо предложению сотруднику подумать об увольнении «по собственному желанию». Но обоснованность применения таких мер (возможность их применения) должна быть подтверждена документально.

Доказанные (посредством свидетельских показаний, аудиозаписей и т.п.) угрозы работодателя уволить «по статье» сотрудника, действия которого не могут быть основанием для увольнения, скорее всего, будет суд будет рассматривать в качестве понуждения к подписанию соглашения о расторжении

[62] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 2 мая 2006 г. по делу №33-2475/2006.

трудового договора, что повлечет в дальнейшем восстановление неправомерно уволенного сотрудника в занимаемой должности.

Итак, само по себе увольнение «по соглашению сторон» не дает работодателю никакого правового иммунитета от обоснованных претензий сотрудника. Более того, если этим соглашением работодатель пытается прикрыть существующий конфликт, то он должен быть очень пунктуальным в отношении сбора и составления документации.

Предлагать сотруднику уволиться по «соглашению сторон» вместо увольнения «по статье» можно лишь при наличии у организации убедительных и оформленных в соответствии с ТК РФ доказательств его виновных действий, за которые его можно уволить.

И даже если сотрудник сговорчив и с готовностью подписывает предложенное соглашение о расторжении трудового договора, то все равно не следует уничтожать доказательства того, что дисциплинарный проступок был им совершен. Когда законных причин увольнения сотрудника по инициативе работодателя нет, следует его мотивировать к подписанию соглашения правомерными средствами, а не угрозами.

Надо сказать и о том, что после того, как сотрудник подписал соглашение о расторжении трудового договора, он уже не вправе от него отказаться. В п.20 Постановления №2 закреплено, что аннулировать договоренности относительно срока и основания увольнения можно только при обоюдном желании работодателя и сотрудника.

На практике бывают случаи, когда уволенный по соглашению сторон сотрудник, подает в суд иск о признании увольнения незаконным, ссылаясь на уведомление им работодателя об отказе от соглашения. В этой ситуации суды обычно на стороне работодателя.

Так, Московский городской суд признал увольнение законным, несмотря на то, что сотрудник информировал работодателя об отказе от соглашения посредством телеграммы. Суд свое решение объяснил тем, что отказаться от соглашения можно лишь по взаимной договоренности сторон[63].

[63] Апелляционное определение Московского городского суда от 12 августа 2013 г. по делу №11-25738.

К сожалению, сегодня отсутствуют в должном объеме необходимые руководства и разъяснения по применению увольнения по соглашению сторон на практике. Но все же можно выделить основные моменты.

Во-первых, предложение о прекращении трудового договора может исходить как от сотрудника, так и от работодателя. Другая сторона должна принять такое предложение или отказаться от него. Если предусмотренное законом соглашение достигнуто, то его следует оформить отдельным документом и издать соответствующий приказ. Трудовая книжка должна содержать запись об увольнении на основании п.1 ст.77 ТК РФ.

Во-вторых, после того, как договоренность между сотрудником и работодателем достигнута, расторжение трудового договора возможно в любое время в срок, который установлен сторонами. Аннулировать договоренности по поводу срока и основания увольнения можно только при обоюдном согласии сотрудника и работодателя.

Применение соглашения сторон в качестве основания расторжения трудового договора очень выгодно и для работника, и для работодателя в силу своей безусловности и лаконичности, в отличие от расторжения его по инициативе работника.

Заключение

Принцип свободы труда предполагает, что у работника есть безусловное право расторгнуть трудовой договор в любое время. Данное право обеспечивают нормы трудового законодательства РФ, которыми предусмотрен порядок прекращения трудовых правоотношений по инициативе работника. Такое право возникает у работника с того момента, как трудовой договор заключен, и является безусловным, для того, чтобы его приобрести работник не должен выполнять какие-либо условия.

Однако зачастую работодатель вынуждает работника уволиться по собственному желанию по разным причинам. Для пресечения таких нарушений, представляется целесообразным включение действенных норм в трудовое законодательство.

Законодатель не поясняет, что относится к уважительным причинам при увольнении спортсмена по собственному желанию. Представляется, что в данном случае можно по аналогии применять ст.80 ТК РФ и перечень уважительных причин может быть дополнен по соглашению сторон в трудовом договоре спортсмена.

Соглашение сторон – достаточно удобное для работника и работодателя основание расторжения трудового договора при условии, что желание расторгнуть трудовой договор является добровольным и, главное, взаимным.

Во-первых, стороны вправе самостоятельно и по своему усмотрению установить сроки и другие условия, при которых прекращается действие трудового договора. К примеру, о выплате определенной компенсации при увольнении, о выполнении работником определенных действий, необходимых работодателю, до дня увольнения.

Во-вторых, это избавляет стороны от многих процедурных сложностей и споров, связанных с расторжением трудового договора по другим основаниям.

Однако прекращение трудового договора по соглашению сторон нередко используется для обхода императивных норм, регулирующих порядок увольнения работника по инициативе работодателя. Это делает необходимыми обязательную письменную форму такого соглашения, а также строгий судебный контроль, призванный обеспечить соблюдение законности при увольнении по этому основанию.

В связи с этим представляется целесообразным изменить ст78 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по письменному соглашению сторон трудового договора».

Российское трудовое законодательство и практика его применения содержат развернутую систему юридических гарантий, которые обеспечивают свободу труда при увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника:

- запрещение принуждения работника к увольнению по собственному желанию;

- соблюдение порядка и сроков увольнения;

- дифференциация правовых норм при увольнении отдельных категорий работников;

- право на защиту от незаконного увольнения, право на обращение с иском в суд;

- право на рассмотрение трудового спора по существу с восстановлением работника на работе, с взысканием среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсацией морального вреда и т.д.

Поэтому в этой области на будущее было бы целесообразно сохранить такую систему, совершенствуя лишь отдельные ее детали. Так, согласно ч.4 ст.80 ТК РФ право на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию не действует, если на место увольняемого лица письменно приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами нельзя отказать в заключении трудового договора.

Правило сформулировано таким образом, что, в принципе, возможны разные варианты его толкования. Во-первых, исходя из толкования с учетом лексики можно допустить, что имеется в виду ситуация с любым приглашенным работником, которому в силу ч.4 ст.80 ТК РФ нельзя отказать в заключении трудового договора. Во-вторых, можно не рассматривать ч.4 ст.80 ТК РФ в качестве устанавливающей гарантированное заключение трудового договора с «другим работником» и полагать, что эта гарантия должна быть установлена в других нормах, к примеру, в ч.4 ст.64 ТК РФ.

Представляется, что необходимо привести рассматриваемую норму в соответствие с первой версией. С содержательной стороны именно она видится более сбалансированной.

Работодателю следует добиваться, чтобы работник либо письменно формулировал основание для увольнения – «по инициативе работника», «по собственному желанию», либо определял основание путем отсылки к п.3 ч.1 ст.77 или ст.80 ТК РФ. Конечно, не запрещается сочетание и того, и другого. Важно, чтобы, добиваясь юридической точности, работодатель исключал понуждение.

В ст.80 ТК РФ отсутствует исчерпывающий перечень уважительных причин для расторжения трудового договора раньше, чем через 2 недели. В первую очередь, к таким причинам относятся случаи, связанные с невозможностью для работника продолжать работу (выход на пенсию, инвалидность и т.п.), а также случаи установленного нарушения правовых актов о труде, коллективных договоров и соглашений, трудовых договоров.

Здесь следует отметить, что устанавливать нарушения со стороны работодателя должны не любые, а определенные для этого государственные и негосударственные органы, поэтому второй из приведенных перечней следует дополнить – за счет нарушений, зафиксированных органами, созданными в связи с коллективными трудовыми спорами, а также (возрождая в России участие работников в управлении делами работодателя) – оформленных протоколами общих собраний (конференций) коллективов работников.

Это можно считать задачей-минимумом. Программируя задачу-максимум, есть смысл к вышесказанному добавить следующее.

В действующем трудовом праве РФ идея о юридической ответственности работодателя (по современной терминологии) за ущерб, который нанесен работнику при увольнении по его инициативе, осуществляется лишь посредством правил, которые действуют относительно расторжения трудового договора «в общем». А нужны еще и регламентации, которые будут рассчитаны именно на специфику расторжения трудового договора по инициативе работника. Это может быть выплата выходных пособий в некоторых случаях увольнения по собственному желанию.

Видится справедливым в отдельных ситуациях легальное появление в российском трудовом праве зафиксированной в трудовых договорах суммы неустойки со стороны работодателя в пользу работников, выплачиваемой при неисполнении или ненадлежащем исполнении работодателем своих обязательств по стабильности трудовых договоров. Это можно расценивать как особые случаи договорной ответственности, упомянутой в ч.2 ст.232 ТК РФ.

Незаконное увольнение по собственному желанию и соглашению сторон влечет следующие последствия: восстановление на прежней работе; выплата работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула независимо от его продолжительности; выплата компенсации в возмещение причиненного незаконными действиями работодателя морального вреда.

Процедура расторжения трудового договора по инициативе работника кажется простой и понятной, однако, на практике возникает немало проблем. Чтобы не допустить разного рода ошибок и неточностей, необходимо максимально точно следовать букве закона. В судах рассмотрение трудовых споров по поводу восстановления на работе именно в связи с неверным оформлением увольнения по собственному желанию составляет довольно значительную часть во всей массе подобных разбирательств.

Увольнение по соглашению сторон не дает работодателю никакого правового иммунитета от обоснованных претензий работника. Более того, ес-

ли за ним кроется конфликт, работодателю следует быть очень пунктуальным в отношении сбора и составления документации.

К сожалению, сегодня отсутствуют в должном объеме необходимые руководства и разъяснения по применению увольнения по соглашению сторон на практике. Однако все же можно выделить следующее.

Во-первых, предложение о прекращении трудового договора может исходить как от работника, так и от работодателя. Другая сторона должна принять это предложение или отказаться от него. Если предусмотренное законом соглашение достигнуто, то это следует оформить в виде отдельного документа и издать соответствующий приказ. В трудовой книжке должна быть сделана запись об увольнении на основании п.1 ст.77 ТК РФ.

Во-вторых, когда договоренность между работником и работодателем достигнута, то трудовой договор можно расторгнуть в любое время в срок, который определен сторонами. Аннулировать договоренности по поводу срока и основания увольнения разрешается лишь при обоюдном согласии работодателя и работника.

Если сравнивать увольнение по собственному желанию и по соглашению сторон, то первое является неограниченным односторонним правом работника, в то время как соглашение сторон выступает в форме двухстороннего правомочия работника и работодателя. Если при реализации права на расторжение трудового договора по собственному желанию у работника возникает право в любое время отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении, то при соглашении сторон у каждой из сторон отсутствует право на аннулирование этого соглашения в одностороннем порядке.

Поэтому применение соглашения сторон в качестве основания прекращения трудового договора очень выгодно и для работника, и для работодателя в силу своей безусловности и лаконичности, в отличие от расторжения его по инициативе работника.

Список использованных источников

I. Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации:принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2014 г. - №31. - Ст.4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (принят ГД РФ 21 декабря 2001) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002 г. - №1 (часть I). - Ст.3, в ред. от 30.12.2015, СПС «Консультант – Плюс», 2015 г.

3. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. №1-ФЗ (принят ГД РФ 18 декабря 1996 г.) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 1997 г. - № 2. - Ст.198, в ред. от 28.11.2015, СПС «Консультант – Плюс», 2015 г.

4. Об альтернативной гражданской службе: федеральный закон от 25 июля 2002 г. №113-ФЗ (принят ГД РФ 28 июня 2002 г.) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. - №30. - Ст.3030, в ред. от 25.11.2013, СПС «Консультант - Плюс», 2014 г.

5. О государственной гражданской службе: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ (принят ГД РФ 7 июля 2004 г.) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2004. - №31. - Ст.3215, в ред. от 30.12.2015, СПС «Консультант – Плюс», 2015 г.

6. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 (принят ВС РФ 10 апреля 2004 г.) [Текст] // Собрание законодательства РФ. - №17. – 1996. – Ст.1915, в ред. от 09.03.2016, СПС «Консультант – Плюс», 2015 г.

7. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. №69 (Зарегистрировано в Ми-

нюсте РФ 11 ноября 2003 г. №5219) [Текст] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003 г. - №49.

8. О выплате женам военнослужащих, проходящих службу по контракту, выходного пособия в случаях расторжения ими трудового договора в связи с перемещением военнослужащих к новому месту военной службы в другую местность: приказ Министра обороны РФ от 11 июля 2002 г. №265 (Зарегистрировано в Минюсте РФ 30 июля 2002 г. №3635) [Текст] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003 г. – №49.

9. О трудовых книжках: постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225 (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2003. - №16. – Ст.1539, в ред. от 25.03.2013, СПС «Консультант – Плюс», 2014 г.

II. Учебная и монографическая литература:

10. Абаева Т. В. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника [Текст] / Т.В.Абаева. – М.: Проспект, 2015. - 128 с.

11. Власов А.А. Трудовое право: учебное пособие [Текст] / А.А.Власов. – М.: Юрайт, 2015. – 210 с.

12. Воробьева Е.В. Трудовой договор [Текст] / Е.В.Воробьева. – М., 2014. – 232 с.

13. Головина С.Ю. Трудовое право: учебник [Текст] / С.Ю.Головина, Ю.А.Кучина. – М.: Юрайт, 2015. – 400 с.

14. Гусов К.Н. Международное трудовое право: учебник [Текст] / К.Н.Гусов, Н.Л.Лютов. – М., 2015. – 588 с.

15. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Текст] / Под ред. К.Н.Гусова, Э.Г.Тучковой. – М.: Проспект, 2015. – 1008 с.

16. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Текст] / Под ред. О.А.Шевченко. – М.: Проспект, 2015. – 800 с.

17. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. Постатейный. Научно-практический. С разъяснениями официальных органов и постатейными материалами: 3-е изд., перед. [Текст] / Под ред. С.Н.Бабурина. – М., 2015. – 1024 с.

18. Комментарий к Трудовому кодексу РФ с постатейным приложением материалов [Текст] / Под ред. С.П.Маврина, В.А.Сафонова. – М., 2015. – 1136 с.

19. Лушников А.М. Трудовые права в XXI веке. Современное состояние и тенденции развития: монография [Текст] / А.М.Лушников, М.В.Лушников. – М.: Проспект, 2015. – 268 с.

20. Петров А.Я. Трудовые споры. Вопросы теории и судебная практика: учебно-практическое пособие [Текст] / А.Я.Петров. – М., 2015. – 592 с.

21. Рогожин М. Трудовой договор. Заключение, изменение, расторжение [Текст] / М.Рогожин. – М., 2010. – 304 с.

22. Сборник решений Конституционного Суда РФ по социально-трудовым правам [Текст] / Под ред. Е.Ю.Гончаровой. - Екатеринбург, 2007. – 270 с.

23. Ситникова Е.Г. Трудовой договор: некоторые основания прекращения [Текст] / Е.Г.Ситникова, Н.В.Сенаторова. – М., 2014. – 192 с.

24. Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение: практическое пособие [Текст] / М.Ю.Тихомиров. – М., 2015. – 312 с.

25. Трудовой договор [Текст] / Под ред. Г.Ю.Касьяновой. – М., 2014. – 104 с.

26. Трудовое право: практикум: учебное пособие [Текст] / Под ред. В.Л.-Гейхмана, И.К.Дмитриевой. – М.: Юрайт, 2014. – 290 с.

27. Циндяйкина Е.П. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения [Текст] / Е.П.Циндяйкина, И.С.Цыпкина. Под ред. К.Н.Гусова. – М., 2014. – 115 с.

III. Периодические издания:

28. Алексеева Г.И. Выплаты при расторжении трудового договора: актуальные вопросы применения трудового законодательства [Текст] / Г.И.Алексеева, А.Н.Приженникова // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2014. - №19. – С.36-42.

29. Анисимова А.В. Расторжение трудового договора [Текст] / А.В.Анисимова // Бухгалтерский учет. – 2012. - №11. – С.121-125.

30. Белицкая И.Я. Прекращение трудового договора: собственное желание работника [Текст] / И.Я.Белицкая // Кадровый менеджмент: проблемы и решения. – 2010. - №7. – С.33-37.

31. Булатова Д.Р. Расторжение трудового договора по соглашения сторон [Текст] / Д.Р.Булатова, А.С.Беляшев, Ю.И.Уметбаева // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2015. - №12-4. – С.176-177.

32. Глухов А.В. О некоторых теоретических и практических проблемах прекращения трудового договора [Текст] / А.В.Глухов // Инновационная наука. – 2015. - №6. – С.183-187.

33. Горшкова Л.Л. Заключение (расторжение) трудового договора с работником: сложные вопросы [Текст] / Л.Л.Горшкова // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2013. - №13. – С.42-45.

34. Завгородний А.В. Соглашение сторон или собственное желание работника: советы адвокату [Текст] / А.В.Завгородний // Евразийская адвокатура. – 2013. - №1(2). – С.32-44.

35. Истомина Т.А. Правовое регулирование расторжения трудового договора по соглашению сторон [Текст] / Т.А.Истомина // Вестник АГУ. Серия: Гуманитарные науки. – 2010. - №48. – С.80-81.

36. Молоданова Т.И. Проблемы применения трудового законодательства при расторжении трудового договора по инициативе работника [Текст] / Т.И.Молоданова // Государство и региона. – 2011. - №1. – С.56-59.

37. Пластинина Н. Спорные вопросы увольнения по соглашению сторон [Текст] / Н.Пластинина // Трудовое право. - 2012. - №1. - С.31-49.

38. Сапфирова А.А. Сущность механизма защиты трудовых прав [Текст] / А.А.Сапфирова // Современная научная мысль. - 2014. - №1. - С.98-104.

39. Черняков М.И. Расторжение трудового договора по соглашению сторон: вопросы теории трудового права и судебной практики [Текст] / М.И.-Черняков // Вестник юридического факультета Коломенского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)». – 2014. - №9. – С.57-62.

40. Чиканова Л. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) [Текст] / Л.Чиканова // Хозяйство и право. – 2010. - №12. – С.55-61.

IV. Материалы судебной практики (интернет ресурсы):

41.Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Грудининой Ирины Николаевны на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 25 января 2007 г. №131-О-О //Электронный ресурс СПС «Консультант - Плюс». Режим доступа–URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97506/

42.Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Преминина Анатолия Николаевича на нарушение его конституционных прав статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. №1091-О-О //Электронный ресурс СПС «Консультант - Плюс». Режим доступа– URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_ LAW_93269/

43.Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. №45-В10-7 //Электронный ресурс СПС «Кон-

сультант - Плюс». Режим доступа – URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc; base=ARB;n=183664
44.Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 сентября 2014 г. №37-КГ14-4 //Электронный ресурс СПС «Референт». Режим доступа– URL: https://www.referent.ru/7/241470/
45.Апелляционное определение Московского городского суда от 12 августа 2013 г. по делу №11-25738 // Электронный ресурс Кадровая служба предприятия. Режим доступа– URL:http://daywork.ru/fas2/21632A8CD75BF10B44257C020007E232.html
46.Апелляционное определение Тверского областного суда от 29 февраля 2012 г. по делу №33-559 //Электронный ресурс Наш суд. Режим доступа– URL: http://ourcourt.ru/rubrika/tverskoj-oblastnoj-sud/page/26.htm
47.Определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 2 мая 2006 г. по делу №33-2475/2006 //Электронный ресурс Официальный сайт Свердловского областного суда. Режим доступа– URL: http://www.ekboblsud.ru/
48.О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 [Текст] // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2004. - №12.
49.Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25 мая 2011 г. №33-7694 //Электронный ресурс Официальный сайт Санкт-Петербургского городского суда. Режим доступа– URL: http://www.sankt-peterburgsky.spb. sudrf.ru
50.Архив Архангельского областного суда за 2015 г. //Электронный ресурс Официальный сайт Архангельского областного суда. Режим доступа– URL: http://oblsud.arh.sudrf.ru/
51.Архив Пермского краевого суда за 2015 г. //Электронный ресурс Официальный сайт Пермского краевого суда. Режим доступа– URL: http://oblsud.perm.sudrf.ru/

1. Архив Пермского краевого суда за I квартал 2016 г. //Электронный ресурс Официальный сайт Пермского краевого суда. Режим доступа– URL: http://oblsud.perm.sudrf.ru/

2. Архив Самарского областного суда за 2005 г. //Электронный ресурс Официальный сайт Самарского областного суда. Режим доступа– URL: http://oblsud.sam.sudrf.ru/

3. Архив Ульяновского областного суда за 2007 г. //Электронный ресурс Официальный сайт Ульяновского областного суда. Режим доступа– URL: http://uloblsud.ru/

Приложение 1

Срок предупреждения об увольнении в зарубежных странах

Страна	Срок предупреждения об увольнении
Великобритания	Не менее 1 недели
Германия	4 недели
Швеция Норвегия Швейцария	1–3 месяца в зависимости от стажа работы
Финляндия	1 месяц
Испания	15 дней
Нидерланды	1–6 месяцев в зависимости от стажа работы
Ирландия	1 неделя
Австрия	14 дней для рабочих; 1 месяц – для служащих
Китай	30 дней

Выпускная квалификационная работа выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

_____ /_____/
Подпись *(Ф.И.О.)*

«___» _____ 201__ г.