

значення. Ось чому призначення як засіб заміщення вищезазначених посад дозволяє забезпечити контроль за правильним підбором кадрів, підсилює внутрішній оперативний контроль за дотриманням законодавства і фінансової дисципліни, створює додаткові гарантії від необґрунтованих, незаконних дій з боку керівника щодо цих посадових осіб та інших працівників підприємства (об'єднання, організації закладу тощо).

*Список літератури:* 1. Астрахан Е.И., Каринский С.С., Ставцева А.И. Роль советского трудового права в плановом обеспечении народного хозяйства кадрами. - М.: Госюриздат, 1955. - 192 с. 2. Бегичев Б.К. Характеристика рабочих и служащих как субъектов трудового права. // Сб. учен. тр. Сверд. юрид. ин-та. - Свердловск, 1964. - 231 с. 3. Відомості Верховної Ради України. 4. Власов В.А., Основы советского государственного управления. - М.: Госюриздат, 1960. - 288 с. 5. Збірник постанов Кабінету Міністрів України. 6. Иванов С.А. Обсуждение проблем трудового права в период перехода от плановой к рыночной экономике // Государство и право. - №1. - 1994. 7. Левинант Ф.М. Виды трудового договора. - М.: Юрид. Лит., 1966. - 188 с. 8. Манохин В.М. Советская государственная служба. - М.: Юрид. лит., 1966. - 195 с. 9. Пашерстник А.Е. Право на труд. - М.: АН СССР, 1954. - 230 с. 10. Положение о социалистическом государственном производственном предприятии: Постановление СМ СССР от 04.10.1965г., №731 // СП СССР. - 1965. - №19-20. - Ст.155. 11. Про затвердження посадових інструкцій: Наказ генерального директора державного підприємства "Завод ім. Малишева" від 10.09.1995р. №377/ГД; Положення про комерційне управління державного підприємства: Наказ генерального директора державного підприємства "Завод ім. Малишева" від 21.03.1996р. №75/ГД. 12. Прокопенко, В.І. Трудове право. - К.: Вентурі, 1996, - 186 с. 13. Студеникин С.С. Советская государственная служба // Вопр. сов. админ. права. - М.: Изд-во АН СССР, 1949, - 209 с.

*Надійшла до редакції 04. 01. 2001 р.*

**УДК 349.22**

**В.Н. Гончаренко, ассистент**

*Национальная юридическая академия Украины  
имени Ярослава Мудрого, г. Харьков*

## **Прекращение трудового договора по соглашению сторон**

В действующем КЗоТ Украины соглашение сторон является одним из оснований прекращения трудового договора (ст.36, п.1). Подобное основание известно трудовому законодательству не один десяток лет. Например, ст. 61 "Устава о промышленном труде", принятого в 1913 г. в России (и действовавшего на территории Украины, входившей в состав

Российской империи), указывалось, что договор найма рабочего с управлением предприятия прекращается по взаимному соглашению сторон [23, с. 19]. Соглашение сторон как одно из оснований прекращения трудовых отношений между сторонами было предусмотрено и в проекте Закона «О трудовом договоре», разработанного в России при Временном правительстве, ст. 48 которого гласила: «Трудовой договор прекращается соглашением сторон ...» [16, с.48]. На первом месте среди оснований прекращения трудового договора соглашение сторон значилось и в ст.44 КЗоТ УССР 1922 г. [15].

Действие этой нормы продолжалось вплоть до вступления в силу Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» [1]. Указ отменил право работника проявлять инициативу относительно прекращения трудовых правоотношений, за исключением отдельных случаев, перечисленных в Указе, а именно: невозможность (согласно заключению ВТЭК) выполнять свою прежнюю работу при непредоставлении администрацией другой, подходящей для работника; получение пенсии по старости; зачисление в высшее или среднее специальное учебное заведение.

Право рабочих и служащих расторгать трудовой договор было восстановлено в связи с изданием Указа Президиума Верховного Совета СССР от 25 апреля 1956 г. «Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и учреждений и за прогул без уважительной причины» [2]. Этот Указ восстанавливал значение трудового договора как основания существования трудового правоотношения во времени [4, с.40].

Соглашение сторон как одно из оснований (первое в их четком перечне) прекращения трудового договора было предусмотрено в принятых Верховным Советом СССР 15 июля 1970 г. и введенных в действие с 1 января 1971 г. «Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» [3], а затем и в принятых на их базе кодексах законов о труде союзных республик, в том числе и УССР.

Как видим, трудовое законодательство относило (и относит) соглашение сторон к числу важнейших и первостепенных оснований прекращения трудового договора. Однако на практике

данное основание широкого применения не получило. В юридической литературе этому факту давалось различное объяснение. Например, высказывалось мнение, согласно которому на частоту использования соглашения сторон влияло такое обстоятельство, как неразработанность наукой сущности соглашения сторон в трудовом праве. Так, З.К.Симорот в своё время отмечал, что «обобщение опыта кодификации, сравнительный анализ статей и отдельных норм кодексов законов о труде союзных республик позволяет выявить не только удачно решённые, но и ещё недостаточно разработанные наукой и практикой вопросы. Одним из них является прекращение трудового договора по соглашению сторон» [14, с.107]. На прекращение трудового договора по соглашению сторон как на «один из недостаточно разработанных вопросов трудового права» обращали внимание и другие учёные [22, с.59]. Такое невнимание к соглашению сторон в науке трудового права советского периода объясняется прежде всего направленностью законодательства о прекращении трудового договора, которое было призвано обеспечить «преодоление текучести рабочей силы и создание стабильных трудовых коллективов» [7, с.4].

Не способствовало углублённому исследованию соглашения сторон как основания прекращения трудового договора и совместное постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве», согласно п.16 которого при повторном увольнении с работы в течении календарного года по собственному желанию без уважительных причин непрерывный трудовой стаж у работника не сохранялся. Такое категоричное и жёсткое условие, конечно, блокировало возможность применения при расторжении трудового договора соглашения сторон, так как в этом случае правило п.16 этого постановления не действовало. В условиях господства в стране командно-административной системы управления во главе с ЦК КПСС руководителя предприятия, учреждения, организации, осмелившегося нарушить партийную директиву, найти было непросто. И тем не менее за время действия нормы трудового права о соглашении сторон накоплен определённый опыт её применения на практике, высказаны суждения специалистов в области трудового права относительно данной проблемы, которая

актуализировалась в современных условиях экономического развития Украины, в том числе и на рынке труда.

Если порядок расторжения трудового договора по инициативе работника в достаточной степени исследован в науке трудового права, «невостребованность» п.1 ст.36 КЗоТ Украины, особенно в советское время, когда инициатива граждан во многих сферах жизни сдерживалась государством, привела к тому, что некоторые вопросы, связанные с прекращением трудового договора по соглашению сторон, во многом до сих пор остаются спорными. К примеру, спорным является прежде всего вопрос о том, можно ли договор, заключенный на неопределенный срок, расторгнуть по соглашению сторон. По мнению В. Прокопенко и О. Вивчаренко, по соглашению сторон может быть прекращен как заключенный на неопределенный срок трудовой договор, так и срочный [11, с.28; 12, с.236]. Такой точки зрения придерживаются и ряд других правоведов [5, с.28; 17, с.183; 8, с.223; 19, с.121; 20, с.193].

Некоторые ученые полагают, что увольнение по соглашению сторон может применяться лишь при прекращении срочного трудового договора. Так по мнению А.С.Пашкова, В.И.Семенкова, К.П.Уржинского, «соглашение сторон применяется, как правило, в качестве основания для досрочного прекращения трудовых договоров, заключенных на определенный срок. Договор, заключенный на неопределенный срок, может быть прекращен по соглашению сторон в том случае, когда рабочий или служащий увольняется по собственному желанию до истечения срока предупреждения» [10, с.214].

Нет сомнения, что договор, заключенный на определенной срок или для выполнения определенной работы, может быть досрочно прекращен по обоюдному соглашению сторон. Однако это основание применимо и в других случаях, так как в ст. 36 КЗоТ Украины возможность прекращения трудового договора не связана со сроком его заключения. Пленум Верховного Суда Украины в постановлении № 9 от 6 ноября 1992 г. (с изменениями, внесенными 1 апреля 1994 г., 26 октября 1995 г. и 25 мая 1998 г.) «О практике рассмотрения судами трудовых споров» разъяснил норму относительно прекращения договора по соглашению сторон (п. 8), порядка увольнения по собственному желанию (п.12), не отождествляя эти основания прекращения трудовых правоотношений. Пленум разъяснил, что «при договоренности между работником и собственником предприятия,

учреждения, организации или уполномоченным им органом о прекращении трудового договора по п. 1 ст. 36 КЗоТ (по соглашению сторон) договор прекращается в срок, обусловленный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии на это собственника или уполномоченного им органа и работника» [9, с. 55]. Само по себе согласие работодателя удовлетворить просьбу работника на увольнение до истечения предупредительного срока не означает, что трудовой договор прекращен по п.1 ст.36 КЗоТ, если не было договоренности сторон об этом основании прекращения трудового договора. В таком случае увольнение считается проведенным по инициативе работника (ст.38 КЗоТ).

При увольнении по собственному желанию по ЖК Украины рабочие и служащие, проживающие в ведомственных квартирах, могут быть выселены в судебном порядке без предоставления жилой площади. Судебная практика исходит из того, что лица, уволенные по соглашению сторон в связи с переводом на другое предприятие, не могут быть выселены без предоставления жилой площади по основаниям, изложенным в статьях 124,125 ЖК. Подобная практика полностью соответствует закону. При увольнении же по соглашению сторон такие последствия не наступают и работник не обязан освобождать жилье.

Работодателю невыгодно оформлять увольнение по соглашению сторон, например, при увольнении работника, получившего гарантийные и компенсационные выплаты при переводе на работу в другую местность и не проработавшего определенного срока. Так, в соответствии с постановлением Кабинета Министров Украины № 255 от 2 марта 1998 г. «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность» [25] работник, заключивший договор на неопределенный срок и уволившийся по собственному желанию ранее года работы, обязан вернуть полученные им в связи с переездом суммы. Но если увольнение будет оформлено по соглашению сторон, такая обязанность для работника не наступает.

При расторжении трудового договора по инициативе работника последний вправе отозвать свое заявление, а работодатель, как правило, обязан его вернуть. При увольнении по соглашению сторон такое право не установлено. Как разъяснил Пленум Верховного Суда Украины, в случае соглашения сторон расторгнуть трудовой договор он прекращается (п.1 ст.36) и

аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии администрации и работника [24].

Итак, для увольнения по соглашению сторон характерны следующие черты: а) отсутствие взаимных претензий сторон друг к другу; б) отсутствие обязанности сторон выполнять по отношению друг к другу какие-либо процессуальные действия (предупреждение, принятие мер к трудоустройству и согласование увольнения с каким-либо органом и т.п.); в) отсутствие обязанности работодателя выплачивать выходное пособие, а работника - возвращать полученные денежные суммы в связи, например, с переездом в другую местность; г) необязательность для сторон придерживаться письменной формы выражения воли об увольнении. Работник может в силу сложившихся традиций и в письменной форме заявить о своем желании прекратить трудовые отношения, но несоблюдение письменной формы не влечет за собой недействительности его заявления. Переговоры об увольнении по соглашению сторон могут вестись и в устной форме: стороны вправе договориться об увольнении немедленно, через неделю, две недели, месяц и т.д., поскольку в законе не установлены определенные сроки и процедура увольнения, важно достичь одного- взаимного соглашения сторон. Соглашение сторон об увольнении и его сроках приобретает юридическое значение, и аннулирование такой договоренности возможно лишь при взаимном согласии. Юридическое значение в этих случаях имеет не инициатива (желание) какой-то стороны об увольнении, а само соглашение сторон по этому поводу, а поэтому для его отмены желания одной стороны недостаточно, необходимо дополнительный, новый юридический акт, новое обоюдное соглашение об отмене первоначального. Если работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, то при согласии на это со стороны работодателя увольнение может быть оформлено по соглашению сторон независимо от того, проработал ли работник две недели после предупреждения или нет. Во избежание всякого рода недоразумений в таких случаях работнику следует предложить изменить содержание заявления, разъяснив ему при этом, что работодатель не возражает против увольнения. Если работник не пожелает изменить содержание заявления, работодатель должен на заявлении резолюцию следующего содержания: « Не возражаю против увольнения», что будет свидетельствовать о наличии соглашения сторон и даст



возможность отличать увольнение по собственному желанию от увольнения по соглашению сторон. Если же работодатель возражает против увольнения работника вообще, то он не должен в резолюции писать «Не возражаю». В таких случаях следует писать: «Издать приказ в соответствии с поданным заявлением об увольнении по собственному желанию».

Такая процедура увольнения должна способствовать устранению всяких споров, связанных с формулировками причин увольнения. В противном случае может сложиться парадоксальная ситуация: стоит работнику написать заявление об увольнении по собственному желанию, а работодатель при этом не выражает согласия, общая картина увольнения будет зависеть не от фактических обстоятельств и взаимоотношений сторон, а от того, как напишет заявление работник.

Очень важным является вопрос: от кого может исходить инициатива об увольнении по соглашению сторон? Как правило, инициатива исходит от работника. Однако она может исходить и от работодателя [6, с.39]. Предположить идеальное одновременное совпадение воли двух сторон сложно. Весьма интересные соображения по данному вопросу высказал в свое время Р.З. Лившиц. Он писал, что инициатива об увольнении по соглашению сторон может исходить только от работника, а от работодателя исходить не может. Инициатива об увольнении от работодателя может исходить лишь в случаях, предусмотренных законом, т.е. ст.38 КЗоТ РСФСР и аналогичными статьями КЗоТ союзных республик (ст.40 КЗоТ УССР), а инициатива администрации, не основанная на этом перечне, не может иметь правового значения [18, с. 159.]. В целом с ним можно согласиться, ибо предложение работодателя работнику уволиться по соглашению сторон может вызвать чувство обиды, настороженности и даже посягательства на его право на труд. В большинстве случаев инициатива увольнения должна быть обоснована: то ли происходит сокращение штатов, то ли работник систематически нарушает трудовую дисциплину и т.д. Но ведь могут быть и такие случаи, когда работодатель, заботясь о продвижении по службе своих работников, располагая сведениями о вакансиях на других предприятиях и даже в других городах, предлагает уволиться в связи с переходом на другую работу. Такие предложения могут быть охотно приняты, ибо в другом городе или на другом предприятии работник, возможно, сможет скорее

удовлетворить свои потребности в жилье, решить вопросы об учебе своих детей, соединиться с родственниками и т.д. Поэтому согласиться с категорическим утверждением Р.З. Лившица, что инициатива об увольнении по соглашению сторон вообще не может исходить от работодателя [18, с.159,160], нельзя, так как оно не было основано на законе, тем более, что само по себе предложение работодателя об увольнении не порождает юридических последствий, а лишь в дальнейшем может послужить базой для соглашения сторон, а может быть и отвергнуто работником, и тогда не может идти речь ни о каком увольнении по соглашению сторон. Поэтому следует прийти к выводу, что инициатива об увольнении может исходить как от работника, так и от работодателя, и не имеет значения, кто с ней выступил первым.

Практика рассмотрения подобных споров сводится к тому, что, если работник настаивал на увольнении, а работодатель не возражал, напротив, такое увольнение желательно для предприятия; увольнение оформляется по соглашению сторон. Если же работник подает заявление об увольнении вынужденно, под влиянием неблагоприятных факторов и тут же, сожалея об этом, просит вернуть заявление обратно, суд восстанавливает его на работе, правильно полагая, что подлинного соглашения сторон, как предусмотрено в п.1 ст.36 КЗоТ Украины, не было достигнуто.

Большой интерес вызывает порядок прекращения по соглашению сторон трудовых правоотношений на протяжении срока обязательной работы молодых специалистов, получивших высшее образование по государственному заказу (без оплаты обучения). Такая обязанность проработать не менее трех лет устанавливается соглашением, заключенным с высшим учебным заведением, а затем непосредственно в трудовом договоре (контракте), заключенном с работодателем, хотя последнее в практике трудоустройства выпускников высших учебных заведений порой не всегда присутствует. Возможность досрочного расторжения трудового договора (контракта) четко определена в Порядке трудоустройства выпускников высших учебных заведений, подготовка которых осуществляется по государственному заказу, утвержденном постановлением Кабинета Министров Украины от 22 августа 1996 г. № 992 [21]. Пунктом 9 Порядка установлено, что досрочное расторжение трудового соглашения по инициативе молодого специалиста должно осуществляться при наличии уважительных причин: установления инвалидности I или II группы



у молодого специалиста, или жены (мужа) выпускника, либо у одного из его родителей; беременность и уход за ребенком; прохождение военной службы (кроме срочной), в том числе по контракту; поступление в высшее учебное заведение III-IV уровней аккредитации для лиц, которые окончили учебные заведения I-II уровней; невозможность одного из супругов ехать по направлению в случае, когда супругов не направили в один и тот же населенный пункт.

Трудно согласиться с утверждением С.А. Сильченко, что «расторжение трудового договора по инициативе специалиста на протяжении срока обязательной отработки должно проводиться по правилам, предусмотренным ст.39 КЗоТ [13, с.58]. Из этого утверждения вытекает, во-первых, что трудовое соглашение (контракт) с молодыми специалистами заключается только на определенный срок и, во-вторых, это соглашение может прекратиться с окончанием срока обязательной отработки молодого специалиста как срочный договор. Увольнение же по инициативе работодателя за нарушение трудовой дисциплины или по собственному желанию без уважительной причины влечет за собой обязанность возместить стоимость обучения (п. 14 Порядка). Только наличие уважительных причин, предусмотренных в пунктах 9 и 13 указанного Порядка, освобождает лицо от необходимости оплачивать за обучение.

Поскольку Порядок трудоустройства не предусматривает иные основания прекращения трудового договора с молодым специалистом, следует исходить из общих положений, содержащихся в законе и указывающих на основания прекращения трудовых правоотношений (ст.36 КЗоТ). Противное означало бы сужение реализации гражданами своего права на свободный труд, на свободу заключения и расторжения трудового договора. Поэтому необходимо признать, что молодой специалист может расторгнуть трудовое соглашение (контракт) и по иным основаниям, предусмотренным ст.36 КЗоТ, в том числе и по соглашению сторон. В этом случае возмещение стоимости обучения не производится.

Анализ практики применения п.1 ст. 36 КЗоТ Украины позволяет сделать вывод о необходимости дополнить КЗоТ Украины новой статьей следующего содержания:

«Статья 36<sup>1</sup>. Прекращение трудового договора по соглашению сторон.

Трудовой договор (контракт), заключенный как на определенный, так и на неопределенный срок, может быть прекращен по соглашению сторон трудового договора (контракта) при достижении договоренности о самом факте увольнения, конкретной дате и формулировке увольнения. Аннулирование такой договоренности допускается только при взаимном согласии сторон.

Инициатива прекращения трудового договора (контракта) может исходить как от работника, так и от работодателя.

По соглашению сторон может быть прекращен трудовой договор (контракт) с молодыми специалистами, окончившими высшие учебные заведения по государственному заказу и принявшими на себя обязанность проработать не менее трех лет по направлению.

Работодатель не принимает на себя обязанность по дальнейшему трудоустройству работника.

Достижение договоренности об увольнении по соглашению сторон оформляется в письменной форме».

Список литературы: 1. Ведомости Верховного Совета СССР. 5 июля 1940 г. 2. Ведомости Верховного Совета СССР. - 1956.- № 10.-Ст.203. 3. Ведомости Верховного Совета СССР. - 1970.- №29.- Ст.265. 4. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. - М.: ВЮЗИ, 1986.- 87 с. 5. Гончарова Г.С. Прием, переводы и увольнения с работы. - К.: Вища шк., 1977. - 47 с. 6. Гончарова Г.С., Патракеев Н.С. Порядок заключения и расторжения трудового договора. - Х.: Вища шк., 1975. 7. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. - М.: ВЮЗИ, 1985.- 80 с. 8. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - 2-е изд., доп. и испр. - М.: Юрист, 1997.- 480 с. 9. Давиденко Г. Щодо підстав розірвання трудового договору // Рад. право.- 1980.- № 2. - С. 54, 55. 10. Законодательство о труде (для хозяйственного актива): - Минск: Беларусь, 1972.- с. 214. 11. Прокопенко В., Вівчаренко О. Прием на работу та звільнення.- Коломия: Вид.-полігр. т-во "Вік", 1996.- 79 с. 12. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник.- Х.: Консум, 1998.- 480 с. 13. Сільченко С. Трудові правовідносини з молодими спеціалістами // Право України.- 1998.- № 9. - С. 56-59, 71. 14. Симорот З.К. Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора // Пробл. труд. права и права соц. обеспечения. - М.: ИГП АН СССР, 1975.- с. 28. 15. СУ УССР. - 1922. - № 52.- Приложение к ст. 751. 16. Таль Л.С. Очерки промышленного труда. - М.: Моск. науч. изд-во. - 1918.- 224 с. 17. Трудовое право: Учебник. / Под ред. О.В. Смирнова, М.: Проспект.- 1996 г. - 382 с. 18. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред. С.А. Иванова. -М.: Наука, 1974. - 463 с. 19. Трудовое право России: Учебник для вузов. - / Под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орлова. - М.: ИНФРА М - НОРМА, 1998. - 480 с. 20. Трудовое право Украины: Уч.-спр. пособие. - / Под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной.- Х.: Одиссей, 1999. - 480 с. 21. СП Украины. - 1996. - № 17.- Ст. 460. 22. Ойгензигт В. Стрельникова Е. Увольнение по собственному желанию и соглашению сторон // Соц. законность. - 1983.- № 4.- с. 59-60. 23. Устав о промышленном труде.//Свод законов Российской империи. - Т.ХІ. Ч. 2. 1913. - СПб.: Гос.типогр. - 194 с. 24. Постанови Пленуму