

ПРАВОВАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

СЛУЖБА ПРАВОВОГО КОНСАЛТИНГА ООО «КОМПАНИЯ ТЕКТОН» ОТВЕЧАЕТ НА ВОПРОСЫ ЧИТАТЕЛЕЙ «КАЛУЖСКОГО БИЗНЕС-ЖУРНАЛА»

Гражданин является сотрудником ЗАО с 1 марта 2007 г. по настоящее время. 15.09.2009 утверждено новое штатное расписание организации, которое содержит занимаемую гражданином должность, при этом из данного документа следует, что она вакантна. Кроме того, работодателем в устной форме было предложено расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. В организации не происходит сокращения численности и штата работников. Правомерно ли предложение работодателя о расторжении трудового договора по соглашению сторон в рассматриваемой ситуации?

Вывод:

С инициативой прекращения трудовых отношений по соглашению сторон может выступить как работодатель, так и работник.

Если работник не согласен с прекращением трудовых отношений, он вправе не подписывать соглашение и в этом случае работодатель не имеет права расторгнуть трудовой договор с работником по данному основанию.

В случае вынужденного увольнения работник вправе оспорить действия работодателя, обратившись в прокуратуру, федеральную инспекцию труда, комиссию по рассмотрению трудовых споров (при ее наличии), а также в судебном порядке.

Обоснование вывода:

Росархивом 06.10.2000 был утвержден Перечень типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организаций, с указанием сроков хранения (далее — Перечень).

К таким документам, включенным в Перечень, относятся, в частности, штатная расстановка и список (штатно-списочный состав) работников.

Данные документы включают в себя в числе прочих и сведения о конкретных сотрудниках, занимающих должности согласно штатному расписанию.

Штатная расстановка позволяет контролировать замещение той или иной должности, указанной в штатном расписании, конкретными работниками. В штатной расстановке указываются инициалы и фамилии работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием.

Унифицированная форма штатной расстановки не предусмотрена, поэтому организации вправе разработать ее форму самостоятельно.

При этом необходимо отметить, что внесение изменений в штатную расстановку не является основанием для расторжения трудового договора с работником, в том числе и по соглашению сторон, поскольку исходя из назначения этого документа изменения в штатную расстановку должны вноситься работодателем уже после свершившегося факта перевода, увольнения, приема работников.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон является одним из оснований прекращения трудового договора (п. 1 части 1 ст. 77 ТК РФ, ст. 78 ТК РФ).

Согласно разъяснениям Пленума ВС РФ, изложенным в п. 20 постановления Пленума ВС РФ от 28.12.2006 № 63 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Постановление Пленума), при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор могут быть расторгнуты по соглашению сторон в любое время в срок, определенный сторонами.

Этот способ прекращения трудовых отношений заключается в том, что стороны договариваются о расторжении заключенного между ними трудового договора. Предложить расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон может как работник, так и работодатель, поэтому действия работодателя, предложившего расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, нельзя назвать неправомерными.

Однако из буквального толкования ст. 78 ТК РФ следует, что для расторжения сторон по данному основанию необходимо, чтобы инициатива одной из сторон обязательно была поддержана другой стороной трудового договора.

Если одна из сторон не согласна на расторжение трудового договора по данному основанию, то расторжение трудового договора будет являться неправомерным. Также является неправомерным оказание

работодателем давления на работника с целью подписания последним такого соглашения. Расторжение трудового договора по соглашению сторон может быть только добровольным, принуждение к подписанию соглашения, заявления о расторжении трудового договора по соглашению сторон недопустимо. Так как работник не согласен с предложением работодателя о расторжении трудового договора по соглашению сторон, то работник вправе не заключать данное соглашение с ним.

Если трудовой договор все же будет расторгнут под принуждением работодателя по соглашению сторон, то за защитой нарушенных прав работник вправе обратиться в суд с требованием о признании недействительным увольнения по данному основанию и восстановлении на работе (ст. 391 ТК РФ). При этом, как и в случаях вынужденного увольнения по инициативе работника, работнику необходимо будет представить в суд доказательства, подтверждающие факт принуждения его к написанию заявления о расторжении трудового договора по соглашению сторон либо подписанию такого соглашения (пп. «а» п. 22 Постановления Пленума).

ВНИМАНИЕ!

22.10.09 Всероссийский онлайн-семинар на тему: «Кадровая оптимизация в современных условиях: методика увольнения без ошибок».

Ведущий: к.ю.н., профессор, заслуженный юрист РФ, автор более 250 печатных работ по законодательству, руководитель коллектива авторов Комментариев к Трудовому кодексу РФ, к закону о местном самоуправлении и муниципальной службе — Владимир Иванович Шкатулла.

Семинары проводятся по адресу:
г. Калуга, ул. Энгельса, 147.
Предварительная запись по рабочим дням:
тел. (4842) 57-62-77.
г. Козельск, ул. Большая Советская, 66,
здание «РДК»,
тел. (48442) 2-61-56.
г. Людиново, ул. Крупской, 26.
тел.: (48444) 6-34-02, 6-75-55
г. Обнинск,
ул. Курчатова, 21, НОУ «ЦИПК».
тел.: (48439) 5-76-20, 2-91-38

Материал подготовлен на основе письменной консультации в рамках услуги Правовой консалтинг ГАРАНТ