**ПРОКУРОР РАЗЪЯСНЯЕТ**

июнь 2013 года

**Вопрос:** В чем особенность увольнения по соглашению сторон?

**Ответ:** Пункт 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает прекращение трудового договора по соглашению сторон.

Соглашение сторон означает совпадение волеизъявления работника и работодателя, причем инициатором прекращения трудового договора может быть любая из сторон.

Согласно статьи 78 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор (как срочный, так и заключенный на неопределенный срок) может быть расторгнут в любое время, то есть как в день достижения соответствующей договоренности, так и в любой другой день. Для этого стороны должны подписать соглашение с указанием даты прекращения договора и при необходимости других условий: например, о выплате компенсации работнику при увольнении, о выполнении работником определенных действий, необходимых работодателю, до дня увольнения (возмещении ущерба, причиненного работодателю, передаче документов другому сотруднику, обучении нового сотрудника и др.).

Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает выплаты работнику выходного пособия при прекращении трудового договора по соглашению сторон, однако и не препятствует этому. В части 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации говорится, что трудовым или коллективным договором могут предусматриваться другие (помимо установленных в самой ст. 178 ТК РФ) случаи выплаты выходных пособий.

Таким образом, законодатель допускает договорный способ установления обязательства работодателя выплатить работнику выходное пособие. Такое условие может быть установлено разными способами: изначально включено в трудовой договор при его заключении, добавлено впоследствии в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, оформлено в соглашении о расторжении трудового договора.

В отличие от увольнения по собственному желанию, работник не может отказаться от расторжения трудового договора после подписания соглашения о прекращении трудового договора по соглашению сторон. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работника и работодателя (п.20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2). Соглашение об увольнении в одностороннем порядке отменить нельзя.

При увольнении по собственному желанию и по соглашению сторон работник может реализовать свое право на отпуск в натуре. Согласно ст. 127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

При этом днем увольнения будет не последний день работы, как обычно, а последний день отпуска. Однако до ухода работника в отпуск, в последний день работы, должен быть оформлен приказ (распоряжение) об увольнении работника, с ним должны быть произведены все расчеты и выдана трудовая книжка. Данный вывод следует из определения Конституционного Суда Российской Федерации от 25.01.2007 № 131-О-О.

Иными словами, фактически трудовая деятельность работника прекращается с момента начала отпуска, хотя дата увольнения будет совпадать с последним днем отпуска (то есть в трудовой книжке будет стоять будущая дата).

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако, в отличие от общих правил, установленных ст. 124 ТК РФ, отпуск на число дней болезни не продлевается.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по собственному желанию он имеет право отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска (ч. 4 ст.127 ТК РФ).

Предоставление отпуска с последующим увольнением является правом работодателя, а не его обязанностью.

**Помощник прокурора**

**И.Б. Попов**