

АЛРУД

Февраль 2023

alrud.com



Увольнение по соглашению сторон: важные выводы судов

Практика последнего времени подтверждает – суды, особенно на старших инстанциях, все реже ограничиваются лишь только формальным подходом при рассмотрении трудовых споров. Это в полной мере относится и к делам об оспаривании увольнения по соглашению сторон.

Ниже мы суммировали ключевые практические выводы, основанные на актуальных и наиболее значимых судебных решениях последнего времени.

Суды не рекомендуют заключать соглашение о расторжении в день увольнения



Каждая из сторон должна дать **согласие** на прекращение трудового договора, а также понимать **форму** и **момент** заключения соглашения, когда оно будет считаться **окончательно оформленным**

При увольнении в **день заключения** соглашения о расторжении трудового договора у работника отсутствует возможность **оценить правовые последствия** подписания соглашения, а также сделать **осознанный выбор основания** увольнения



Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27.07.2021 № 88-16841/2021

Суды не рекомендуют заключать соглашение о расторжении «на будущее»



Подписание соглашения **задолго до дня прекращения** трудового договора и последующая подача работником **заявления об отказе от соглашения** может подтверждать **отсутствие воли** работника на его заключение

При решении вопроса о **принудительном характере** заключения соглашения суды также обращают внимание на наличие у работника **другого места работы и иных источников дохода**



Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.01.2022 N 88-1459/2022 по делу N 2-736/2021

Суды обращают внимание: важно убедиться в добровольности заключения соглашения о расторжении



Желание работника заключить соглашение с целью избежать увольнения по **дисциплинарным основаниям** не свидетельствует об **отсутствии волеизъявления** на увольнение и не указывает на его **вынужденный характер**

Последовательность действий работника может подтвердить наличие его **волеизъявления** уволиться по **соглашению сторон**: ознакомление с приказом об увольнении, получение трудовой книжки и финального расчета, прекращение выполнения обязанностей, отсутствие возражений относительно увольнения



Апелляционное определение Московского городского суда от 02.04.2021 по делу № 33-13318/2021, 2-4307/2020

Суды предупреждают: если беременная женщина отказалась от соглашения о расторжении – увольнение незаконно



В случае **отказа** работницы **от исполнения соглашения** в связи с **беременностью** **увольнение недопустимо** ввиду **отсутствия** ее **волеизъявления**. В противном случае имеет место прекращение трудового договора по **инициативе работодателя**, что прямо **запрещено** законом

Гарантия в виде **запрета увольнения** беременной женщины по **инициативе работодателя** подлежит применению и **к отношениям**, возникающим при расторжении трудового договора по **соглашению сторон**



Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2022 N 88-9320/2022

Суды рекомендуют разъяснять работнику последствия заключения соглашения о расторжении



Работнику необходимо **объективно оценить** характер возможных **последствий**, связанных с заключением соглашения для целей реализации права **выбора наиболее приемлемого** для себя **варианта увольнения**

Введение работника в **заблуждение относительно его прав** свидетельствует о **вынужденном характере** заключения **соглашения**, в связи с чем **воля работника** на увольнение по соглашению сторон **не может** считаться **сформированной верно**



Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.07.2021 № 88-11840/2021 по делу № 2-1472/2020

Ключевые контакты:



Ирина Анюхина

Партнер,
Руководитель Трудовой
практики

E: ianyukhina@alrud.com



Маргарита Егиазарова

Старший юрист
Трудовой практики,
к.ю.н.

E: megiazarova@alrud.com

Наша команда:



Мария Невежина

Старший юрист
Трудовой практики,
к.ю.н.

E: mnevezhina@alrud.com



Екатерина Броницына

Юрист
Трудовой практики

E: ebronitsyna@alrud.com

| АЛРУД |