

Документы

Увольнение по соглашению сторон: как работодателю себя обезопасить

Какие условия соглашения докажут, что работник уволился добровольно. Когда можно произвести выплаты работнику уже после увольнения. Как назвать сумму, которую сотрудник получит по условиям соглашения.



**Анастасия
Кондратенко**
Эксперт по трудовому
и миграционному
праву компании
«Сапожников
и партнеры» /
Roedl & Partner

В этой статье я поделюсь опытом, как заключить с работником соглашение о расторжении трудового договора. Такое увольнение встречается на практике часто, особенно в коммерческих компаниях. Я рекомендую клиентам такой способ расстаться с сотрудником как наиболее безопасный и быстрый. Но важно соблюдать ряд правил, иначе суд отменит увольнение, несмотря на подпись работника в соглашении. Что это за правила — я расскажу дальше.

В какой форме заключить соглашение

Рекомендую оформлять соглашение о расторжении договора отдельным документом, хотя закон не определяет требования к виду и форме этого документа. Некоторые кадровики оформляют его как дополнительное соглашение к трудовому договору, но большинство — как отдельный документ. Второй вариант юридически более правильный.

Дополнительное соглашение к трудовому договору вы заключаете, когда хотите изменить трудовые отношения. Если надо прекратить трудовые отношения, а значит, и трудовой договор, то логичнее использовать отличный от допсоглашения документ. Мы советуем нашим клиентам именно такой вариант.

С претензиями со стороны ГИТ или налоговых органов из-за формы соглашения о расторжении трудового договора мы не сталкивались. Для них важно содержание документа, условия, которые вы согласуете с работником. В какой форме вы при этом оформите документ, им не важно.

В преамбуле соглашения укажите, что работодатель и работник намерены прекратить трудовые отношения по соглашению сторон. Дайте ссылку на статью 78 ТК, которая регламентирует увольнение по этому основанию. Приведите реквизиты трудового договора с работником, который вы расторгаете. Тогда работнику будет сложнее в суде заявить, что он не понимал, к каким последствиям приведет подписание соглашения.

Чтобы не перегружать соглашение, можете оформлять к нему приложения. Например, в качестве приложения можно составить акт приема-передачи оборудования работодателя, которое работник должен вернуть в последний рабочий день. В этом случае акт будет частью соглашения, отказ одной из сторон подписать акт будет означать, что к соглашению вы не пришли и увольнение не состоялось.

В процессе увольнения могут измениться условия или могут появиться новые. Если соглашение уже подписали, но до даты увольнения еще осталось время, отменять его и заключать новое соглашение не обязательно. Можно заключить дополнительное соглашение к соглашению об увольнении, чтобы дополнить его или уточнить уже имеющееся условие. Оформите его так же, как основное соглашение — письменно и с подписями обеих сторон.

Оформляйте соглашение о расторжении трудового договора письменно и отдельным документом

Пример

Работодатель и работник договорились расторгнуть трудовой договор, дату увольнения согласовали через месяц. За это время руководитель согласовал для работника бонус — ему решили оставить компьютер и служебный телефон. Это дополнительное условие увольнения, и его надо включить в соглашение. Чтобы не переоформлять документ целиком, достаточно заключить дополнительное соглашение к соглашению об увольнении.

Бывают случаи, когда инициатива увольнения по соглашению сторон исходит от работника, и он подает работодателю заявление о желании уволиться по этому основанию. Работодатели иногда ограничиваются тем, что подписывают такое заявление, и считают, что на этом они достигли соглашения с работником. Но это опасная практика. Велика вероятность, что суд не согласится считать это законным оформлением увольнения по соглашению сторон и восстановит работника.

Если вы получаете от работника подобное заявление об увольнении по соглашению сторон, подготовьте соглашение о расторжении трудового договора. Обсудите с работником его условия и правовые последствия и получите подписи обеих сторон. Только так вы докажете, что обе стороны хотели расторгнуть договор на тех условиях, которые согласовали.

Что написать в соглашении о расторжении трудового договора

Включите в соглашение о расторжении трудового договора все условия, о которых договорились с работником. Если не сделаете этого, не сможете потом доказать, что пришли к согласию по вопросу, который забыли отразить в документе.

Последний рабочий день. Укажите в соглашении об увольнении последний день действия трудового договора — это будет последний день работы сотрудника в организации. Не используйте формулировку «Прекратить договор с...», ведь возникает вопрос, что означает эта дата: последний день, когда договор действует, или первый день, когда он уже не действует. Чтобы избежать конфликта, избегайте неоднозначных условий.

Указывайте в соглашении об увольнении последний день действия трудового договора

Соглашение о расторжении трудового договора

Оформите увольнение датой последнего рабочего дня сотрудника

Сделайте ссылку на положение о премировании, иначе придется выплатить бонус вне зависимости от критериев, которые действуют в организации

01.08.2023

Москва

Стороны намерены по взаимному согласию прекратить существующие между ними трудовые отношения и расторгнуть Трудовой договор № 15-гд от 15.04.2020 и в связи с этим решили заключить настоящее Соглашение в соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации на следующих условиях.

1. Стороны договорились считать последним рабочим днем Работника 31.08.2023.
2. В последний рабочий день Работодатель обязуется выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
3. Работник обязуется в срок до 31.08.2023 (последний рабочий день Работника) отчитаться по расходованию выданных ему под отчет сумм. В случае задолженности Работник обязуется внести в кассу Работодателя сумму долга не позднее последнего рабочего дня.
4. В порядке, предусмотренном Положением о премировании, Работнику будет выплачен годовой бонус пропорционально отработанному в 2023 году времени не позднее 05.05.2024.
5. Работодатель обязуется сохранить для Работника договор добровольного медицинского страхования сроком действия до 31.12.2023.
6. Работодатель передает Работнику в собственность на безвозмездной основе следующее имущество, бывшее в собственности Работодателя: мобильный телефон, ноутбук.
7. Дополнительно к указанным в пункте 2 выплатам Работнику выплачивается выходное пособие в размере трех средних заработков. При определении размера выходного пособия Стороны учитывали длительность трудового стажа Работника, его трудовой вклад в успех предприятия, лояльность к Работодателю.

...

Стороны согласны с тем, что любые финансовые и иные требования Работника к Работодателю, связанные с трудовыми отношениями и их прекращением, удовлетворены и компенсированы в полном объеме. Стороны не имеют никаких финансовых или иных претензий друг к другу, связанных с трудовыми отношениями между Сторонами и их прекращением.

...

Укажите данные технических средств, которые передаете: модель, номер и т. д.

Зафиксируйте сумму выплаты пропорционально среднему заработку или в твердом размере

Возьмите у сотрудника подпись об отсутствии претензий в последний день работы. На дату подписания соглашения он еще не знает, выполнит ли работодатель все свои обязательства

Включите в соглашение об увольнении подтверждение, что работник хочет расторгнуть трудовой договор

Обязанности работодателя. Укажите, что организация обязуется сделать по отношению к работнику в связи с тем, что они расторгают трудовой договор. Во-первых, это обязанности, которые работодатель выполняет в силу закона: выдать трудовую книжку и другие необходимые документы, произвести полный расчет. Во-вторых, это дополнительные обязанности, которые берет на себя работодатель. Например, дать работнику характеристику для будущего трудоустройства.

Можно прописать конкретные суммы окончательного расчета на дату увольнения, размер компенсации неиспользованных дней отпуска и других, например командировочных. Тогда работник будет точно знать, какую сумму он получит в свой последний рабочий день. Неудобство может возникнуть, если заработная плата работника привязана к курсу иностранной валюты. В таком случае придется финализировать соглашение допсоглашением в последний рабочий день.

Обязанности работника. Если от работника требуются определенные действия, закрепите их в соглашении. Тогда он не сможет заявить, что не знал о своих обязанностях. Это может быть обязанность передать дела коллеге, отчитаться о выполнении работы, оставить рабочее место в надлежащем состоянии, вернуть технику работодателя и т. д. Рекомендую перечислить, какое именно имущество обязан возвратить работник.

Взаимное намерение сторон прекратить трудовые отношения. Подчеркните в соглашении, что и работодатель, и работник хотят расторгнуть трудовой договор. Мы рекомендуем обязательно делать оговорку о том, что стороны не имеют претензий друг к другу. Но в судебной практике нет однозначной позиции, требуется ли эта оговорка.

Некоторые судьи указывают, что условие об отсутствии претензий доказывает то, что работник был согласен с условиями увольнения и был к нему готов, определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.08.2022 № 88-23559/2022. В другом деле условие об отсутствии претензий было в соглашении, но суд несмотря на это пришел к выводу, что работник на самом деле увольняться не хотел, определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.09.2022 № 88-24279/2022.

Оговорка об отсутствии претензий не спасет вас, если работник докажет, что работодатель выполнил не все свои обязанности или заставлял его подписывать соглашение. Но если таких нарушений вы не допустили, это условие станет аргументом в пользу того, что работник согласился с увольнением.

Дополнительные гарантии работнику. Вы можете предусмотреть дополнительные выгодные для работника условия. Например, о выплате премии, годового бонуса. В данном случае возможно, что выплата работнику будет осуществлена намного позже последнего рабочего дня. Ведь часто годовой бонус определяется по результатам аудиторского заключения в марте — апреле следующего года. В таком случае в соглашении важно указать крайнюю дату, не позднее которой работнику будет выплачен бонус, иначе работник может заявить о нарушении.

Можно сохранить привилегии, которые были у сотрудника в период работы в организации. Например, сохранить ему полис добровольного медицинского страхования или безвозмездно передать в собственность имущество, которым он пользовался, автомобиль или компьютер.

Если передаете работнику технику работодателя, пропишите марку, серию и номер передаваемых устройств, а также обязанность работника под контролем работодателя удалить с данной техники все данные, касающиеся работодателя и рабочих процессов в организации.

Что изменится в подходе судов к выходным пособиям

Больше не удастся отказать работнику в выплате пособия, сославшись на злоупотребление правом с его стороны. Долгое время суды вставляли на сторону работодателей и отказывали работникам в выплатах, которые были предусмотрены на случай увольнения по соглашению сторон. При этом компенсация могла быть предусмотрена самим соглашением или трудовым договором. Полагаем, что теперь практика изменится.

Конституционный суд указал на незаконность сложившейся практики, постановление Конституционного суда от 13.07.2023 № 40-П. Теперь отказать работнику в выплате и отстаивать эту позицию в суде будет сложнее.

Судьи Конституционного суда напомнили, что работодатели и работники обязаны выполнять обязательства, которые добровольно на себя приняли. Если представитель работодателя подписал соглашение и имел на это полномочия, организации придется выполнять его условия. Отказаться от этого в одностороннем порядке не удастся.

Претензии можно будет предъявить к тому, кто согласовал увольнение работника на невыгодных для компании условиях. Работник не может знать, добросовестно ли действует руководитель, который подписывает с ним соглашение. А вот руководитель несет полную ответственность за необоснованные решения, которые принимает.

Приложением или допсоглашением к соглашению о расторжении рекомендуем заключить договор дарения между работником и работодателем.

Как правильно назвать и выплатить работнику выходное пособие

Выходное пособие — не обязательное условие соглашения об увольнении. В большинстве случаев работодатель сам решает, заплатит ли он увольняющемуся работнику дополнительную сумму. Исключение — когда минимальный размер выплаты в случае увольнения по соглашению закрепили в трудовом или коллективном договоре, ЛНА или Уставе организации. Это необходимо проверить заранее и опираться на данную сумму как на минимальную.

В законе нет обязательного названия для дополнительной выплаты работнику при увольнении по соглашению сторон. Мы используем понятие «выходное пособие» по нескольким причинам. Во-первых, именно выходное пособие не облагается налогом, ст. 217 НК. Во-вторых, понятие «компенсация» используется для обозначения суммы за неиспользованные отпуска, ст. 127 ТК, а понятие «отступное» применительно к выплатам работников в законах не используется.

Не будет ошибкой, если назовете дополнительную выплату работнику «компенсацией», поскольку законодательного запрета на это нет. Характер выплаты от этого не изменится, она связана с прекращением трудового договора и предназначена сохранить за работником на какое-то время средний заработок, так как трудовой договор с ним расторгнут по основаниям, не связанным с виновными действиями работника. Но могут возникнуть сложности с налоговой.

Можете указать, какие параметры учитывали, когда определяли сумму выходного пособия. Например, стаж работника, результаты его труда. Так сможете обосновать, что объективно устанавливаете индивидуальные размеры пособий и не допускаете дискриминации работников. Учитывайте, что сумма выходного пособия не облагается НДФЛ и страховыми взносами только в пределах трехкратного размера среднего месячного заработка. С части выплаты, которая превышает эту сумму, надо удержать налог ●

Контролируйте, чтобы работник не оставил на технике, которую работодатель ему передает, конфиденциальную информацию

Памятка для кадровика

Как заключить с работником соглашение об увольнении

1

Проверьте, есть ли правила о выходном пособии и его размерах в трудовом договоре с работником, коллективном договоре, ЛНА или Уставе организации.

2

Проведите переговоры с работником, предложите проект соглашения о расторжении. Пригласите на переговоры свидетелей, например юриста компании. Юрист сможет ответить на все вопросы работника, связанные с увольнением.

3

Дайте работнику время подумать и возможность внести корректировки или дополнения в соглашение. Не лишайте его возможности обратиться за консультацией к юристам.

4

Не оказывайте давления на работника и не принуждайте подписать соглашение. Не ставьте ультиматум «либо подписываешь соглашение, либо увольняем по статье». Это стопроцентное основание для работника обжаловать увольнение через суд. Также в качестве признаков принуждения суды рассматривают:

- Конфликты между руководителем организации, непосредственным руководителем и работником до расторжения договора.
- Совпадение даты подписания соглашения и даты увольнения или наличие в эту же дату приказа о дисциплинарном взыскании.
- Наличие заявления работника об аннулировании соглашения о расторжении трудового договора.
- Отказ работника подписать приказ об увольнении либо указание на нем «с увольнением не согласен», отказ получать трудовую книжку, выход на работу после увольнения.

5

Выполните все обязанности работодателя на дату увольнения: выдайте трудовую книжку и другие документы, убедитесь, что бухгалтерия перечислила все выплаты.

6

Если до окончания последнего дня работы работник потребует аннулировать соглашение, безопаснее его отменить — для этого надо заключить соглашение о расторжении соглашения. Иначе работник заявит в суде, что на самом деле увольняться не хотел, и с большой вероятностью его восстановят.