

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

© 2019 г. Л. А. Ломакина

*Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве РФ, Москва*

E-mail: lomakina_la@mail.ru

Поступила в редакцию 29.12.2018 г.

В статье изложены некоторые аспекты расторжения трудового договора по соглашению сторон с анализом соответствующей судебной практики; рассмотрен порядок аннулирования соглашения сторон о расторжении трудового договора, также вопрос о расторжении трудового договора по соглашению сторон с беременными женщинами и возможности аннулирования такого соглашения в одностороннем порядке. Высказано предложение о необходимости на законодательном уровне расширить гарантии беременным женщинам при расторжении трудового договора по соглашению сторон в виде возможности аннулирования работником соглашения при условии подтверждения факта беременности на момент заключения соглашения или в течение месяца со дня издания приказа об увольнении.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, соглашение сторон, беременные женщины, судебная практика.

DOI: 10.31857/S013207690004866-4

Регулированию прекращения трудового договора по соглашению сторон посвящена всего одна статья — ст. 78 ТК РФ, согласно которой трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон. Поэтому при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон, возникает ряд ситуаций, которые требуют детального анализа и исследования с учетом судебной практики. Сложившаяся судебная практика дает ориентиры сторонам трудового договора в части регламентации их действий по прекращению трудового договора по рассматриваемому основанию.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон не относится к увольнению по инициативе работника или работодателя, являясь самостоятельным основанием увольнения (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ). По соглашению сторон может быть расторгнут трудовой договор, как заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор (ст. 58, 59 ТК РФ). Трудовые отношения по указанному основанию могут быть прекращены в любое время. При этом работодатель должен соблюсти общий порядок прекращения трудового договора, установленный в ст. 84¹ ТК РФ: оформить приказ об увольнении, ознакомить с ним работника под роспись либо сделать отметку о невозможности ознакомления. В день прекращения трудового договора работодатель должен

выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет.

Основанием для издания приказа о прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ должно являться соглашение сторон. Нелишним будет отметить, что приказ о прекращении трудового договора и соглашение должны быть подписаны работодателем или уполномоченным лицом работодателя. Так, апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 12 мая 2014 г. по делу № 33–965/2014¹ работник, уволенный по соглашению сторон, был восстановлен на работе, так как суд установил, что увольнение работника произведено не уполномоченным на то лицом, а именно исполняющим обязанности директора филиала. Полномочия на расторжение трудовых договоров с работниками были предоставлены на основании доверенности директору филиала, а назначенному исполняющим обязанности директора такие полномочия в установленном порядке переданы не были.

Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо требований к форме соглашения. Между тем, исходя из того, что соглашение добровольное и согласованное

¹ Документ официально опубликован не был. Режим доступа: СПС «ГАРАНТ».

волеизъявление сторон трудового договора, с которым Федеральный закон связывает возможность прекращения трудового договора по указанному основанию, закрепление достигнутого соглашения должно быть облечено в письменную форму. В соглашении должен быть определен срок расторжения трудового договора, а также другие условия его расторжения, по которым достигнуто соглашение сторон, например, такие как выплата компенсации и ее размер.

В подтверждение изложенной позиции можно привести несколько судебных дел.

Так, пострадавшая обратилась в суд с иском к ответчику, полагая, что ее увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ произведено неправильно. С заявлением об увольнении она к работодателю не обращалась, согласия на расторжение трудового договора не выражала, интереса в прекращении трудовых отношений не имела. Судом установлено, что в приказе об увольнении указано, что основанием для его издания явилось личное заявление работника. В суде стороны не оспаривали, что указанного заявления от работника не поступало. Ответчик представил в суд дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором стороны договорились о его расторжении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Из содержания ст. 56 ТК РФ не следует, что условие о расторжении трудового договора можно оформить в качестве дополнительного соглашения к трудовому договору. Однако, разрешая спор, суд обоснованно признал увольнение правоммерным, поскольку между пострадавшей и ответчиком была достигнута договоренность о прекращении трудовых отношений по соглашению сторон с определенной даты. Факт издания ответчиком приказа об увольнении пострадавшей и указания в качестве основания на ее несуществующее заявление не является достаточным основанием для признания увольнения незаконным. Прекращение трудовых отношений произведено в день достижения соглашения об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Таким образом, наличие воли на расторжение трудового договора у истца и ответчика нашло подтверждение. Трудовой кодекс РФ не обязывает соблюдать какие-либо сроки уведомления работодателя или же работника при увольнении по соглашению сторон. Если стороны договорились о дне увольнения, увольнение может быть произведено в день подписания соглашения².

Для правильного рассмотрения дел об увольнении, в том числе по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, имеющих значение для правильного рассмотрения дела (ч. 1 ст. 56 ГПК РФ). Суд определяет, какие

обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать (ч. 2 ст. 56 ГПК РФ).

Например, *М.*, оспаривая правильность увольнения по соглашению сторон, указывала, что была уволена по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на основании заключенного с работодателем соглашения о расторжении трудового договора, в котором была оговорена дата увольнения. В обоснование своих требований она указала, что подписала соглашение вынужденно, так как хотела избежать увольнения по порочащим основаниям.

Суд при рассмотрении спора пришел к правильным выводам о том, что довод *М.* о ее желании избежать увольнения по порочащим основаниям при подписании ею соглашения не является подтверждением оказания давления на работника со стороны работодателя.

Проверяя доводы истца о вынужденном характере заключения с работодателем соглашения об увольнении, суд исследовал доказательства, представленные сторонами, пришел к выводу о том, что увольнение *М.* произведено законно и обоснованно по соглашению сторон, которое выражено в требуемой законом форме. Бремя доказывания наличия порока воли при увольнении по данному основанию возлагается на истца, однако стороной истца каких-либо допустимых и достоверных доказательств оказания на нее давления со стороны работодателя при подписании указанного соглашения не представлено. Исковые требования *М.* были отклонены³.

Таким образом, при разрешении трудовых дел об оспаривании правильности увольнения по соглашению сторон юридически значимым обстоятельством является достижение договоренности сторон трудового договора о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения. Следовательно, основанием для признания увольнения по соглашению сторон незаконным является отсутствие добровольного соглашения на увольнение по рассматриваемому основанию.

В судебной практике встречается и обратная ситуация, когда у сторон нет соглашения, а имеются лишь заявление работника о расторжении трудового договора по соглашению сторон и приказ об увольнении.

Так, истец *Д.* просил признать увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ незаконным и восстановить его на работе, указывая, что соглашения об увольнении он не подписывал. Разрешая заявленные требования, суд признал решение ответчика правоммерным,

² См.: Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 мая 2015 г. по делу № 33–13832. Документ официально опубликован не был. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Решение Северобайкальского районного суда г. Улан-Удэ от 28 января 2016 г.; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Бурятия от 18 апреля 2016 г. по делу № 33–2101/2016. Документы официально опубликованы не были. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».

поскольку при наличии заявления истца об увольнении по соглашению сторон и решения ответчика договоренность о сроке и основании расторжения трудового договора была достигнута. Следовательно, расторжение с истцом трудовых отношений по указанному основанию является законным. Наличие заявления работника, в котором указаны основание увольнения и дата увольнения, с одной стороны, и приказа работодателя, который согласился на данные условия прекращения трудового договора, с другой стороны, является достаточным для подтверждения воли сторон на прекращение трудового договора по рассматриваемому основанию⁴.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон будет правомерным лишь в случае соблюдения при увольнении всех достигнутых договоренностей.

Анализируя материалы судебной практики, следует отметить, что заключение письменного соглашения о прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ между работником и работодателем является правомерным документом, который подтверждает наличие воли сторон на прекращение трудового договора по соглашению сторон и его условий. Следовательно, законодательное закрепление необходимости заключения между сторонами трудового договора соглашения при прекращении трудового договора по рассматриваемому основанию уменьшило бы количество споров, возникающих в суде.

Так, пострадавшая Ж. обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе, указывая, что была уволена неправильно. Она обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по соглашению сторон и выплате компенсации при увольнении. Работодатель издал приказ об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом выдвинутое пострадавшей условие о выплате компенсационной суммы в приказе об увольнении не указано и не было исполнено работодателем. Следовательно, в отношении компенсационных выплат не было достигнуто соглашения. Суд восстановил истицу на работе, указав, что стороны трудового договора не достигли согласия по

условиям расторжения трудового договора по соглашению сторон⁵.

При увольнении по соглашению стороны трудового договора должны достичь соглашения по всем условиям. Это не означает, что они не могут вести предварительные переговоры об условиях его заключения, но, дав согласие на прекращение трудового договора на определенных сторонами условиях, нельзя затем в одностороннем порядке изменить содержание соглашения. Работодатель не вправе в одностороннем порядке изменять условия прекращения трудового договора (размер компенсационной выплаты или дату увольнения и др.)⁶.

Исследуя особенности прекращения трудового договора по соглашению сторон, необходимо рассмотреть применительно к ст. 78 ТК РФ реализацию принципа свободы труда и принципа свободы трудового договора.

Принцип свободы труда, закрепленный в Конституции РФ (ч. 1 ст. 37), является основным принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ). Свобода труда в сфере трудовых отношений, как отмечал Конституционный Суд РФ, в частности в постановлениях от 27 декабря 1999 г. № 19-П⁷ и от 15 марта 2005 г. № 3-П⁸, проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора.

И. К. Дмитриева верно отмечает, что принцип свободы труда дополняется принципом свободы трудового договора, предоставляющим наибольшую

⁵ См.: Кассационное определение Московского городского суда от 7 октября 2016 г. № 4г/2–11245/16, а также апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Карелия от 8 мая 2015 г. по делу № 33–1863/2015, отразившее аналогичную позицию. Документы официально опубликованы не были. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».

⁶ См.: Определение Верховного Суда РФ от 6 декабря 2013 г. № 5-КГ13–125. Документ официально опубликован не был. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».

⁷ См.: постановление Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” в связи с жалобами граждан В. П. Малкова и Ю. А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани» // СЗ РФ. 2000. № 3, ст. 354.

⁸ См.: постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СЗ РФ. 2005. № 13, ст. 1209.

⁴ См.: Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 18 марта 2016 г. № 33–9523/16, а также отражающие аналогичную точку зрения: апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 29 марта 2016 г. № 33–6379/2016 по делу № 2–4314/2015; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 9 апреля 2015 г. по делу № 11–4133/2015; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 6 апреля 2015 г. по делу № 33–7632/2015. Документы официально опубликованы не были. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».

степень самоопределения сторонам трудового договора (работнику и работодателю)⁹.

Трудовой договор — это соглашение, заключенное между двумя сторонами: работником и работодателем (ст. 56 ТК РФ). Отражая двусторонний характер трудового договора, ТК РФ предусматривает и возможность его расторжения по соглашению сторон, т.е. только в случае согласованного волеизъявления работодателя и работника, направленного на прекращение трудового договора по указанному основанию.

Достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования достигнутого соглашения. Аннулирование соглашения возможно исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника¹⁰.

Так, работник был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с расторжением трудового договора, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, так как после подписания соглашения о расторжении трудового договора обращался к работодателю с заявлением об отзыве своей подписи в указанном соглашении, в чем ему было отказано. Суд признал увольнение правомерным, поскольку положения ст. 78 ТК РФ предусматривают возможность расторжения трудового договора в любое время при достижении об этом согласия обеими сторонами трудового договора.

Аннулирование таких договоренностей (относительно срока, основания увольнения и иных условий соглашения) возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Ответчик не выразил согласия на аннулирование соглашения о расторжении трудового договора, поэтому правомерно уволил истца, выполнив условия соглашения о выплате выходного пособия¹¹.

Следовательно, если работник передумает увольняться по рассматриваемому основанию,

работодатель может пойти ему навстречу, но не обязан сделать это. Судебная практика подтверждает указанную позицию.

Трудовой договор по соглашению сторон может быть расторгнут в любое время, в том числе и в период временной нетрудоспособности или отпуска работника.

Так, С. обратилась в суд с иском к ответчику о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, поскольку соглашение о расторжении трудового договора с 17 марта 2014 г. она подписала 17 марта 2014 г. в период временной нетрудоспособности, при плохом самочувствии.

Суд второй инстанции, проверяя законность и обоснованность решения суда первой инстанции, указал, что вывод суда об отсутствии нарушений при увольнении истца по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является верным. Отказывая в удовлетворении заявления о восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что увольнение С. с работы произведено на основании подписанного сторонами соглашения о прекращении трудового договора: трудовой договор по соглашению сторон может быть расторгнут в любое время. Факт нахождения на больничном листе не является основанием для признания соглашения незаключенным, а увольнения — незаконным. Подписание соглашения об увольнении являлось добровольным волеизъявлением истца, доказательств наличия порока воли при подписании истцом соглашения не представлено¹².

Практика разрешения судами трудовых споров, связанных с прекращением трудовых договоров по соглашению сторон, стала предметом рассмотрения Верховного Суда РФ. В п. 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹³ разъяснено, что при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор могут быть расторгнуты в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Правовая позиция Верховного Суда

⁹ См.: Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права. М., 2004. С. 31.

¹⁰ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1091-О-О. Документ официально опубликован не был. Режим доступа: СПС «ГАРАНТ».

¹¹ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 14 июля 2016 г. по делу № 33–27318/2016. Документ официально опубликован не был. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».

¹² См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 14 мая 2015 г. по делу № 33–13832. Документ официально опубликован не был. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».

¹³ См.: Бюллетень ВС РФ. 2004. № 6.

РФ по рассматриваемому вопросу была достаточно определенной.

Однако в 2014 г. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассматривая дело по кассационной жалобе *III*. на решение Советского районного суда г. Орла от 1 августа 2013 г. и апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Орловского областного суда от 21 октября 2013 г., постановила определение от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14—4, выводы которого отличаются от существовавшей судебной практики: беременная вправе отказаться от подписанного соглашения, а если работодатель уволит ее, такое увольнение будет признано незаконным¹⁴.

За постановлениями высшего судебного органа по конкретному спору не признано значение источника права в существующей правовой системе Российской Федерации. Между тем указания вышестоящего суда о толковании закона являются обязательными для суда, вновь рассматривающего дело (ч. 3 ст. 390 ГПК РФ). В реальности суды нижестоящих инстанций следуют решениям высшего судебного органа по аналогичным делам, иначе решение нижестоящего суда может быть отменено.

Из анализа материалов судебной практики усматривается, что определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14—4 оказало влияние не только на решения нижестоящих судов общей юрисдикции, но и на постановления Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ¹⁵.

Фактически за работником, заключившим соглашение о прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 (ст. 78) ТК РФ, было признано право на аннулирование заключенного соглашения сторон по причине беременности. На наш взгляд, аннулирование соглашения в одностороннем порядке можно рассматривать в качестве гарантии для беременных женщин при условии законодательного закрепления.

¹⁴ См.: Определение Верховного Суда РФ от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4. Документ официально опубликован не был. Режим доступа: СПС «ГАРАНТ».

¹⁵ См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 июня 2016 г. № 18-КГ16—45; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 22 июня 2015 г. по делу № 33—3593/2015; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Вологодского областного суда от 25 сентября 2015 г. по делу № 33—4997/2015; постановление Президиума Красноярского краевого суда от 27 сентября 2016 г. по делу № 4Г-1983/2016; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Псковского областного суда от 24 января 2017 г. по делу № 33—93/2017; апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 28 февраля 2017 г. № 33—6369/17. Документы официально опубликованы не были. Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».

Основными доводами иска *III*. о восстановлении на работе были следующие обстоятельства: беременность на момент подписания соглашения о прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, о которой она не знала, беременной сложнее трудоустроиться, уровень гарантий для беременных, не состоящих в трудовых отношениях, ниже.

Действительно, ст. 78 ТК РФ не устанавливает каких-либо гарантий для работников при заключении соглашения о прекращении трудового договора. Однако нелишне напомнить, что трудовым законодательством для некоторых работников предусмотрены гарантии и компенсации при увольнении, в частности это касается беременных женщин и лиц с семейными обязанностями (ст. 261 ТК РФ).

С наступлением беременности каждая женщина как работник приобретает новый правовой статус. Беременным государство предоставляет целый спектр льгот, гарантий и прав, особенно в области трудового законодательства. Гарантии действуют практически на любом этапе трудовой деятельности, начиная с приема на работу и заканчивая увольнением.

Сам факт наличия беременности в период подписания соглашения о прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не является препятствием прекращения трудовых отношений по рассматриваемому основанию. Однако обстоятельства, побудившие работника ставить вопрос об аннулировании соглашения в одностороннем порядке, заслуживают внимания как со стороны работодателя до возникновения судебного спора, так и при разрешении спора судом, если таковой возникнет: им должна быть дана правильная оценка.

Защита материнства, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является согласно Конвенции МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства» (Женева, 15 июня 2000 г.) общей обязанностью правительств государств и общества.

В современных условиях трудовое законодательство, выполняя социальную функцию, является основой для справедливого согласования прав и интересов сторон трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Запретить беременной женщине заключать соглашение об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ будет нарушением ст. 37 Конституции РФ, которая обуславливает свободу трудового договора, право работника и работодателя решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений. Вместе с тем считаем, что необходимо следовать правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в постановлениях от 27 декабря 1999 г. № 19-П и от 15 марта 2005 г. № 3-П:

государство обязано обеспечивать справедливые условия найма и увольнения, в том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, при расторжении трудового договора не только по инициативе работодателя.

Такая позиция Конституционного Суда РФ согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (ч. 1 ст. 1, ст. 2 и 7 Конституции РФ). Поэтому полагаем, что надо в законодательном порядке решить вопрос о расширении гарантий беременным женщинам при расторжении трудового договора по соглашению сторон в виде возможности аннулирования соглашения при условии подтверждения факта беременности на момент заключения соглашения или в течение месяца со дня издания приказа об увольнении. Отказ беременной женщине аннулировать соглашение в одностороннем порядке может привести к уменьшению объема гарантий, установленных для беременных женщин.

Влияние судебной практики на законодательный процесс нельзя недооценивать.

В то же время, на наш взгляд, при аннулировании такого соглашения необходимо на законодательном уровне решить вопрос о возврате компенсаций, полученных работником при увольнении по соглашению сторон, что будет способствовать оптимальному согласованию интересов сторон трудового договора.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М., 2004. С. 31.

REFERENCES

1. Dmitrieva I.K. Principy rossijskogo trudovogo prava. M., 2004. S. 31.

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BY AGREEMENT OF THE PARTIES

© 2019 L. A. Lomakina

Institute of legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, Moscow

E-mail: lomakina_la@mail.ru

Received 22.05.2018

The article discusses some aspects of the termination of an employment contract by agreement of the parties. The analysis of judicial practice related to the termination of an employment contract by agreement of the parties. The article also discusses the procedure for canceling an agreement on termination of an employment contract.

Particularly highlighted the issue of termination of the employment contract by agreement of the parties with pregnant women and the possibility of cancellation of the agreement unilaterally. A suggestion was made about the need to legislatively resolve the issue of extending guarantees to pregnant women upon termination of an employment contract by agreement of the parties in the form of the possibility of annulment of the agreement, subject to confirmation of pregnancy at the time of conclusion of the agreement or within a month from the date of issuance of the order of dismissal.

Key words: termination of the employment contract by agreement of the parties, cancellation of the agreement, judicial practice, extension of guarantees for pregnant women, the influence of judicial practice on the legislative process.

Сведения об авторе

ЛОМАКИНА Любовь Александровна — кандидат юридических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, Москва

Authors' information

LOMAKINA Lyubov A. — PhD in Law, associate Professor, leading researcher, Institute of legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, Moscow