

Уральский государственный юридический университет  
Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ

**ЗА ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ!**  
**ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК**  
**СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА ГОСУДАРСТВА И ПРОФСОЮЗОВ**

материалы Пятой Международной научно-практической конференции  
(Екатеринбург, 18 – 19 декабря 2019 года)

Екатеринбург, 2019

УДК 349.2/3  
ББК 67.405  
312

312 За права трудящихся! Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов [Текст]: материалы Пятой Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 18 – 19 декабря 2019 года) / под общ. ред. Н.А. Новиковой; Уральский государственный юридический университет; Профсоюз работников СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ. – Екатеринбург, 2019. – 546 с.

ISBN 978-5-7845-0625-2

В настоящем издании представлены статьи участников Пятой Международной научно-практической конференции «За права трудящихся! Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов» (18 – 19 декабря 2019 года, г. Екатеринбург)

Тексты и тезисы докладов представлены в авторской редакции

© Уральский государственный  
юридический университет, 2019

© Профсоюз работников  
СЮИ-УрГЮА-УрГЮУ, 2019

© Коллектив авторов, 2019

## Содержание

<b>МАТЕРИАЛЫ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ</b>	<b>12</b>
<i>Агаева Д.В.</i> Перспективы модели судебной защиты в системе коллективных правоотношений в российском трудовом праве: дискуссионные вопросы .....	12
<i>Антохина Ю.А., Скорина С.Ф.</i> Повышение качества трудовой жизни на основе развития процессов социального партнерства работников и работодателя. Опыт Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения .....	20
<i>Балицкий К.С.</i> Стабильность и динамика судебной практики по трудовым спорам .....	26
<i>Белокурова К.А.</i> Значение установления предельного размера заработной платы для повышения качества трудовой жизни .....	33
<i>Бикметов Р.И.</i> Биологический фактор на рабочих местах медперсонала как составляющая профессиональных рисков .....	41
<i>Богоslaveва Л.В.</i> К вопросу о мотивации обучающихся высших учебных заведений к освоению профессиональных компетенций .....	48
<i>Бондарев А.И.</i> Особенности доказывания юридических фактов в ходе рассмотрения трудовых споров .....	52
<i>Брюхова О.Ю., Клепалова Ю.И.</i> Повышение качества трудовой жизни: в фокусе внимания - женщины .....	62
<i>Ведешкина Т.И.</i> Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, направленные на реализацию гарантий в сфере оплаты труда .....	69
<i>Вишнякова М.А.</i> Перерывы в исполнении трудовой функции как предпосылка для развития личности работника .....	76
<i>Воропина А.А.</i> Состояние и перспективы повышения качества трудовой жизни научно-педагогических работников .....	81
<i>Говорухина Е.Ю.</i> О некоторых вопросах охраны здоровья работающих граждан в Российской Федерации: организационно-правовые аспекты .....	88
<i>Головина С.Ю.</i> Правовое обеспечение качества трудовой жизни работников с пониженной трудоспособностью .....	98
<i>Демидов Н.В.</i> Правовая культура работника: исторический аспект .....	108
<i>Драчук М.А.</i> Правовые способы ограничения профсоюзами управленческой свободы работодателя .....	112
<i>Ерёмкина С.И.</i> Мотивация и стимулы к труду как основа повышения качества жизни работника .....	120
<i>Ермлаева С.Г.</i> Работа профсоюза как некоммерческой организации: аспект выполнения функций .....	128
<i>Загорских С.А.</i> Правопреемство в сфере пенсионного обеспечения .....	135
<i>Зайцева Л.В.</i> Изменение роли профессиональных союзов в условиях структурных трансформаций рынка труда .....	141

<i>Земцова О.В.</i> Источники права, обеспечивающие дифференциацию в правовом регулировании труда работников, работающих у резидентов территории опережающего социально-экономического развития .....	148
<i>Иванчина Ю.В.</i> Приоритетные направления развития трудового законодательства, влияющие на качество трудовой жизни .....	157
<i>Изварина Ю.Ю.</i> Влияние международных норм права социального обеспечения на повышение качества трудовых и социальных гарантий работников .....	162
<i>Истомина Е.А.</i> Обеспечение качества трудовой жизни работника в свете концепции социального риска .....	169
<i>Касьяненко А.И., Готфрид И.В.</i> Направления государственной политики по повышению качества трудовой жизни .....	176
<i>Коробченко В.В., Сафонов В.А.</i> Зарплатная плата как показатель качества трудовой жизни: конституционно-правовое измерение .....	181
<i>Курсаев А.В.</i> Новый субъект ответственности за преступные нарушения правил охраны труда .....	189
<i>Кучина Ю.А.</i> Концепция качества трудовой жизни: международный и национальный аспекты .....	196
<i>Люминарская С.В.</i> Актуальные вопросы реализации права на выплату средств пенсионных накоплений .....	204
<i>Маматказин И.Р.</i> Страховая пенсия как показатель качества трудовой жизни .....	210
<i>Михайлова Д.В.</i> Правовое регулирование труда несовершеннолетних: практические вопросы .....	218
<i>Новикова И.А.</i> Проблемы правовой охраны рационализаторских предложений .....	221
<i>Новикова Ю.А.</i> К вопросу об освобождении работников от судебных расходов .....	228
<i>Одношвикина Д.В.</i> Роль локальных правовых актов в системе мотивации труда персонала .....	234
<i>Парамонова С.В.</i> Использование мобильной связи и мессенджеров в сфере труда, его влияние на качество трудовой жизни .....	242
<i>Пилипенко И.С.</i> Комиссии по трудовым спорам: правовые аспекты ее формирования и деятельности по законодательству Республики Беларусь .....	252
<i>Протченко Е.А.</i> Особенности регулирования труда женщины: качество трудовой жизни .....	257
<i>Раманкулов К.С.</i> Актуальные проблемы законодательства о социальном партнерстве в Кыргызской Республике .....	264
<i>Рейхерт Е.С.</i> Аттестация работников как способ оценки их квалификации .....	271
<i>Рузаева Е.М.</i> Общефункциональные трудовые обязанности работника .....	279
<i>Северцова Т.В.</i> О роли профсоюзов по улучшению правового статуса работников по сравнению с нормами трудового законодательства .....	285
<i>Серова А.В.</i> Повышение качества трудовой жизни работников и обеспечение роста производительности труда в России в свете реализации повестки дня, ориентированной на человека .....	290

<i>Сивовлас А.В.</i> Некоторые особенности правового регулирования корпоративной этики локальными актами образовательной организации .....	298
<i>Сухарев А.Е.</i> Попытки необоснованного применения отраслевых юридических категорий трудового права к гражданско-правовым отношениям в спорах о признании гражданско-правовых договоров трудовыми договорами.....	303
<i>Томашевский К.Л.</i> Участие профсоюзов в сфере регулирования социально-трудовых отношений: от СССР к опыту Беларуси .....	309
<i>Трухин И.В.</i> Проблемы реализации несовершеннолетними работниками права на участие в профсоюзах, в том числе, в условиях цифровизации общества .....	316
<i>Филющенко Л.И.</i> Независимая оценка квалификации: значение для профессионального роста работника .....	322
<i>Фокеева Ю.В.</i> Способы создания единого представительного органа работников на примере предприятий со сложной структурой обособленных подразделений .....	329
<i>Хасенов М.Х.</i> Роль профсоюзов в формировании и реализации миграционной политики и решении миграционных кризисов в международном измерении и на примере Казахстана .....	339
<i>Хильчук Е.Л.</i> Значение локальных нормативных актов в регулировании трудовых отношений женщин, лиц с семейными обязанностями .....	346
<i>Холодионова Ю.В.</i> Защита трудовых прав с помощью медиации .....	355
<i>Черепанцева Ю.С.</i> Запреты как правовые средства защиты трудовых прав работников .....	360
<i>Чикирева И.П.</i> Качество трудовой жизни работников старшего (предпенсионного) возраста. 366	
<i>Чуча С.Ю.</i> Развитие договорно-правовой базы взаимодействия в сфере труда, занятости и социальной защиты населения государств СНГ .....	371
<i>Шайхутдинова И.П.</i> О некоторых проблемах реализации договорного метода регулирования труда при изменении и расторжении трудового договора .....	377
<i>Шестерякова И.В., Шестеряков И.А.</i> Международные трудовые нормы о повышении качества трудовой жизни .....	384
<i>Шипулина Л.И.</i> Приемные семьи для граждан пожилого возраста и инвалидов. Проблемы правового регулирования .....	389
<i>Шоломицкая И.В.</i> О закреплении понятия «одинокий родитель» в трудовом законодательстве Республики Беларусь .....	395
<i>Щербакова О.В.</i> Проблемы правового регулирования работы некоторых категорий работников за пределами установленной продолжительности рабочего времени .....	398
<i>Ясинская-Казаченко А.В.</i> Досудебные способы защиты трудовых прав в свете психологических аспектов переговорного процесса .....	403
<b>МАТЕРИАЛЫ МОЛОДЕЖНОЙ СЕКЦИИ</b>	414
<i>Абдурашидова Д.А., Михальчук О.Д.</i> Дискриминация в сфере труда .....	414
<i>Ахматгареева Е.С.</i> Нерабочие праздничные дни в субъектах Российской Федерации сквозь призму концепции качества трудовой жизни .....	422

<i>Ахтулов В.В., Громова Ю.А.</i> Неполное рабочее время во время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком: проблемы правоприменения, актуальные тенденции развития	427
<i>Балакаев В.Д.</i> Проблема практики Конституционного Суда Российской Федерации в сфере досрочного пенсионного обеспечения трудящихся в частных медицинских клиниках	432
<i>Бархатова В.А., Усов К.Ю.</i> К вопросу о корпоративной независимости профсоюзных организаций	436
<i>Боронина М.Е., Пантюшина В.И.</i> Проблемы повышения качества трудовой жизни работников интернет-платформ	441
<i>Вага Е.В.</i> Пособия по временной нетрудоспособности: централизованное и локальное регулирование	447
<i>Вязовцева В.Е.</i> Привлечение к дисциплинарной ответственности по трудовому законодательству Южно-Африканской Республики	451
<i>Газзати А.Г.</i> Защита трудовых прав и повышение качества трудовой жизни инвалидов, как механизм их социальной интеграции	455
<i>Глухова А.В.</i> Модернизация трудовых отношений под влиянием цифровой экономики	459
<i>Грибанова А.А.</i> Современные проблемы реализации права на материальную помощь в трудовых правоотношениях	464
<i>Гукова А.К.</i> О роли профсоюзов в случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности	469
<i>Демидович В.А.</i> О роли профсоюза в увеличении размера выходного пособия при увольнении работников	473
<i>Ефремова С.И.</i> Соглашение о неконкуренции: возможно ли повышение качества трудовой жизни работника?	477
<i>Иванов Е.И.</i> Пенсионное обеспечение военнослужащих как проявление дифференциации правового регулирования	481
<i>Каспарян А.А.</i> О некоторых проблемах правового регулирования разрешения коллективных трудовых споров	485
<i>Кокшарова М.М.</i> Реализация права на пенсию по фиктивным трудовым книжкам: выявление и предупреждение	488
<i>Корделюк А.В.</i> О роли профсоюзов в установлении продолжительности и предоставлении трудовых и социальных отпусков	492
<i>Машнова А.А., Рожкова В.Р.</i> Сообщество в социальной сети как платформа для создания профсоюзов (на примере сообщества «омбудсмен полиции» вконтакте)	496
<i>Миронов А.А.</i> Роль юридических фикций в трудовом праве России	500
<i>Мурзова Ю.В.</i> Ученический договор как средство повышения качества трудовой жизни работников	504
<i>Мырдова Г.М.</i> Роль профсоюзов при увольнении работника по инициативе нанимателя	509
<i>Овечкина И.К.</i> Правовые возможности социального партнерства для повышения качества трудовой жизни на примере актов социального партнерства Кировской области	513

<b>Осипенко Д.Д.</b> . О роли профсоюзов в организации и учете рабочего времени работников .....	519
<b>Плюснин Н.И.</b> . Дополнительное социальное обеспечение лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации .....	523
<b>Серова Е.И.</b> . Правовые проблемы при расторжении трудового договора по подпункту «б» пункта 6 части первой 81 статьи Трудового кодекса Российской Федерации .....	528
<b>Сухарев А.А.</b> . Учет нормативного и индивидуально-договорного правового регулирования трудовых отношений при разрешении трудовых споров судами общей юрисдикции.....	532
<b>Фаллиева А.А.</b> . Основные ошибки, которые допускает работодатель при заключении трудового договора .....	535
<b>Черемных А.С.</b> . Работник-спортсмен как специальный субъект трудового права: особенности регулирования труда .....	541

**Надежда Павловна Шайхутдинова\***  
Удмуртский государственный университет  
Россия, Ижевск  
n.shaykhutdinova@mail.ru

**О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РЕАЛИЗАЦИИ  
ДОГОВОРНОГО МЕТОДА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПРИ ИЗМЕНЕНИИ И  
РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Аннотация:** в настоящей статье с учетом норм российского трудового права и материалов судебной практики рассматривается применение договорного метода регулирования труда. Анализируются некоторые проблемы, связанные с применением договорного метода регулирования на стадии изменения и расторжения трудового договора. Рассматриваются вопросы, связанные с достижением соглашения между работником и работодателем и возможной последующей его отменой одной из сторон. Рассматриваются возможные пути решения указанных проблем.

**Ключевые слова:** трудовое право, трудовой договор, работник, работодатель, свобода труда

Правовая конструкция «соглашение сторон» активно используется в действующем трудовом законодательстве как форма договорного метода правового регулирования труда. Диспозитивность норм, предусматривающих наличие обоюдного согласия сторон, наделяет субъектов трудового отношения правом самостоятельно по своему усмотрению либо в определенных пределах устанавливать для них дозволение. Поскольку центральными, определяющими среди всех правоотношений в трудовом праве являются трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора, решающую роль в их возникновении, изменении и прекращении играет диспозитивный (договорный) порядок. Диспозитивное регулирование предусматривает издание норм, позволяющих субъектам правоотношения самостоятельно договариваться о взаимных правах и обязанностях на индивидуальном и коллективном уровне договоренностей.

Договорный метод регулирования труда, отражающий адекватно особенности современной экономики, глубоко проникает в сферу трудовых отношений. В договорном порядке находят реализацию вопросы, связанные в том числе с изменением условий трудового договора.

---

\* Шайхутдинова Надежда Павловна, кандидат юридических наук, доцент кафедры экологического, природоресурсного и трудового права ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» (Российская Федерация, г. Ижевск)



Порождая индивидуальные права и обязанности, трудовой договор регулирует взаимоотношения его сторон. Но при необходимости изменения ранее достигнутых договоренностей результатом свободного волеизъявления субъектов трудового отношения может явиться изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Правила изменения условий трудового договора достаточно определены и в целом остаются в поле зрения законодателя, о чем, например, свидетельствуют статьи 72, 74 ТК РФ. Но достаточно проблемным является вопрос о возможности аннулирования достигнутых договоренностей одной из сторон в период, когда двустороннее соглашение между работником и работодателем достигнуто, но еще не реализовано. Данная конструкция довольно четко урегулирована на стадии заключения трудового договора, когда согласно части четвертой статьи 61 ТК РФ, если работник не приступил к работе в день ее начала, то предусматривается право работодателя на аннулирование трудового договора. В случае же согласия на изменение условий трудового договора право на отзыв своего согласия одной из сторон законом не урегулировано.

Наиболее сложно в данной ситуации работнику, как наиболее слабой экономически и юридически зависимой от работодателя стороне. Работодатель в случае изменения обстоятельств и необходимости отзыва своего согласия на изменение условий трудового договора при наличии определенных причин и невозможности сохранения прежних условий может воспользоваться правилами, определенными в статье 74 ТК РФ, в случае несогласия работника на изменение условий трудового договора предложить ему другую работу, предварительно уведомив работника не менее, чем за два месяца, и, наконец, даже уволить по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ, если согласие не будет достигнуто.

Работник же законодательно лишен каких-либо механизмов одностороннего воздействия на работодателя при необходимости изменить ранее достигнутые договоренности. Подобные ситуации для работника могут возникнуть во всех случаях, когда законодатель предусматривает то или иное действие при наличии согласия сторон, используя формулировки типа «с письменного согласия работника», «по соглашению сторон трудового договора» и т.п. Возможность работника отозвать свое согласие, иначе говоря «передумать», предусматривается только для определенных категорий работников (инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет) в определенных случаях, например, при привлечении их к сверхурочной рабо-

те. Согласно части четвертой статьи 99 ТК РФ таких работников необходимо под роспись ознакомить со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Для всех остальных работников во всех конструкциях правовых предписаний, предусматривающих согласие работника, никак не урегулирован вопрос о возможном их праве отказаться от работы, на которую согласился, даже если к ней еще не приступил.

Из анализа материалов судебной практики можно сделать вывод, что возможность отказа со стороны работника от изменения условий трудового договора вопреки ранее данному им же согласию допускается в случае, если у работника для этого были уважительные причины и если он не приступил к работе в новых условиях. В противном случае имеет место одностороннее изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без согласия на то работника, что является нарушением одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений – запрета принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Суд в своем решении пришел к выводу, что «лишение работника права отказаться от работы в новых условиях в пределах срока, предоставленного ему для этого законом, привело бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работника и вступало бы в противоречие с конституционными принципами свободы труда, стабильности и гарантированности прав граждан» (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15.10.2018 N 5-КГ18-187).

Отчасти ответ на решение данной проблемы можно найти в материалах судебной практики по конкретным делам, но обобщить данные выводы на все подобные случаи не представляется возможным. Полагаем, что в действующем законодательстве необходимо отразить в течение временного интервала, когда вопрос об изменении условий трудового договора с работником согласован, но еще не реализован, возможность отзыва своего согласия работником при наличии для этого у него уважительных причин, что должно явиться отражением положений Конвенции Международной организации труда от 28 июня 1930 года № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда», Конституции РФ, правовых позиций Конституционного Суда РФ и норм Трудового кодекса РФ, определяющих гарантии работнику в случае изменения по инициативе работодателя в одностороннем порядке условий трудового договора.

Соглашение сторон как юридическая конструкция в качестве правопрекращающего юридического факта использована законодателем в пункте 3

части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Посредством данной нормы реализуется принцип свободы трудового договора, предполагающий беспрепятственное его прекращение при наличии взаимной договоренности его сторон. При взаимном волеизъявлении сторон, направленном на расторжение трудового договора, прекратить действие трудового договора возможно в любое время независимо от того, какая из сторон явилась инициатором этого расторжения.

Правовые позиции судов, в том числе Конституционного суда РФ, основанные на положениях статьи 37 Конституции РФ, предусматривают, что, «обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, определяют вместе с тем обязанность государства 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 по инициативе работодателя, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве» (Апелляционное определение Мосгорсуда от 28.02.2017 N 33-6369/2017).

В пункте 20 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указывается, что «при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника» (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Однако, в целях реализации защиты прав работника, как экономически и юридически наиболее слабой стороны трудового отношения, судебная практика допускает возможность аннулирования договоренности основания расторжения трудового договора даже в случае, если такая договоренность уже реализована и увольнение работника состоялось.

Такая позиция судов становится все более актуальной в случаях увольнения беременных женщин по пункту 1 части первой статьи 77 ТК РФ по соглашению сторон при условии, что женщина узнала о своей беременности

уже после расторжения трудового договора по данному основанию. Беременность женщины признается судами существенным основанием для отказа в исполнении ранее заключенного ею с работодателем соглашения о расторжении трудового договора [Определение Верховного Суда РФ от 20.06.2016 № 18-КГ 16-45]. Логика судов основывается на том, что, узнав о беременности после увольнения, женщина осознала, что отсутствие места работы повлечет за собой трудности в материальном обеспечении будущего ребенка.

Реализация договорного метода правового регулирования трудового права осуществляется в различных видах взаимоотношений субъектов трудового договора – работника и работодателя, наделяя стороны субъективными правами и корреспондирующими им юридическими обязанностями. Неисполнение последних влечет за собой юридическую ответственность, вытекающую из определенных сторонами договорных условий.

Договорный метод установления условий трудового договора, основанный на двустороннем соглашении работника и работодателя, в полной мере соответствует конституционному принципу свободы труда, выбора рода деятельности и места работы. Правовым инструментом реализации индивидуально-договорного метода являются условия, определенные сторонами в двустороннем соглашении, не противоречащие действующему законодательству о труде и не допускающие дискриминации в сфере труда. Работник и работодатель, обладая формальным юридическим равенством, могут заключать двусторонние соглашения в рамках трудового отношения.

При этом не всегда судебная практика идет по пути полного признания законности установленных в договорном порядке условий участников трудового договора. Одной из проблем реализации договорного метода регулирования труда при расторжении трудового договора является неоднозначность в подходе к вопросу о выплате дополнительных денежных средств при увольнении работника по соглашению сторон в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 77 ТК РФ.

В соответствии со статьей 178 ТК РФ предусмотрен перечень оснований для случаев выплаты работникам выходного пособия в различных размерах в определенных случаях прекращения трудового договора. Законодательством императивно не предусматривается выплата выходного пособия при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Но положение части четвертой статьи 178 ТК РФ не исключает возможности наличия других случаев выплаты выходных пособий, а также установления повышенных

размеров выходных пособий, установленных трудовым договором или коллективным договором.

Тем не менее, суды отказывают работникам в выплате дополнительных выходных пособий, если это условие содержится не в тексте содержания трудового договора, а в тексте соглашения о расторжении трудового договора (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10.08.2015 N 36-КГ15-5). Позиция суда основана на том, что «трудовым законодательством не предусмотрено право сторон определять условия о выплате выходного пособия при заключении соглашения о расторжении трудового договора» (Апелляционное определение Самарского облсуда от 28 марта 2017 года № 33-3500/2017). Исходя из этого суд усмотрел наличие противоречия ранее заключенному трудовому договору и части первой статьи 9 ТК РФ, предусматривающей обязательность осуществления договорного регулирования трудовых отношений в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Социальная направленность норм трудового права предусматривает возможность работодателя устанавливать дополнительные гарантии работнику сверх обязательных, определенных действующим трудовым законодательством Российской Федерации. В связи с этим, по нашему мнению, установление условия о выплате работнику компенсации при расторжении трудового договора, являясь безусловным правом работодателя, ни в коей мере не нарушает права и законные интересы сторон трудового договора. Но если такое соглашение достигнуто сторонами на стадии расторжения трудового договора, то исполнение его становится для работодателя обязательным вне зависимости от того, указано об этом в трудовом или коллективном договоре, или нет.

Данный вывод, по нашему мнению, следует из системного толкования норм о расторжении трудового договора пункта 1 части первой статьи 77 ТК РФ, статьи 78 ТК РФ, а также норм о выплате выходного пособия статьи 178 ТК РФ. Полагаем, что, рассматривая трудовой договор не только как письменный документ, а прежде всего, как юридический факт, можно прийти к выводу о том, что двустороннее соглашение о расторжении трудового договора можно считать частью трудового договора. Анализ правоотношений сторон трудового договора и оценка условия о выплате выходного пособия, указанного в соглашении о расторжении трудового договора, позволяет сделать вывод об отсутствии противоречия нормам действующего трудового законодательства.

Договорный метод регулирования труда, являющийся реализацией принципа свободы труда, в то же время основывается и на отраслевом принципе свободы трудового договора. В целях защиты интересов каждой из сторон трудового договора, когда они становятся уязвимыми, законодательно установлены соответствующие гарантии, уравнивающие свободу сторон трудового отношения. Договорный метод правового регулирования труда в определенной мере призван решить задачи трудового права, обозначенные в первой статье ТК РФ. Создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов трех сторон – работника, работодателя и государства, в том числе на стадии изменения и расторжения трудового договора возможно только при активном использовании договорного метода регулирования труда.

**Nadezhda Pavlovna Shaykhutdinova**

Udmurt State University

Russia, Izhevsk

n.shaykhutdinova@mail.ru

**ABOUT SOME PROBLEMS OF REALIZATION OF CONTRACTUAL METHOD OF REGULATION OF  
WORK AT CHANGE AND TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT**

**Annotation:** in this article, taking into account the norms of Russian labor law and materials of judicial practice, the application of the contractual method of labor regulation is considered. Some problems associated with the application of the contractual method of regulation at the stage of change and termination of the employment contract are analyzed. Issues related to the achievement of an agreement between the employee and the employer and its possible subsequent cancellation by one of the parties are considered. Possible ways of solving these problems are considered.

**Keywords:** labor law, labor contract, employee, employer, freedom of labor