|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Как избежать спорных моментов при увольнении  по соглашению сторон? |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рассмотрим рекомендации по документальному оформлению и налогообложению выплат при увольнении по соглашению сторон, основываясь на нормах трудового и налогового законодательства, письмах официальных органов и выводах арбитражной практики.**  Кому и когда это выгодно?  Трудовое законодательство обязывает работодателя выплатить сотруднику выходное пособие в случае прекращения трудового договора по ряду оснований. Однако в некоторых ситуациях трудовые отношения с работниками заканчиваются путем заключения взаимного соглашения о расторжении трудового договора. В таком соглашении предусматриваются единовременные компенсационные выплаты работникам. Перед работодателями в данном случае встают вопросы: как определить размер единовременной компенсации, можно ли включать суммы таких выплат в состав расходов при исчислении налога на прибыль, облагаются ли они страховыми взносами и, наконец, будет ли это выгодно работодателю и работнику?  *К сведению. Основание для увольнения «по соглашению сторон» предусмотрено в пункте 1 части 1 статьи 77 ТК РФ, а соответствующий порядок расторжения трудового договора изложен в статье 78 ТК РФ.*  Среди преимуществ увольнения по соглашению сторон можно назвать следующие:  – трудовые отношения с работником могут быть прекращены в день достижения такого соглашения;  – не применяются законодательно установленные сроки уведомления об увольнении, причем как со стороны работника, так и со стороны работодателя;  – не нужно учитывать мнение профсоюзной организации;  – при расторжении трудового договора с несовершеннолетним работником не требуется согласие государственной инспекции труда (требования ст.269 ТК РФ распространяются только на увольнения по инициативе работодателя);  – простая процедура оформления увольнения путем подписания соглашения;  – уволенный работник не может передумать и вернуться на рабочее место, поскольку аннулирование договоренности о расторжении договора возможно только при взаимном согласии работника и работодателя.  Таким образом, увольнение сотрудника по соглашению сторон может быть выгодно как работодателю, так и работнику: первый получает возможность избежать трудовых споров, а второй может уволиться без отработки и получить дополнительную компенсацию.  Оформление увольнения  Договоренность сторон оформляется путем составления отдельного документа – соглашения о расторжении трудового договора. Какой-то нормы, в которой установлены обязательные условия для соглашения, как, например, для трудового договора, нет. Отсутствует и унифицированная форма соглашения. Соответственно, каждый работодатель свободен в выборе формы данного документа.  Обязательными условиями соглашения являются основание для прекращения трудового договора и день увольнения работника. Кроме того, в соглашении могут содержаться условия:  – о выплате дополнительной компенсации в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон (с указанием ее размера);  – о выполнении работником определенных действий до увольнения (например, передача дел другому сотруднику или завершение проекта);  – любые другие условия, о которых договорятся работник и работодатель. При этом следует учитывать, что они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным действующим законодательством.  *Обратите внимание! У работника должен быть свой экземпляр соглашения о расторжении трудового договора. И этот факт следует зафиксировать. Для этого на экземпляре работодателя сотрудник собственноручно ставит отметку о том, что он получил свой экземпляр соглашения, дату и личную подпись.*  Максимальный размер выходного пособия, в том числе дополнительного по соглашению сторон, в статье 178 ТК РФ не установлен. Поэтому стороны вправе указать в трудовом договоре любую сумму.  На основании соглашения об увольнении издается приказ по форме Т-8 (если организация применяет унифицированные формы отчетности). Обязательно нужно ознакомить работника с таким приказом под роспись.  Приказ о прекращении трудового договора станет основанием для оформления записки-расчета по форме Т-­61 и внесения записи в личную карточку (форма Т­-2) и трудовую книжку.  *Обратите внимание! Сформулировать запись в трудовой книжке необходимо со ссылкой на пункт 1 части 1 статьи 77 ТК РФ, а не на статью 78 ТК РФ (п.5.2 постановления Минтруда от 10.10.2003 N 69).*  По заявлению работника все неиспользованные к моменту увольнения отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. Это правило относится и к увольнению по соглашению сторон.  Особенность прекращения трудовых отношений при предоставлении отпуска с последующим увольнением состоит в том, что датой прекращения договора является не последний день работы, а последний день отпуска (ч.2 ст.127 ТК РФ). К моменту ухода в отпуск трудовой договор с работником фактически считается расторгнутым (ст.80 ТК РФ, письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277­-6­-1).  Иными словами, работодатель должен произвести окончательный расчет с работником и оформить все документы по увольнению в последний рабочий день перед началом отпуска.  *Частая ошибка! На практике нередко происходит так, что после подписания соглашения либо работник передумывает увольняться, либо работодатель – расставаться с работником, и в этом случае работодатель просто ликвидирует документ. Однако если соглашение уже зарегистрировано, то его аннулирование, конечно, возможно, но для этого уничтожить документ или просто отозвать его недостаточно. Пленум ВС в постановлении от 17 марта 2004 года N 2 разъяснил, что аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника, то есть только путем заключения другого соглашения (в письменной форме).*  Нелишним будет напомнить, что при увольнении работник должен расписаться на следующих документах:  – в приказе об увольнении (форма N Т-8, если организация применяет унифицированные формы на основании ст.84.1 ТК РФ);  – в трудовой книжке после записи об увольнении (п.35 Правил, утвержденных постановлением Правительства от 16.04.2003 N 225);  – в личной карточке по форме N Т-­2;  – в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним (п.41 упомянутых Правил, Приложение 3 к постановлению Минтруда N 69);  – в расчетно-платежной ведомости по форме N Т-­49 либо в платежной ведомости по форме N Т­-53, если деньги выплачиваются наличными;  – в документах, составленных при инвентаризации на передачу материальных ценностей, если увольняемый – материально ответственное лицо (ст.11 Закона от 06.12.2011 N 402-­ФЗ, п.2.10 Методических указаний, утвержденных приказом Минфина от 13.06.1995 N 49).  Также следует проверить наличие подписи сотрудника на документах, которые он должен был подписать во время работы. В частности, на:  – экземпляре трудового договора и должностной инструкции (при ее наличии);  – всех приказах, имевших отношение к данному сотруднику;  – всех локальных нормативных актах организации, которые касались трудовых обязанностей работника (ст.22 ТК РФ).  Налогообложение компенсационных выплат работнику  При увольнении сотруднику выплачиваются:  – заработная плата, начисленная в том числе за последний день работы;  – компенсация за неиспользованный отпуск (ч.1 ст.127 ТК РФ).  Выплата каких-либо дополнительных пособий (как это предусмотрено статьей 178 ТК РФ при увольнении в связи с ликвидацией или сокращением штата) по закону не полагается. Тем не менее работодатели вправе предусмотреть другие случаи выплаты выходных пособий (п.4 ст.178 ТК РФ). Например, при расторжении трудового договора по соглашению сторон.  *К сведению. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения (ч.1 ст.140 ТК РФ).*  Налог на прибыль  Минфин неоднократно заявлял, что «необязательные» выплаты при увольнении можно учесть в расходах (письма от 19.06.2014 N 03­-03-­06/2/29308, от 10.06.2013 N 03-­03­-06/1/21465). Ведь согласно статье 255 НК РФ в расходы на оплату труда включаются не только выплаты, предусмотренные нормами законодательства, но и другие начисления, предусмотренные трудовыми и (или) коллективными договорами.  Однако в ФНС полагают, что положения статьи 255 НК РФ неприменимы к «отступным», выплаченным при увольнении по соглашению сторон.  В письме от 28 июля 2014 года  N ГД­-4-­3/14565, сославшись на позицию Минфина, налоговики согласились с тем, что перечень расходов на оплату труда является открытым, а ключевым критерием, позволяющим отнести выплаты в пользу работников в состав таковых, служит их закрепление в трудовых договорах или приложениях к ним, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.  Однако, указали они, арбитражные суды, оценивая правомерность включения налогоплательщиками выплачиваемых работникам сумм в состав расходов для целей налогообложения, обращают внимание на непосредственную взаимосвязь между рассматриваемыми выплатами и выполнением работниками своих трудовых обязанностей в рамках трудовых отношений.  Иными словами, для отнесения выплат, производимых в пользу работника, в состав расходов для целей налогообложения прибыли необходимо как формальное, так и фактическое соответствие таких выплат требованиям статей 252 и 255 НК РФ. Это означает, что подобные выплаты должны не только быть предусмотрены трудовым (коллективным) договором (формальное соответствие), но и носить производственный характер и быть связаны с режимом работ и условиями труда работника (фактическое соответствие). В частности, эксперты ФНС сослались на постановления Президиума ВАС от 1 марта 2011 года N 13018, Определение ВАС от 12 декабря 2013 года N ВАС­17694/13, ФАС Московского округа от 20 ноября 2013 года  N Ф05-­14514/2013.  Между тем, как указывают судьи, включение в трудовой договор условия о выплате компенсации в определенном размере при увольнении по соглашению сторон не стимулирует работника к продолжению трудовых обязанностей, а напротив, направлено на их прекращение.  НДФЛ  Что касается начисления НДФЛ, то выходное пособие облагается этим налогом только в части превышения трехкратного размера среднего месячного заработка (абз.1, 6, 8 п.3 ст.217 НК РФ). Исключение – выплата выходных пособий в районах Крайнего Севера. В этом случае необлагаемой суммой является шестикратный размер среднего месячного заработка.  При этом положения пункта 3 статьи 217 Налогового кодекса применяются независимо от занимаемой должности работника организации. Данный вывод подтверждается письмами Минфина от 21 августа 2012 года N 03­-04-­05/1­982, от 19 сентября 2012 года N 03-­04-­06/6­283.  Страховые взносы  В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 9 Закона N 212-­ФЗ от обложения страховыми взносами освобождаются только компенсации, установленные Трудовым кодексом. Поэтому, по мнению контролирующих органов, на суммы выходного пособия, выплаченного при увольнении по соглашению сторон, нужно начислить страховые взносы (письма Минтруда от 04.12.2013 N 17­3/2038, Минздравсоцразвития от 26.05.2010 N 1343­-19). Но некоторые арбитры с этим не согласны (постановление ФАС Уральского округа от 11.07.2014 N Ф09­-4374/14).  **Основные различия двух оснований увольнения: по собственному желанию и по соглашению сторон**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Характеристика** | **Увольнение**  **по собственному желанию** | **Увольнение по соглашению сторон** | | 1 | 2 | 3 | | Основание увольнения | Мнение работодателя трудовым законодательством в этом случае не учитывается и не влияет на права работника, предоставляемые ему ТК РФ | Инициатором соглашения может являться и работодатель, и работник.  Работник может как согласиться, так и отказаться от увольнения по данному основанию | | Форма основания | Личное письменное заявление работника | Формально форма соглашения ТК РФ не установлена. Во избежание рисков рекомендуется составить дополнительное соглашение  в письменной форме в качестве неотъемлемого приложения к трудовому договору | | Приказ об увольнении | Обязательно издается | Обязательно издается | | Возможность аннулирования желания расторгнуть трудовой договор | Возможность в одностороннем порядке «передумать» и не увольняться имеется | В одностороннем порядке сторона трудовых отношений «передумать» не вправе – только по обоюдному соглашению сторон |   Вопрос из практики  *Из-за недостаточности денежных средств на расчетном счете организация не может в день увольнения работника выплатить ему сумму оговоренной компенсации. Можно ли включить в соглашение о расторжении договора условие о том, что выплата будет произведена не в день увольнения, а в течение определенного времени после него?*  Статьей 140 ТК РФ установлено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.  В данной норме не раскрывается, какие именно суммы, причитающиеся работнику, имеются в виду – только предусмотренные законодательством или в том числе предусмотренные соглашением сторон.  Но из буквального толкования следует, что к таким суммам относятся все выплаты, причитающиеся работнику, в том числе указанная компенсация.  Такой вывод подтверждается судебной практикой.  К примеру, Санкт-Петербургский городской суд в Определении от 16 февраля 2011 года N 2119 отметил, что соглашение о расторжении договора в части установленного трехмесячного срока выплаты компенсации противоречит требованиям статьи 140 ТК РФ. |

Журнал «Бухгалтер Татарстана» № 17, сентябрь 2014 г.