

Август 2023 Выпуск № 226 (297) Юридический обзор от экспертов «Технологий Доверия»

Новости в сфере труда

Договор дороже денег: когда отказать в выплате выходного пособия нельзя?

# Коротко

Вопрос о возможности согласования работником и работодателем условия о выплате выходного пособия в соглашении об увольнении неоднократно поднимался в практике. В 2013 г. Верховный Суд РФ подтвердил такую возможность, обращая внимание на недопустимость отказа работодателя от выплаты выходного пособия, согласованного в соглашении об увольнении<sup>1</sup>. Однако с течением времени позиция высшей судебной инстанции претерпела существенные изменения, что привело к увеличению числа отказов работникам в выплате согласованного сторонами выходного пособия.

В результате данный вопрос был рассмотрен Конституционным Судом РФ 13 июля 2023 г. По итогам анализа конкретного судебного дела и правоприменительной практики по схожим ситуациям КС РФ высказал свое мнение по данному вопросу, дав общеобязательное толкование ч. 8 ст. 178 Трудового кодекса РФ и практики ее применения<sup>2</sup>. Далее мы подробнее остановимся на обстоятельствах данного дела, позиции КС РФ, а также на том, как ее применять на практике.

# В деталях

## Фабула дела

Работница МУПа была уволена по соглашению сторон. Трудовым договором и соглашением о его расторжении предусматривалась выплата дополнительной денежной компенсации в размере 3-месячной зарплаты при увольнении по соглашению сторон. Поскольку работодатель не произвел с ней окончательный расчет в последний день работы, а впоследствии нарушил согласованный график рассрочки платежей по задолженности, работница обратилась в суд.

Суды трех инстанций не поддержали работницу, отказав в выплате выходного пособия, ссылаясь на следующее:

- 1. Предусмотренная трудовым договором и соглашением об увольнении выплата не относится к гарантиям и компенсациям, не является выходным пособием.
- 2. Подписание соглашения об увольнении без указания конкретных размеров выплаты, а также начисление работнице в период работы премий, поощрительных выплат и надбавок, явно превышающих ее оклад в условиях убыточности компании, свидетельствует о недобросовестности и злоупотреблении правом лица, действующего от имени работодателя.
- 3. Выплата выходного пособия в связи с увольнением по соглашению сторон не предусмотрена ни законом, ни действующей в организации системой оплаты труда.
- 4. При принятии решения о выплате выходного пособия и его размере не были учтены законные интересы работодателя, других работников, иных лиц, не соблюден общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

В передаче дела в Верховный Суд РФ для проверки законности решений нижестоящих инстанций и правильности применимых норм было отказано.

¹ Определение Верховного Суда РФ от 24 мая 2013 г. № 5-КГ13-48.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 13 июля 2023 г. № 40-П.

Примечательно, что параллельно с рассмотрением данного дела работодатель обратился в суд первой инстанции3, требуя признать соглашения о расторжении, заключенные с рядом работников, в том числе с указанной работницей МУПа, частично недействительными. Компания полагала, что такие соглашения были заключены бывшим директором незадолго до его отстранения в результате сговора с работниками. Вместе с тем суд, напротив, посчитал, что доводы о злоупотреблении бывшим директором правом и сговоре с работниками носят исключительно предположительный характер. Более того, выплата выходного пособия предусмотрена не только соглашениями о расторжении, но и трудовыми договорами работников, а также коллективным договором.

Таким образом, несмотря на то, что суды отказали в признании соглашения об увольнении недействительным, отметив, что в целом нормы ТК РФ не предусматривают такой возможности, они отказали в выплате выходного пособия, предусмотренной таким соглашением

# Позиция Конституционного Суда РФ: основные положения

Далее мы остановимся подробнее на позиции КС РФ, сформулированной при рассмотрении данного дела. Для удобства мы также подготовили краткую сравнительную таблицу с аргументами судов общей юрисдикции и контраргументами КС РФ (подробнее см. в таблице № 1).

## Правовая природа выходного пособия

Выходное пособие является одной из гарантий, предоставляемых работникам при расторжении трудового договора, т. е. гарантийной выплатой. Цели такой выплаты:

- смягчение негативных последствий увольнения, связанных с потерей работы и утратой регулярного дохода;
- предоставление материальной поддержки на период поиска новой работы.

В некоторых случаях выплата выходного пособия является безусловной обязанностью работодателя (например, при сокращении, ликвидации и т. д.). Вместе с тем по общему правилу законодатель предоставляет участникам трудовых отношений возможность расширить данный перечень случаев, а также увеличить размер выплаты<sup>4</sup> коллективным или трудовым договорами. В таком случае дополнительная выплата, вне зависимости от того, как она поименована в трудовом договоре или соглашении (выходное пособие, дополнительная денежная компенсация), по своей природе является выходным пособием. Из этого следует, что ее выплата должна смягчить негативные последствия для работника в связи с потерей работы и утратой заработка.

#### Размер выходного пособия

Стороны трудовых отношений обладают свободой усмотрения по включению условия о выплате выходного пособия и определению его размера при увольнении по соглашению сторон. В то же время руководитель организации как полномочный представитель работодателя – юридического лица обязан действовать добросовестно и разумно. Что это означает? Принимая решение о включении условия о выплате выходного пособия в договор или соглашение, руководитель организации, действуя добросовестно и разумно, должен учитывать:

- о финансовые возможности работодателя;
- о интересы других работников, поскольку выплата выходного пособия не должна блокировать способность работодателя исполнить обязанности перед иными работниками по выплате причитающихся им денежных средств.

Если же при принятии решения руководитель организации не учитывал указанные выше критерии, то он, а не работник, несет ответственность за такие действия.

## > Соглашение об увольнении

Подписывая соглашение об увольнении, работник дает согласие на прекращение трудовых отношений на определенных в соглашении условиях, включая условие о выплате выходного пособия. Осознавая последствия такого решения в виде утраты заработка и работы, он полагает, что трудовые отношения будут прекращены на определенных сторонами в соглашении условиях. Таким образом, у работника возникают правомерные ожидания получения определенных в соглашении денежных средств.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Примечательно, что судом первой инстанции по иску работницы МУПа и по иску ее работодателя был один и тот же суд.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Исключение составляют отдельные категории работников, соглашения о расторжении трудового договора, с которыми не может содержать условия о выплате выходного пособия, в силу выполняемых ими трудовых функций, местом и ролью в управлении организацией (ст. 349.3 ТК РФ).

Работодатель не вправе в одностороннем порядке отказаться от исполнения обязанности по выплате выходного пособия, иначе работник лишается денежных средств, на получение которых он правомерно рассчитывал. Работник не должен нести неблагоприятные последствия, связанные с поведением конкретного должностного лица работодателя.

### Злоупотребление правом

Конституционный Суд РФ в очередной раз напомнил о «слабости» работника как стороны трудовых отношений, отметив следующие тенденции:

- Вероятность одностороннего злоупотребления со стороны работника при определении условий трудового договора практически исключена.
- Работник не обладает и не может обладать объективной информацией о финансовом положении работодателя ни при заключении трудового договора, ни впоследствии.
- Работник не имеет возможности настаивать на включении в трудовой договор или соглашение о его расторжении условия о выплате ему выходного пособия, влиять на его размер.

### Вывод:

Рассмотрев данное дело, КС РФ не нашел оснований для признания ч. 8 ст. 178 ТК РФ неконституционной. Однако, учитывая противоречивость судебной практики, выявил ее правовой смысл, который является общеобязательным.

ТК РФ не предоставляет работодателю право отказать в выплате выходного пособия работнику, уволенному по соглашению сторон, если такая гарантия ему предоставлена трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, в размере, определенном в договоре или соглашении.

## Практическое значение:

Учитывая сформулированное КС РФ общеобязательное толкование данной нормы, отказать работнику в выплате согласованного сторонами выходного пособия нельзя, в том числе при наличии финансовых сложностей у работодателя.

Однако здесь стоит оговориться, что в рассматриваемом случае речь шла о работнице, не занимающей руководящей должности. Размер выходного пособия, который должен был быть ей выплачен, составлял 3 месячные заработные платы.

В этой связи особый интерес представляет вопрос о выплате так называемых золотых парашютов руководящим работникам компании, иным работникам с управленческими полномочиями при наличии объективных финансовых сложностей у компании или в связи с потенциальной возможностью возникновения таковых при удовлетворении требований работника о выплате выходного пособия. Также интересным остается тот аспект, что такие работники, особенно если они уже работают в компании, обладают информацией о состоянии дел в компании. Стоит ли ждать изменений в судебной практике по данной категории дел в свете выявленного КС РФ толкования? Повлияет ли на обязательность выплаты выходного пособия факт отсутствия необходимого корпоративного одобрения такой выплаты (например, советом директоров компании)? Ответы на данные вопросы даст только последующая судебная практика. Мы же будем следить за развитием событий и будем держать вас в курсе дальнейших изменений.

Таблица № 1. Сравнительная таблица с аргументами судов общей юрисдикции и контраргументами Конституционного Суда РФ

Аргументы судов общей юрисдикции		Контраргументы Конституционного Суда РФ
1.	Предусмотренная трудовым договором и соглашением об увольнении выплата не относится к гарантиям и компенсациям, не является выходным пособием	Дополнительная выплата при увольнении по соглашению сторон, предусмотренная трудовым договором или соглашением об увольнении, вне зависимости от того, как она поименована в трудовом договоре или соглашении об увольнении (выходное пособие, дополнительная денежная компенсация), является выходным пособием, направленным на смягчение наступающих для работника негативных последствий увольнения, связанных с потерей работы и утратой заработка.
2.	Подписание данного соглашения об увольнении свидетельствует о недобросовестности и злоупотреблении правом лица, действующего от имени работодателя	Бремя неблагоприятных последствий включения в трудовой договор или соглашение о расторжении условия о выплате выходного пособия при увольнении по соглашению сторон в размере, который в конкретных обстоятельствах не отвечает критериям разумности и обоснованности, должен нести исключительно руководитель юридического лица. Работник не может нести риск неблагоприятных последствий, связанных с поведением конкретного должностного лица работодателя.
3.	Выплата выходного пособия при увольнении по соглашению сторон не предусмотрена ни законом, ни действующей у работодателя системой труда	Трудовой договор и соглашение о его расторжении имеют единую правовую природу, подчиняются одному и тому же режиму. В связи с этим соглашение о расторжении может содержать любые условия, не противоречащие требованиям ТК РФ и не ухудшающие положение работника, например условие о выплате выходного пособия. Подобная практика согласуется с целями и задачами правового регулирования трудовых отношений, допускающего установление в договорном порядке дополнительных гарантий для работников.
4.	Установление в соглашении спорной выплаты не учитывает законные интересы работодателя, других работников, иных лиц, не соблюден общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом	Работник, как правило, не обладает и не может обладать информацией о финансовом состоянии работодателя, не имеет реальной возможности настаивать на включении в трудовой договор или соглашение о его расторжении условия о выплате выходного пособия, влиять на его размер, что исключает возможность какого-либо злоупотребления правом с его стороны.

Будем рады ответить на ваши вопросы.

Руководители налоговой практики: <a href="https://tedo.ru/tax-consulting-services">https://tedo.ru/tax-consulting-services</a>
Руководители юридической практики: <a href="https://tedo.ru/legal-services">https://tedo.ru/legal-services</a>

Присоединяйтесь к Telegram-каналу по налогам и праву — **TaxPro** 



**«Технологии Доверия» (**<u>www.tedo.ru</u>) предоставляют аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе и Нижнем Новгороде работают 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.

© 2023 «Технологии Доверия». Все права защищены.