



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ  
ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ

Пр

авовая инспекция труда Профсоюза

**КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

## **Информационный листок №38**

**КС РФ признал право работника на обещанное выходное пособие при увольнении по соглашению сторон**

### [Постановление Конституционного Суда РФ от 13.07.2023 N 40-П](#)

Трудовой договор предусматривал, что в случае его расторжения по соглашению сторон работнице выплачивается выходное пособие в размере трехмесячной зарплаты. Когда трудовой договор расторгли (по соглашению сторон, в соответствии с которым работодатель принял на себя обязательство выплатить работнице помимо причитающейся ей зарплаты и компенсации за неиспользованные отпуска дополнительную денежную компенсацию), работодатель полностью денежную компенсацию не выплатил. Оспорить это не удалось. Суды сочли, что выплата выходного пособия в связи с прекращением трудового договора по соглашению сторон не предусмотрена ни законом, ни действующей у работодателя системой оплаты труда. Действия директора, подписавшего соглашение о расторжении без учета убыточности предприятия, признали злоупотреблением. При этом аналогичные иски уволившихся коллег гражданки были удовлетворены, что, по мнению гражданки, свидетельствует о произвольном толковании закона судами.

**КС РФ направил дело на пересмотр и напомнил, что ТК РФ обязывает работодателя соблюдать наряду с трудовым законодательством, иными НПА, содержащими нормы трудового права, ЛНА, условиями коллективного договора и соглашений, также и условия трудовых договоров ([ст. 22](#)). Исходя из этого произвольный отказ работодателя от исполнения любого условия трудового договора (в том числе налагающего на работодателя определенные, не предусмотренные законодательством, но и не противоречащие ему обязанности) не допускается.**

Случаи, когда выплата работнику выходного пособия при расторжении трудового договора является безусловной обязанностью работодателя, а также размеры выходных пособий предусмотрены [статьей 178](#) ТК РФ ([части первая](#) и [седьмая](#)), которая вместе с тем предоставляет возможность установления трудовым договором или коллективным договором других случаев выплаты выходных пособий и повышения их размера, определенного законом ([часть восьмая](#)).

По своей правовой природе дополнительная выплата при увольнении по соглашению сторон, предусмотренная трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении по данному основанию, вне зависимости от того, каким образом она поименована в самом трудовом договоре и (или) соглашении, является выходным пособием, которое призвано смягчить наступающие для работника негативные последствия увольнения, связанные с потерей им работы и утратой заработка.

Условие трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, предусматривающее выплату работнику выходного пособия в определенном сторонами размере, порождает подлежащее безусловному исполнению обязательство работодателя, что, однако, не исключает - при наличии к тому оснований - последующего применения к руководителю данной организации, подписавшему содержащие подобноусловие трудовой договор и (или) соглашение о его расторжении, установленных законом правовых механизмов привлечения к ответственности за ущерб, причиненный юрлицу в связи с осуществлением в пользу работника такого рода выплаты.

КС РФ напомнил о том, что аналогичной позиции изначально придерживался и ВС РФ (определения [от 24.05.2013 N 5-КГ13-48](#), [от 06.12.2013 N 5-КГ13-125](#)). Однако впоследствии ВС РФ стал исходить из иного понимания правовой природы денежной выплаты работнику при увольнении, предусмотренной соглашением о расторжении трудового договора по соглашению сторон, полагая, что она не является выходным пособием, не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, не предусмотрена действующей у работодателя системой оплаты труда и носит, по существу, произвольный характер (определения [от 10.08.2015 N 36-КГ15-5](#), [от 30.05.2014 N 5-КГ14-43](#)). Данный подход нашел отражение и в практике нижестоящих судов, которые стали отказывать работникам во взыскании с работодателя такого рода денежной выплаты, поскольку она не предусмотрена ни законом, ни коллективным договором, ни действующими у работодателя локальными нормативными актами (см., например, [определение Санкт-Петербургского горсуда от 27.03.2018 N 33-6196/2018](#)).

Между тем, по мнению КС РФ, такая интерпретация [части восьмой](#) (до внесения изменений [Федеральным законом](#) от 13.07.2020 N 210-ФЗ - части четвертой) ст. 178 ТК РФ неоправданно сужает возможности индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, а также искажает буквальный смысл [законоположения](#), допускающего включение как в трудовой договор, так и в имеющее такую же правовую природу соглашение о его расторжении по соглашению сторон условия о выплате работнику выходного пособия при увольнении

Поскольку [часть восьмая ст. 178](#) ТК РФ не предполагает отказа в выплате работнику, уволенному по соглашению сторон, выходного пособия, выплата которого предусмотрена трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, она не может рассматриваться как не согласующаяся с конституционными предписаниями.

Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ  
Тел.факс: 57-64-69, [prokaluga@mail.ru](mailto:prokaluga@mail.ru)  
Калуга, июль, 2023  
<https://www.eseur.ru/kaluga/>

