

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2020.116.7.091-102

И. В. Войтковская\*

## Выходные пособия при увольнении по соглашению сторон: *epistola non erubesci*<sup>1</sup>

**Аннотация.** В статье анализируется устоявшаяся практика судов общей юрисдикции по трудовым спорам о взыскании выходных пособий, предусмотренных соглашением сторон о прекращении трудовых отношений. Выявлены ошибки применения норм трудового законодательства о гарантиях, допускаемые судами вследствие неправильного понимания правовой природы выходных пособий, предложена аргументация и критерии для определения размеров выходных пособий как адекватных и соразмерных, рассмотрены проблемы применения судами принципа защиты от дискриминации в сфере труда и общеправового принципа о недопустимости злоупотребления правом в трудовых отношениях. По мнению автора, практика ошибочного толкования судами норм ТК РФ, регулирующих вопросы выплаты выходных пособий, предусмотренных трудовым договором, подталкивает к необходимости разработки понятных и подробных критериев, на которые суды и стороны трудового спора смогут опираться при рассмотрении дел по искам о взыскании выходных пособий. Такие критерии могут быть выработаны в форме системы контрольных вопросов, ответив на которые суд и стороны судебного процесса могли бы прийти к взвешенному и аргументированному решению.

**Ключевые слова:** выходное пособие; прекращение трудовых отношений; соглашение сторон; трудовой спор; трудовые отношения; суд; защита от дискриминации; увольнение; трудовое право.

**Для цитирования:** Войтковская И. В. Выходные пособия при увольнении по соглашению сторон: *epistola non erubesci* // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 7. — С. 91—102. — DOI: 10.17803/1994-1471.2020.116.7.091-102.

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00517).  
*Epistola non erubesci* — лат. «Бумага не краснеет».

---

© Войтковская И. В., 2020

\* Войтковская Илона Владимировна, судебный юрист по трудовым спорам  
Мосфильмовская ул., д. 15, г. Москва, Россия, 119330  
ilona.voitkovska@gmail.com

## Dismissal Allowances to Employees Dismissed by Agreement of the Parties: *Epistola Non Erubesci*<sup>2</sup>

**Iлона V. Voitkovskaya**, Employment Litigation Lawyer  
ul. Mosfilmovskaya, d. 15, Moscow, Russia, 119330  
ilona.voitkovska@gmail.com

**Abstract.** The paper analyzes jurisprudence of the courts of general jurisdiction with regard to disputes claiming recovery of dismissal allowances stipulated by an employment termination agreement. The author identifies errors in the field of application of employment law rules regulating guarantees and analyzes errors committed by courts due to improper understanding of the legal nature of dismissal allowances. The author substantiates arguments and criteria that can be used to determine whether dismissal allowances are adequate and proportionate, examines the problems associated with the application of the principle of protection against discrimination in the area of employment and the general legal principle of inadmissibility of abuse of the right in employment relationships. According to the author, the practice of courts' erroneous interpretation of the norms of the Labor Code of the Russian Federation governing the issues of dismissal allowances under the employment contract encourages us to develop understandable and detailed criteria using which the courts and the parties to the employment dispute will be able to rely on in dismissal allowances' claims. Such criteria can be developed in the form of a system of review questions, answering to which the court and the parties would be able to reach a balanced and reasoned decision.

**Keywords:** dismissal allowance; termination of employment relations; agreement of the parties; employment dispute; employment relationships; court; protection against discrimination; severance pay; dismissal; labor law.

**Cite as:** Voitkovskaya IV. Vykhodnye posobiya pri uvolnenii po soglasheniyu storon: epistola non erubesci [Dismissal Allowances to Employees Dismissed by Agreement of the Parties: *Epistola Non Erubesci*]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2020;15(7):91—102. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.116.7.091-102. (In Russ., abstract in Eng.)

Увольнение работника по соглашению сторон (п. 1. ч. 1 ст. 77, ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации) представляется одним из немногих доступных правовых способов бесконфликтного прекращения трудовых отношений в ситуации, когда необходим компромисс между желанием работодателя уволить добросовестного работника, в котором он перестал быть заинтересованным, и нежеланием работника быть уволенным без выплаты адекватной компенсации, которая обеспечит ему достойное существование на период поиска новой работы.

Статья 78 ТК РФ предусматривает право работника и работодателя в любое время расторгнуть трудовой договор по взаимному соглашению, но не содержит положений, определяющих правовой статус соглашения, право сторон на включение в соглашение каких-либо условий, кроме даты увольнения, или пределы этих прав, а также не содержит правовых по-

следствий неисполнения работодателем условий соглашения.

В то же время часть 4 ст. 178 ТК РФ позволяет работнику и работодателю предусмотреть в трудовом договоре основание выплаты и размер выходного пособия в случаях, прямо не предусмотренных трудовым законодательством. На практике работник и работодатель, руководствуясь положениями ч. 4 ст. 178 ТК РФ, включают в соглашение сторон о прекращении трудовых отношений условие о выплате выходного пособия в размере, который стороны полагают адекватным. При этом важно отметить, что условие о выплате выходного пособия представляется для работника существенным, т.е. таким, которое повлияло на его решение о согласии на прекращение трудовых отношений. Зачастую инициатива о заключении соглашения исходит от работодателя, поскольку риск успешного обжалования работником порядка увольнения в

<sup>2</sup> The reported study was funded by the grant of the Russian Science Foundation (project № 19-18-00517).

такой ситуации близок к нулю<sup>3</sup>, как и риск аннулирования соглашения работником<sup>4</sup>.

Однако практика показывает распространённость ситуаций, при которых работодатель вносит в трудовую книжку работника запись об увольнении, но не выплачивает выходное пособие, предусмотренное соглашением о прекращении трудовых отношений.

В то же время суды полагают такое поведение работодателя законным и адекватным. Аргументация судов, которые систематически отказывают работникам в исках о взыскании выходных пособий, и является предметом настоящего исследования. Отметим, что в настоящей статье аргументация судов изложена по частям, в то время как в решениях судов перечисленные аргументы часто используются в совокупности.

**1. Ошибочное понимание выходных пособий как компонента системы оплаты труда организации.** Показательной представляется устойчивая правовая позиция судов общей юрисдикции<sup>5</sup>, согласно которой выходное пособие, прописанные в трудовом договоре, не подлежат выплате, если они не предусмотрены действующей у работодателя системой оплаты труда, устанавливаемой локальными норма-

тивными актами работодателя, коллективными договорами или соглашениями.

Как указывает профессор Э. Г. Тучкова<sup>6</sup>, несмотря на отсутствие законодательного определения термина, есть наиболее распространенное представление о системе оплаты труда как о способе исчисления размера вознаграждения за труд, подлежащего выплате работнику в соответствии с произведенными им затратами труда, а в ряде случаев и в соответствии с результатами труда<sup>7</sup>. Профессор Э. Г. Тучкова указывает на то, что система оплаты труда как система юридически обязательных нормативов направлена на обеспечение возможности измерения размера заработной платы с объективными показателями произведенного труда. Профессор С. Ю. Головина определяет систему оплаты труда как совокупность правил, с помощью которых определяется заработная плата работников<sup>8</sup>, а профессор Ю. П. Орловский — как совокупность общих принципов определения соотношения меры труда и вознаграждения за него и конкретных тарифных ставок, окладов, порядка их выплаты и размеров доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера<sup>9</sup>.

<sup>3</sup> Орловский Ю. П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. № 6 (162). С. 52.

<sup>4</sup> Пленум ВС РФ в постановлении от 28 декабря 2006 г. № 63 подчеркнул, что аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

<sup>5</sup> Такова основная правовая позиция в течение нескольких лет Московского городского суда: определение от 8 февраля 2017 г. № 33-4672/2017, апелляционное определение от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39305/2014, апелляционное определение от 10 октября 2019 г. по делу № 33-45219/2019, апелляционное определение от 24 октября 2019 г. по делу № 33-47341/2019, апелляционное определение от 6 сентября 2019 г. по делу № 33-39251/2019, апелляционное определение от 2 августа 2019 г. по делу № 33-36142/2019, апелляционное определение от 18 июля 2019 г. по делу № 33-22374/2019, апелляционное определение от 18 июня 2019 г. по делу № 33-26467/2019, апелляционное определение от 8 апреля 2019 г. по делу № 33-15558/2019, апелляционное определение от 18 марта 2019 г. по делу № 33-9220/2019, определение от 13 февраля 2019 г. № 4г-1101/19, апелляционное определение от 26 ноября 2019 г. по делу № 33-49137/2019; определение Верховного Суда РФ от 15 октября 2018 г. № 1-КГ18—13.

<sup>6</sup> Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 290.

<sup>7</sup> Колобова С. В., Сергеев Ю. С. Трудовое право России : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юстицинформ, 2018. 404 с.

<sup>8</sup> Головина С. Ю., Кучина Ю. А. Трудовое право : учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2012. С. 240.

<sup>9</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И. Я. Белицкая, А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. 3-е изд. М. : Контракт, 2017. 608 с.

Таким образом, основой систем оплаты труда представляется наличие прямой связи между фактическим трудом работника и денежным вознаграждением за этот труд, в том числе связи между фактическими условиями труда и вознаграждением за труд, между результатами труда и вознаграждением за труд, между оценкой работодателем результатов труда работника и вознаграждением за труд. То есть система оплаты труда регулирует правоотношения, возникающие между работником и работодателем, когда работник фактически исполнял свои трудовые обязанности, в связи с чем у работодателя в силу положений трудового законодательства, трудового договора и локальных нормативных актов возникает обязанность выплатить работнику соответствующее вознаграждение и компенсации за особые условия труда, а в определенных случаях — и премию (выплату стимулирующего характера).

Наука и практика относят выходные пособия к виду гарантий, установленных ТК РФ. Согласно определению (ст. 164 ТК РФ) гарантиями называются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Понятие выходного пособия в ТК РФ не определяется, но согласно положениям гл. 27 ТК РФ оно относится к гарантиям, предоставляемым работнику при расторжении трудового договора, и представляет собой единоразовую выплату работнику при увольнении в случаях и в размере, предусмотренных законом (ч. 1—3 ст. 178 ТК РФ), трудовым или коллективным договором (ч. 4 ст. 178 ТК РФ).

Как справедливо отмечает профессор С. Ю. Головина, гарантии (выходное пособие, в частности) не связаны ни с заработной платой, ни с качеством труда работника, ни с расходами работника, понесенными при выполнении трудовых обязанностей или в связи с переводом<sup>10</sup>. И. С. Цыпкина указывает на основные признаки выходного пособия — социальный характер выплаты с целью поддержки работника при прекращении трудового договора по ряду оснований<sup>11</sup>, которая не связана ни с текущей трудовой деятельностью работника, ни с его дальнейшим трудоустройством<sup>12</sup>.

Согласно позиции Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ выходное пособие обладает следующими признаками: применяется как дополнительная гарантия для работников, подлежащих увольнению<sup>13</sup>, выполняет функцию защиты работника от временной потери дохода при увольнении<sup>14</sup> на период его нового трудоустройства<sup>15</sup>.

Таким образом, ошибочной и необоснованной представляется позиция судов, которые относят выходные пособия к компонентам системы оплаты труда организации.

Следует также отметить, что логика правовой позиции, согласно которой выплата выходного пособия не является законной, если она прямо не предусмотрена локальным нормативным актом работодателя, неверна. Обоснованной представляется позиция А. В. Глухова, который указывает, что выходное пособие будет иметь признаки незаконности, если условие трудового договора о его выплате прямо противоречит (а не просто не предусмотрено) локальному

<sup>10</sup> Головина С. Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Известия вузов. Правоведение. 2010. № 2. С. 53—62.

<sup>11</sup> Цыпкина И. С. Правовая природа выходного пособия // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 5 (66). С. 87.

<sup>12</sup> Цыпкина И. С. Правовая природа выходного пособия. С. 81.

<sup>13</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 25.02.2016 № 388-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Берсенева Владимира Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 3 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации».

<sup>14</sup> Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 16.06.2017 № 307-КГ16-19781 по делу № А42-7562/2015.

<sup>15</sup> Определение Верховного Суда РФ от 20 декабря 2016 г. № 304-КГ16-12189.

нормативному акту работодателя или коллективному договору, устанавливающим предельный размер выходных пособий, при условии, что работник на момент подписания трудового договора был ознакомлен под расписку с текстом такого локального акта работодателя (согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ)<sup>16</sup>. Указанная правовая позиция изложена и в определении Верховного Суда РФ от 10 сентября 2010 г. № 14-В10-10.

**2. Ошибочное отнесение выходных пособий к видам компенсаций.** Согласно правовой позиции Московского городского суда, изложенной в апелляционном определении от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39310/2014, не подлежит выплате выходное пособие, установленное трудовым договором, если оно не направлено на компенсацию работнику затрат, понесенных в связи с выполнением им трудовых обязанностей.

Ошибочность указанного толкования правовой природы выходного пособия<sup>17</sup> в данном случае обосновывается следующим. Согласно ч. 2 ст. 164 ТК РФ выплаты, направленные на компенсацию затрат работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, называются компенсациями. Указанной правовой нормой регулируются ситуации, когда работник понес определенные расходы, которые он не должен был бы нести, если бы не выполнял свои трудовые обязанности. К таким выплатам относятся: возмещение расходов, связанных со служебной командировкой или со служебными поездками, а также при переезде на работу в другую местность (ст. 168—169 ТК РФ). Компенсации в этом смысле не направлены на возмещение затрат живого труда, они предоставляются в силу прямых предписаний закона с возможностью повышения их в локальном нормативном акте

работодателя; не подлежат налогообложению (ст. 217 Налогового кодекса РФ); не учитываются при исчислении среднего заработка, пенсий, пособий и т.д.<sup>18</sup>

Ошибочное отнесение выходных пособий к видам компенсаций объясняется тем, что в ТК РФ под словом «компенсация» понимаются и выплаты согласно ч. 2 ст. 164 ТК РФ, и выходное пособие (часть 3 ст. 180 ТК РФ предусматривает выплату компенсации работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности), и выплаты, похожие по своей юридической сути на выходное пособие (статья 279 ТК РФ предусматривает выплату компенсации руководителю, увольняемому по решению собственника на основании ст. 278 ТК РФ). В то же время, согласно определению заработной платы (ст. 129 ТК РФ), в нее включаются так называемые компенсационные выплаты, под которыми понимаются выплаты работнику за особые условия труда и которые не имеют отношения к компенсациям согласно ст. 164 ТК РФ. Ученые неоднократно указывали на нецелесообразность использования в ТК РФ одинаковых по форме и разных по значению терминов<sup>19</sup>. Вследствие неудачной юридической техники права работников на выплату выходного пособия, предусмотренного трудовым договором, нарушаются и работодателем, и судом, поскольку первые не исполняют условия трудового договора, а вторые ошибочно толкуют нормы трудового законодательства в ущерб интересам работников.

Очевидно, что по логике суда (что показывает большинство отказов в исках работников), никакое выходное пособие, предусмотренное трудовым договором, не будет подлежать выплате, поскольку априори не может быть прямой связи

<sup>16</sup> Глухов А. В. Договорный порядок выплаты выходных пособий при увольнении // Юридическая наука. 2013. № 1. С. 35.

<sup>17</sup> Подробнее о правовой природе выходных пособий см.: Цыпкина И. С. Правовая природа выходного пособия. С. 87.

<sup>18</sup> Цыпкина И. С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 10. С. 22.

<sup>19</sup> Головина С. Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения; Цыпкина И. С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве. С. 22.

между двумя несвязанными событиями: размером выходного пособия, выплачиваемого по соглашению сторон при прекращении трудовых отношений, и затратами работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

**3. Ошибочное понимание выходного пособия как выплаты стимулирующего характера.** В судебных решениях время от времени встречается такой аргумент: выходное пособие, предусмотренное трудовым договором, не подлежит выплате, поскольку оно не создает дополнительной мотивации работника к труду<sup>20</sup>. Очевидно, что единственный стимул, который создает выходное пособие, — это мотивация работника к прекращению трудовых отношений, и в случае, когда такое выходное пособие имеет значительный размер, свою задачу оно выполняет.

**4. Применение норм о защите от дискриминации в ущерб интересам работника.** Выходные пособия, предусмотренные трудовым договором работника-истца, суды часто воспринимают как дискриминацию остальных работников работодателя-ответчика, для которых такие выплаты не предусмотрены, вследствие чего суды полностью отказывают в удовлетворении требования о взыскании выходного пособия<sup>21</sup>.

Такой подход суда радикально искажает смысл права на защиту от дискриминации в сфере труда, задача которого состоит в обеспечении работникам права на равное обращение и на равные возможности в процессе труда. Логично, что заявить о факте дискриминации в сфере труда имеет право то лицо, которое считает себя подвергнутым дискриминации или которое действует в интересах лиц, подвергнутых дискриминации (ст. 3, ч. 3 ст. 391 ТК РФ)<sup>22</sup>.

Работодатель-ответчик в деле о взыскании не выплаченного им же выходного пособия не является лицом, имеющим право заявить о факте дискриминации. Более того, работодатель — это лицо, взявшее на себя материальные обязательства, которые им же и нарушены. Ссылка работодателя на дискриминационность выходного пособия в таких спорах — не что иное, как попытка избежать ответственности за свое противозаконное поведение.

Заявить о факте дискриминации могут работники, которые полагают, что работодатель допустил неравное обращение в условиях массового увольнения, выплатив дополнительное выходное пособие некоторым работникам без очевидных оснований. В таком случае закономерно, что работники, которые полагают, что в их отношении была допущена дискриминация, будут требовать выплаты выходного пособия в равном или сопоставимом размере, а не лишения выходных пособий тех работников, которые их получили или в отношении которых работодатель обязался их выплатить.

Суд ошибочно полагает, что норма ч. 4 ст. 178 ТК РФ действует только в условиях, когда во всех трудовых договорах всех работников организации предусмотрены одинаковые выходные пособия, в то время как смысл указанной нормы в том, чтобы обеспечить индивидуальный (дифференцированный) подход к определенному работнику в условиях одного конкретного увольнения или многих увольнений, но на индивидуальных условиях<sup>23</sup>.

**5. Невосприятие судами соглашения сторон о прекращении трудовых отношений как основания для выплаты выходного пособия.** По

<sup>20</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 марта 2018 г. № 33-6196/2018, апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39305/2014, апелляционное определение Московского городского суда от 26 октября 2012 г. по делу № 11-24156/2012, апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2012 г. по делу № 11-23288/2012.

<sup>21</sup> Определение Московского городского суда от 22 ноября 2012 г. по делу № 11-23288/2012.

<sup>22</sup> См.: Лукьянова И. Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика : науч.-практ. сборник. М., 2008. С. 203 ; Лютов Н. Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 20—24.

<sup>23</sup> Например, согласно определению Верховного Суда РФ от 10 сентября 2010 г. № 14-В10-10 нет признаков дискриминации только в факте установления выходного пособия в шестикратном размере.

мнению судов, ТК РФ не содержит права работника и работодателя предусматривать выплату выходного пособия в соглашении о прекращении трудовых отношений<sup>24</sup>.

Судебная практика Верховного Суда РФ дает примеры двух диаметрально противоположных правовых позиций в этом отношении. Согласно первой, суд полагает, что трудовым законодательством не предусмотрено право сторон определять условия о выплате выходного пособия при заключении соглашения о расторжении трудового договора<sup>25</sup>. Согласно второй, суд полагает, что ст. 178 ТК РФ предусматривает право сторон трудового договора зафиксировать выплату выходного пособия в соглашении о прекращении трудовых отношений<sup>26</sup>, и такая выплата должна рассматриваться как выплата, установленная законодательством<sup>27</sup>. Полагаем обоснованной только вторую позицию, поскольку в ч. 4 ст. 178 ТК РФ прямо и недвусмысленно закреплено право сторон трудового договора на свое усмотрение устанавливать случаи и размеры выплаты выходных пособий, кроме случаев, прямо предусмотренных в ТК РФ. Если соглашение о прекращении трудовых отношений является частью трудового договора, то законом допускается включение условия о выплате выходного пособия в его текст (что подтверждает повсеместная практика установления таких выплат при увольнении).

#### **6. Отсутствие критериев оценки адекватности и соразмерности выходного пособия.**

Проблемой при рассмотрении споров о выплате выходных пособий, предусмотренных трудовым договором, представляется размер выходного пособия.

Суды признают размер выходных пособий неадекватным и несоразмерным без указания объективных критериев<sup>28</sup>, в результате чего таковыми признаются выходные пособия в размере, например, трех<sup>29</sup> или шести окладов работника<sup>30</sup>, что подводит к выводу о том, что суд полагает любые выходных пособия, не предусмотренные трудовым законодательством, неадекватными и необоснованными и, что важно, не подлежащими выплате в полном объеме.

В то же время, к примеру, Конституционный Суд РФ при толковании нормы ст. 279 ТК РФ, которая предусматривает право работника и работодателя установить в трудовом договоре размер компенсации руководителю при досрочном прекращении трудовых отношений на основании решения собственника (ст. 278 ТК РФ), предложил учитывать при расчете суммы компенсации: время, остающееся до истечения срока действия договора, суммы, которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать, дополнительные расходы, которые руководитель, возможно, вынужден будет понести в результате досрочного прекращения договора, и т.п.<sup>31</sup>

<sup>24</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 26 октября 2012 г. по делу № 11-24156/2012, апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39305/2014, апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39310/2014, апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39304/2014.

<sup>25</sup> Определение Верховного Суда РФ от 10 августа 2015 г. № 36-КГ15-5; постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 15.05.2015 по делу № А27-8298/2014.

<sup>26</sup> Определение Верховного Суда РФ от 16 июня 2017 г. № 307-КГ16-19781.

<sup>27</sup> Определение Верховного Суда РФ от 20 декабря 2016 г. № 304-КГ16-12189, определение Верховного Суда РФ от 21 января 2010 г. № 9-В09—25.

<sup>28</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2012 г. по делу № 11-23288/2012, апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39305/2014.

<sup>29</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 26 октября 2012 г. по делу № 11-24156/2012.

<sup>30</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 марта 2018 г. № 33-6196/2018, апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39305/2014.

<sup>31</sup> 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

Первые два критерия представляются несовершенными, поскольку любые трудовые отношения предполагают свободу работника в любой момент их прекратить, т.е. нет безусловной уверенности в том, что работник отработал бы оставшееся по трудовому договору время. Кроме того, такой критерий неприменим к работникам, с которыми трудовой договор заключен на неопределенный срок. Представляется также сложной задачей доказать суду взаимосвязь между расходами работников после прекращения трудового договора и самим фактом досрочного его расторжения. Соглашаясь с мнением Л. С. Кирилловой о том, что при осуществлении трудовых прав стороны трудового договора должны руководствоваться требованиями о необходимости использования своих прав в соответствии с их социальным назначением<sup>32</sup>, в то же время полагаем, что при оценке размера выходного пособия как «адекватного и соразмерного» суд должен принимать во внимание не только социальное назначение выходного пособия — как определенного рода способа поддержки работника в период поиска новой работы, но и такие факторы, как стаж (включая все трудовые договоры, заключенные между работником и работодателем на момент увольнения) и размер заработной платы<sup>33</sup>, возраст и квалификация работника с точки зрения оценки времени, необходимого для поиска новой работы (поскольку 23-летний работник, проработавший полгода охранником супермаркета, сможет быстрее найти аналогичную работу в другом супермаркете, чем пожилой инженер завода, проработавший на нем 30 лет, в силу разного спроса на указанные профессии и разной адаптивности к новым условиям труда), а также иногда характер обязательств, которые дополнительно берет на себя

работник в связи с увольнением (например, обязательства сохранять в тайне сведения, полученные от работодателя, после прекращения трудовых отношений).

Полагаем также, что размер выходного пособия при оценке его соразмерности должен соотноситься и с масштабом (финансовыми оборотами) организации-работодателя. Если размер выходного пособия, предусмотренного соглашением сторон, представляется суду неадекватным, суд должен указать, из каких показателей организации в соотношении с размером выходного пособия работника он исходил. Например, размер выходного пособия составляет настолько значительную часть оборотных средств организации, что объективно (а не гипотетически) может привести к падению рыночной стоимости акций работодателя или закрытию части его бизнеса. В ситуации, когда организация находится в состоянии ликвидации или банкротства, сам по себе факт введения указанных процедур не подтверждает законность действий работодателя, который не выплатил выходное пособие, как и не является подтверждением того, что выходное пособие работника установлено неправомерно или что оно значительно влияет на финансовое состояние организации. Проведение указанных процедур не освобождает работодателя от исполнения обязательств.

При оценке адекватности размера выходного пособия суд также должен исходить из того, какие выходные пособия закон рассматривает как адекватные. Например, при стандартной процедуре сокращения численности или штата организации максимальный размер выходного пособия с учетом периода, на который за работником сохраняется средний заработок, составляет три средних заработка работника<sup>34</sup>. В то же

---

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».

<sup>32</sup> Кириллова И. С. Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 2. С. 122.

<sup>33</sup> Конвенция Международной организации труда 1982 г. о прекращении трудовых отношений (№ 158). Ст. 12.

<sup>34</sup> И. С. Цыпкина обосновывает, что и выходное пособие, предусмотренное статьей 178 ТК РФ, и размер среднего заработка, сохраняемого за работником на период нового трудоустройства на последующие

время выходное пособие судьи, выходящего в отставку, составляет не менее шестикратного размера ежемесячного денежного вознаграждения по оставляемой должности<sup>35</sup>, а государственный служащий в случае реорганизации или ликвидации государственного органа имеет право на получение четырех сумм ежемесячного денежного содержания<sup>36</sup>. Согласно определению Верховного Суда РФ от 16 июня 2017 г. № 307-КГ16-19781 адекватным и отвечающим требованиям защиты публичных интересов представляется выходное пособие в размере, не превышающем 3-кратный (6-кратный для отдельных случаев) заработок, согласно ограничениям, предусмотренным п. 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ.

Полагаем, что в случае, когда судом установлено, что выходное пособие работника не представляется адекватным, т.е., например, превышает шесть средних заработков работника без объективных на то причин, суд должен иметь право принять решение об уменьшении размера выходного пособия с учетом критериев, приведенных выше, но до уровня, не ниже гарантированного трудовым законодательством или коллективным договором при сокращении численности или штата организации (ст. 180 ТК РФ), — по аналогии с правом суда на снижение размера ущерба при привлечении работ-

ника к материальной ответственности (ст. 250 ТК РФ) или по аналогии с рекомендациями Верховного Суда РФ, выданными для рассмотрения споров о «золотых парашютах» для руководителей организаций<sup>37</sup>.

**7. Использование судами правовых механизмов, не предусмотренных ТК РФ. Неопределенность правовых последствий принятых судебных решений.** Трудовое законодательство не содержит правовых механизмов для оспаривания законности условий трудового договора<sup>38</sup>, кроме общей нормы ст. 9 ТК РФ, согласно которой не подлежат применению условия трудового договора, ухудшающие положение работника в сравнении с действующим трудовым законодательством.

Тем не менее суды отказывают в исках о взыскании выходных пособий, признавая их невыплату работодателем обоснованной и законной, ссылаясь на общий принцип недопустимости злоупотребления правом<sup>39</sup>. Конституционный Суд РФ в постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П подтвердил, что общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, в полной мере распространяется на сферу трудовых отношений.

Однако мотивировочная часть судебных решений показывает, что они не имеют четкого

---

два месяца (с зачетом выходного пособия), а в исключительных случаях — на три месяца, являются, по сути, выходным пособием. См.: *Цыпкина И. С.* Правовая природа выходного пособия. С. 81, 83.

<sup>35</sup> Федеральный закон от 26 июня 1992 г. № 3132-1 (в ред. от 2 августа 2019 г.) «О статусе судей в Российской Федерации». П. 3 ст. 15

<sup>36</sup> Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 19.12.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Ст. 37.

<sup>37</sup> См.: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации». П. 11.

<sup>38</sup> *Кириллова Л. С.* Пределы осуществления прав сторонами трудового правоотношения : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2016. С. 173—174 ; определение Верховного Суда РФ от 21 января 2010 г. № 9-В09—25.

<sup>39</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 марта 2018 г. № 33-6196/2018, апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39305/2014, апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39310/2014, апелляционное определение Московского городского суда от 26 октября 2012 г. по делу № 11-24156/2012, апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2012 г. по делу № 11-23288/2012.

представления о том, каким образом применять указанный общеправовой принцип. Так, суды указывают, что в ситуациях, когда условие о выплате выходного пособия включено в соглашение о прекращении трудовых отношений<sup>40</sup> или же в текст трудового договора, но незадолго до увольнения, или судом установлен его дискриминационный характер, неадекватность или несоразмерность, что не создает мотивации работника к труду, или же выходное пособие не предусмотрено действующей у работодателя системой оплаты труда, — сторонами трудового договора допускается злоупотребление правом, предоставленным частью 4 ст. 178 ТК РФ.

Полагаем некорректным использование аналогии гражданского права о недопустимости злоупотребления правом в случае, когда между работником и работодателем заключено соглашение и нет доказательств противоправной цели при заключении соглашения. Как было сказано выше, соглашение сторон — это правовой механизм бесконфликтного прекращения трудовых отношений. В тексте соглашения стороны имеют право предусмотреть выплату выходного пособия, и этот механизм широко распространен в России, поэтому в случае неисполнения условий соглашения факт невыплаты выходного пособия должен восприниматься как грубое нарушение прав работника. Только если судом будет установлен факт сговора между представителем работодателя и работником, суд имеет основания считать выплату выходного пособия злоупотреблением правом<sup>41</sup>. Ученые сходятся во мнении, что для признания недобросовестности обеих сторон соглашения должен быть доказан тот факт, что и у работника, и у представителя работодателя при заклю-

чении соглашения была противоправная цель; умысел или «заведомая недобросовестность» в действиях обеих сторон является признаком злоупотребления правом<sup>42</sup>. И. А. Паламарчук справедливо отмечает, что работник не может сам для себя установить преференции в трудовом договоре, т.е. для подтверждения факта злоупотребления сторон необходимо установить либо взаимную противоправную заинтересованность сторон при включении условия о выплате выходного пособия в трудовой договор, либо намеренное создание работодателем условий для злоупотребления правом со стороны работника<sup>43</sup>.

Тем не менее суды объективно принимают указанные решения, вследствие чего закономерно возникает вопрос о правовых последствиях для соглашения о прекращении трудовых отношений в целом.

Условие о выплате выходного пособия отражает суть консенсуса между работником и работодателем, достигнутого в соглашении при прекращении трудовых отношений. Если условие достигнутого соглашения признано незаконным или не подлежащим применению, то сохраняет ли юридическую силу соглашение в целом, если выясняется, что стороны не достигли соглашения по его существенным условиям?

Профессор А. М. Лушников и профессор М. В. Лушникова отмечают невозможность заимствования гражданско-правовой договорной конструкции признания трудового договора незаключенным, так как в ТК РФ нет конструкции существенных условий договора<sup>44</sup>. Однако справедливо ли такое суждение в вопросе заключения соглашения о прекращении трудовых отношений, в котором работник и работодатель

<sup>40</sup> Решение Железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ РБ от 1 сентября 2011 г. по делу № 2-2771/2011.

<sup>41</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 марта 2018 г. № 33-6196/2018, апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2014 г. по делу № 33-39305/2014.

<sup>42</sup> Кириллова Л. С. Пределы осуществления прав сторонами трудового правоотношения. С. 180 ; Паламарчук И. А. Заключение, изменение, прекращение трудового договора: гарантии и компенсации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М. 2013. С. 8.

<sup>43</sup> Паламарчук И. А. Установление повышенных выходных пособий: проблемы // Труд и социальные отношения. 2012. № 11. С. 127.

<sup>44</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В., Курс трудового права : учебник : в 2 т. М. : Статут, 2009. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. С. 353—357.

фиксируют условия увольнения: например, дату увольнения и размер выходного пособия, оба из которых представляются существенными для сторон трудового договора? Очевидно, что в случае, если бы работодатель не обязался выплатить выходное пособие, работник бы не согласился на досрочное расторжение трудового договора, тогда признание судом существенного условия соглашения о прекращении трудовых отношений не подлежащим применению подтверждает тот факт, что соглашение не было заключено, т.е. работник был уволен по соглашению сторон без законных оснований.

В завершение отметим, что практика ошибочного толкования судами норм ТК РФ, регулирующих вопросы выплаты выходных пособий, предусмотренных трудовым договором, подталкивает к необходимости разработки понятных и подробных критериев, на которые суды и стороны трудового спора смогут ориентироваться при рассмотрении дел по искам о взыскании выходных пособий. Такие критерии могут быть выработаны в форме системы контрольных вопросов, ответив на которые суд и стороны судебного процесса могли бы прийти к взвешенному и аргументированному решению.

### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.
2. Головина С. Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Известия вузов. Правоведение. — 2010. — № 2. — С. 53—62.
3. Головина С. Ю., Кучина Ю. А. Трудовое право : учебник для бакалавров. — М. : Юрайт, 2012. — 379 с.
4. Кириллова И. С. Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав // Вестник экономики, права и социологии. — 2015. — № 2. — С. 120—123.
5. Кириллова Л. С. Пределы осуществления прав сторонами трудового правоотношения. : дис. ... канд. юрид. наук. — Екатеринбург, 2016. — 180 с.
6. Колобова С. В., Сергеев Ю. С. Трудовое право России : учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юстицинформ, 2018. — 404 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И. Я. Белицкая, А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 3-е изд. — М. : Контракт, 2017. — 608 с.
8. Лукьянова И. Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика : науч.-практ. сборник. — М., 2008.
9. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. — М. : Статут, 2009. — Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — 1151 с.
10. Лютов Н. Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 4. — С. 20—24.
11. Орловский Ю. П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. — 2010. — № 6 (162). — С. 52—66.
12. Паламарчук И. А. Заключение, изменение, прекращение трудового договора: гарантии и компенсации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2013. — 28 с.
13. Паламарчук И. А. Установление повышенных выходных пособий: проблемы // Труд и социальные отношения. — 2012. — № 11. — С. 125—128.
14. Цыпкина И. С. К вопросу о целесообразности совершенствования законодательства о гарантиях и компенсациях в трудовом праве // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2012. — № 10. — С. 19—23.
15. Цыпкина И. С. Правовая природа выходного пособия // Актуальные проблемы российского права. — 2016. — № 5 (66). — С. 80—88.

*Материал поступил в редакцию 1 февраля 2020 г.*

## REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Aktual'nye problemy trudovogo prava : uchebnik dlya magistrrov / otv. red. N. L. Lyutov. — M. : Prospekt, 2017. — 688 s.
2. Golovina S. Yu. Terminologicheskaya neopredelennost' v trudovom prave: prichiny vozniknoveniya i puti ustraneniya // Izvestiya vuzov. Pravovedenie. — 2010. — № 2. — S. 53—62.
3. Golovina S. Yu., Kuchina Yu. A. Trudovoe pravo : uchebnik dlya bakalavrov. — M. : Yurajt, 2012. — 379 s.
4. Kirillova I. S. Zapret zloupotrebleniya pravom kak predel osushchestvleniya trudovykh prav // Vestnik ekonomiki, prava i sociologii. — 2015. — № 2. — S. 120—123.
5. Kirillova L. S. Predely osushchestvleniya prav storonami trudovogo pravootnosheniya. : dis. ... kand. jurid. nauk. — Ekaterinburg, 2016. — 180 s.
6. Kolobova S. V., Sergeenko Yu. S. Trudovoe pravo Rossii : uchebnik. — 2-e izd., pererab. i dop. — M. : Yusticinform, 2018. — 404 s.
7. Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii (kratkij, postatejnyj) / I. Ya. Belickaya, A. F. Nurtdinova, Yu. P. Orlovskij [i dr.] ; otv. red. Yu. P. Orlovskij. — 3-e izd. — M. : Kontrakt, 2017. — 608 s.
8. Luk'yanova I. N. Dokazyvanie v delah o diskriminacii v sfere truda v Rossijskoj Federacii // Diskriminacija v sfere truda: teoriya i praktika : nauch.-prakt. sbornik. — M., 2008.
9. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Kurs trudovogo prava : uchebnik : v 2 t. — M. : Statut, 2009. — T. 2 : Kollektivnoe trudovoe pravo. Individual'noe trudovoe pravo. Processual'noe trudovoe pravo. — 1151 s.
10. Lyutov N. L. Diskriminacija v oblasti truda i zanyatij: problemy opredeleniya // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2011. — № 4. — S. 20—24.
11. Orlovskij Yu. P. Nekotorye voprosy primeneniya zakonodatel'stva o rastorzhonii trudovogo dogovora s rabotnikom // Zhurnal rossijskogo prava. — 2010. — № 6 (162). — S. 52—66.
12. Palamarchuk I. A. Zaklyuchenie, izmenenie, prekrashchenie trudovogo dogovora: garantii i kompensacii : avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. — M., 2013. — 28 s.
13. Palamarchuk I. A. Ustanovlenie povyshennykh vyhodnykh posobij: problemy // Trud i social'nye otnosheniya. — 2012. — № 11. — S. 125—128.
14. Cypkina I. S. K voprosu o celesoobraznosti sovershenstvovaniya zakonodatel'stva o garantiyah i kompensaciyah v trudovom prave // Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika. — 2012. — № 10. — S. 19—23.
15. Cypkina I. S. Pravovaya priroda vyhodnogo posobiya // Aktual'nye problemy rossijskogo prava. — 2016. — № 5 (66). — S. 80—88.