

## СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН *Часть 2.*

### *3. Односторонний отказ от договоренности об увольнении по соглашению сторон (аннулирование договоренности)*

#### Суть споров

По смыслу ст. 78 ТК РФ отказаться от договоренности о расторжении трудового договора можно только при взаимном согласии работодателя и работника (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Тем не менее ряд обстоятельств суд может квалифицировать как достаточно уважительные для расторжения работником (работодателем) соглашения в одностороннем порядке. Таким образом, не во всех случаях одна сторона трудового договора вправе отказать другой стороне в просьбе аннулировать договоренность о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

Если отказ в удовлетворении просьбы аннулировать достигнутую договоренность стал причиной спора, его разрешение будет зависеть от причин, по которым заинтересованная сторона просит аннулировать соглашение, и иных существенных обстоятельств.

#### *3.1. Правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если работник отказывается от ранее достигнутого соглашения?*

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в данной ситуации является правомерным.

Вывод основан на том, что работник не вправе в одностороннем порядке отказаться от договоренности об увольнении по соглашению сторон (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

*Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2019 по делу N 33-55907/2019*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе, взыскать оплату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Обстоятельства дела: работник подал заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон. До дня увольнения он направил заявление об отзыве заявления о расторжении трудового договора, указав, что оно было подано под давлением службы безопасности. Работодатель провел соответствующую проверку и, удостоверившись, что давления на работника не оказывалось, издал приказ об увольнении работника по соглашению сторон в срок, который был ранее согласован сторонами. Работник был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Договоренность относительно срока и основания увольнения возможно аннулировать только при взаимном согласии сторон трудового договора.

*Продолжение на стр. 2-11.*

*Часть 1 опубликована на сайте «Газпром профсоюза»  
в разделе «Пресс-архив» / «Прочие печатные материалы»*

## **СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

### **Аналогичные выводы содержит:**

*Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2018 по делу N 33-35759/2018*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник подал заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Работодатель издал приказ об увольнении работника по основанию и в срок, которые были указаны в заявлении. До даты увольнения работник направил письмо об отзыве заявления. Уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Соглашение работника и работодателя об условиях прекращения трудовых отношений не может быть изменено впоследствии по воле одной из сторон.

*Апелляционное определение Верховного Суда Республики Крым от 03.07.2017 по делу N 33-4271/2017*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник подал заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Работодатель издал приказ об увольнении работника по основанию и в срок, которые были указаны в заявлении. До даты увольнения работник направил письмо об отзыве заявления. Уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Аннулировать договоренность относительно срока и основания увольнения можно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Волеизъявления только одной из сторон для этого недостаточно.

*Апелляционное определение Калининградского областного суда от 18.03.2015 по делу N 33-1384/2015г.*

Требования работника: признать незаконным приказ о прекращении трудового договора, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник обратился с заявлением об увольнении по соглашению сторон, и стороны подписали соглашение о расторжении трудового договора. До дня увольнения работник подал оформленную в письменном виде просьбу об отзыве своего заявления, но был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

После заключения соглашения о расторжении трудового договора работодатель не вправе, а обязан уволить работника. Аннулирование соглашения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 12.08.2013 по делу N 11-25738*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: стороны подписали соглашение о расторжении трудового договора.

*Продолжение на стр. 3-11.*

## СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

До дня увольнения работник направил работодателю телеграммы с отказом от указанного соглашения. Уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Такого согласия сторонами достигнуто не было.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 08.07.2013 по делу N 11-19395/2013г.*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: трудовой договор расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на основании заявления работника об увольнении по соглашению сторон. До дня прекращения трудового договора работник отозвал заявление об увольнении.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Достигнутая договоренность об увольнении по соглашению сторон не была аннулирована, поскольку работник не получил согласие работодателя на отзыв заявления.

*Апелляционное определение Калининградского областного суда от 16.05.2012 по делу N 33-1871/2012*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работник написал заявление об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Было составлено соглашение о расторжении трудового договора. На следующий день работник письменно сообщил работодателю об отказе от увольнения.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Если договоренность между сторонами достигнута и закреплена в письменной форме, то по смыслу ст. 78 ТК РФ, п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 ни работник, ни работодатель не вправе аннулировать ее в одностороннем порядке.

Мотивы, по которым сторона выступила с инициативой о расторжении трудового договора по соглашению сторон, в данном случае правового значения не имеют.

*Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.04.2011 N 33-5271/2011*

Требования работника: признать лишение возможности трудиться незаконным, а приказ об увольнении по соглашению сторон - недействительным.

Обстоятельства дела: работодатель издал приказ о прекращении трудового договора с работником по соглашению сторон. Основанием для увольнения послужили заявление работника и дополнительное соглашение к трудовому договору о расторжении трудового договора по п. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон). До дня увольнения работник направил в адрес работодателя заявление об отзыве заявления о расторжении трудового договора.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требования работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

*Продолжение на стр. 4-11.*

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

Для изменения или отмены соглашения о расторжении трудового договора необходимо достижение между сторонами соглашения. В данном случае оно достигнуто не было, поэтому дата уведомления работодателя об отзыве заявления о расторжении трудового договора по соглашению сторон правового значения не имела. Доказательств намерения сторон изменить или отменить указанное соглашение суду представлено не было.

*Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27.07.2017 по делу N 33-5376/2017*

### **3.2. Правомерно ли увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если работник отказывается от увольнения в связи с тем, что после подписания соглашения узнала о своей беременности?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в данной ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что беременная работница, не зная о своем положении в момент подписания соглашения о расторжении трудового договора, не могла учесть, что это повлечет ущерб, который в значительной степени лишает ее и будущего ребенка того, на что она вправе рассчитывать при сохранении трудовых отношений. В таком случае беременность работницы признается существенным мотивом для отказа от исполнения соглашения.

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной и кассационной инстанций показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения в пользу работодателя, основываясь на следующем. Если на момент подписания соглашения о прекращении трудового договора работница не знала о беременности, то это не лишает работодателя права на основании достигнутого соглашения расторгнуть трудовой договор.

*Определение Верховного Суда РФ от 20.06.2016 N 18-КГ16-45*

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работница была уволена по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). На момент подписания соглашения и расторжения трудового договора была беременна, о чем узнала после увольнения. Обратилась к работодателю с просьбой аннулировать соглашение и восстановить на работе, в чем ей было отказано.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменены. Дело направлено на новое рассмотрение.

Исполнять соглашение о расторжении трудового договора работница отказалась по причине беременности, о которой на момент подписания соглашения не знала. Следовательно, указанное соглашение не может сохранить свое действие ввиду отсутствия волеизъявления работницы. В противном случае будет иметь место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

#### **Аналогичные выводы содержит:**

*Определение Верховного Суда РФ от 05.09.2014 N 37-КГ14-4*

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работница была уволена по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

*Продолжение на стр. 5-11.*

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

За два дня до увольнения она обратилась к работодателю с заявлением об аннулировании соглашения в связи с тем, что узнала о своей беременности, и представила справку из женской консультации.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменены.

Так как по причине беременности работница отказалась от соглашения о расторжении трудового договора, соглашение не должно исполняться в связи с отсутствием волеизъявления работницы. В противном случае будет иметь место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 28.02.2017 по делу N 33-6369/2017*

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работница была уволена по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). На момент подписания соглашения и издания приказа о расторжении трудового договора была беременна, о чем узнала позднее. Обратилась к работодателю с заявлением о восстановлении на работе и представила справку о беременности. В восстановлении на работе было отказано.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Отказ работницы, узнавшей о своей беременности, от исполнения достигнутой договоренности свидетельствует об отсутствии ее волеизъявления на расторжение трудового договора. Соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия. В противном случае трудовой договор прекращается не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 12.05.2015 по делу N 33-14983/2015*

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: после заключения соглашения о расторжении трудового договора работница узнала, что беременна. До дня увольнения она обратилась с заявлениями об отказе от соглашения и представила документы, подтверждающие беременность. Уволена по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Работница от исполнения соглашения о расторжении трудового договора отказалась по причине беременности, о которой на момент подписания соглашения не знала. Следовательно, указанное соглашение не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работницы.

*Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.09.2009 N 12785*

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: работница была уволена по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ) распоряжением работодателя. На момент заключения указанного соглашения она не знала о своей беременности.

Продолжение на стр. 6-11.

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

Работница направила работодателю заявление с отказом от исполнения соглашения в связи с беременностью и справку из женской консультации.

Вывод и обоснование суда: увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Подписывая соглашение, работница исходила из того, что ее увольнение влечет правовые последствия исключительно для нее лично. Однако в изменившихся обстоятельствах расторжение трудового договора могло повлечь ухудшение материального положения работницы и ее будущего ребенка.

Работодатель не принял во внимание существенность мотивов отказа работницы, не счел необходимым сообщить ей свое мнение по поводу ее заявления об отказе от исполнения соглашения, хотя располагал необходимыми документами, что свидетельствует о злоупотреблении правом.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 16.11.2015 по делу N 33-33367/2015*

### **3.3. Правомерно ли увольнение работника за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если до этого было заключено соглашение о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ?**

По этому вопросу есть две точки зрения (Позиция 1 и 2).

Позиция 1. Есть судебное постановление, которым увольнение в такой ситуации признано правомерным.

Вывод суда основан на том, что уволить за прогул в данной ситуации можно, поскольку работник обязан соблюдать трудовую дисциплину в течение всего срока действия трудового договора. Увольнение работника за прогул правомерно, даже если заключено соглашение о расторжении трудового договора.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 24.07.2012 по делу N 11-14732*

Требования работника: признать дисциплинарное взыскание незаконным, изменить дату и основание увольнения.

Обстоятельства дела: стороны заключили соглашение о расторжении трудового договора. В период, когда трудовой договор еще действовал, работник совершил прогулы. Уволен по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ до наступления даты расторжения договора по соглашению сторон.

Вывод и обоснование суда: увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

До наступления даты расторжения трудового договора, указанной в соглашении сторон, работник обязан был выходить на работу и подчиняться правилам трудовой дисциплины. Работодатель имел право уволить работника по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Позиция 2. В то же время есть статьи авторов, из которых следует, что уволить за прогул в указанной ситуации нельзя, так как наличие подписанного соглашения об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ лишает работодателя возможности уволить работника по иному основанию.

Увольнение работника за прогул неправомерно, если заключено соглашение о расторжении трудового договора.

*Продолжение на стр. 7-11.*

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

*Статья: Увольнение по собственному желанию или по соглашению сторон? (Русакова О.Н.) («Зарплата», 2008, N 2)*

Вывод и обоснование автора: увольнение за прогул неправомерно, если заключено соглашение о расторжении трудового договора.

Аннулирование приказа об увольнении и соглашения о расторжении трудового договора возможно лишь при обоюдном согласии работника и работодателя (п. 20 Постановления Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. N 2).

**Аналогичные выводы содержит:**

*Тематический выпуск: Принимаем и увольняем работников по всем правилам (Цыганов А.М.) («Экономико-правовой бюллетень», 2011, N 4)*

Вывод автора: если работник совершает прогулы после заключения с ним соглашения о расторжении трудового договора, то уволить его по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (прогул) работодатель уже не вправе.

**4. Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора по соглашению сторон**Суть споров

В коллективном или трудовом договоре могут быть определены случаи выплаты выходного пособия помимо указанных в ст. 178 ТК РФ с учетом ограничений, предусмотренных Трудовым кодексом РФ для отдельных категорий работников (ч. 4 ст. 57, ч. 8 ст. 178, ст. 349.3 ТК РФ). При этом, п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ выплата такого пособия при расторжении трудового договора по соглашению сторон не установлена.

Если невыплата либо задержка в выплате выходного пособия, предусмотренного соглашением, стала причиной спора, его разрешение будет зависеть от ряда факторов: от доводов работодателя, оценки судом их правомерности, сопутствующих обстоятельств дела (организационно-правовой формы работодателя, согласованного размера выплаты и т.п.).

Например, суд вправе отказать руководителю организации в удовлетворении иска о взыскании выплат, связанных с прекращением трудового договора, или уменьшить их размер, если установит, что условия трудового договора о выплатах нарушают требования законодательства (в том числе о недопустимости злоупотребления правом) либо законные интересы работодателя, других работников, иных лиц (п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21).

**4.1. Правомерен ли отказ работодателя в выплате выходного пособия (денежной компенсации), предусмотренного трудовым договором?**

По этому вопросу есть две точки зрения (Позиция 1 и 2).

Позиция 1. Существует судебная практика, согласно которой отказ в выплате выходного пособия (денежной компенсации) при таких обстоятельствах является неправомерным.

Продолжение на стр. 8-11.

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

Вывод основан на следующем. В соответствии со ст. 57 ТК РФ в трудовой договор могут быть включены условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным законодательством. Это могут быть условия, определяющие дополнительные случаи выплаты выходных пособий. Денежная компенсация, предусмотренная трудовым договором на случай его расторжения по соглашению сторон, по своему характеру является выходным пособием. Таким образом, включение в трудовой договор условия о выплате выходного пособия (денежной компенсации) при увольнении работника по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не противоречит действующему законодательству.

*Определение Верховного Суда РФ от 06.12.2013 N 5-КГ13-125*

Требования работника: взыскать денежную компенсацию, причитающуюся при увольнении.  
Обстоятельства дела: дополнительным соглашением к трудовому договору и соглашением о расторжении трудового договора была предусмотрена выплата денежной компенсации при увольнении. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель данную выплату не произвел.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате неправомерен. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменены. Дело направлено на новое рассмотрение.

Работодатель принял условие о выплате денежной компенсации при увольнении, подписав соответствующее соглашение. Указанная компенсация по своему характеру является выходным пособием.

Трудовое законодательство не содержит запрета на установление непосредственно в трудовом договоре либо дополнительном соглашении к нему условий о выплате выходных пособий, в том числе в повышенном размере.

**Аналогичные выводы содержит:**

*Определение Верховного Суда РФ от 24.05.2013 N 5-КГ13-48*

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: дополнительным соглашением к трудовому договору и соглашением о прекращении трудового договора была предусмотрена выплата выходного пособия при увольнении. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель указанную выплату не произвел.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате неправомерен. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменены. Дело направлено на новое рассмотрение.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным Трудовым кодексом РФ, в том числе условие о выплате выходного пособия (ст. ст. 57, 178 ТК РФ). Закрепления данного условия в локальных нормативных актах не требуется.

Заключив соглашение, стороны подтвердили достижение договоренности о расторжении трудового договора и выплате выходного пособия при увольнении.

Ссылка на то, что стороны злоупотребили правом при определении условий соглашения о расторжении трудового договора, не может служить основанием для невыплаты работнику выходного пособия, определенного соглашением.

*Продолжение на стр. 9-11.*

## СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Установление размера выходного пособия не могло зависеть исключительно от работника, являвшегося одной из сторон договора.

*Апелляционное определение Курганского областного суда от 12.07.2016 N 33-2503/2016*

Требования работника: взыскать денежную компенсацию при увольнении.

Обстоятельства дела: трудовым договором была предусмотрена выплата денежной компенсации в случае увольнения работника по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Работник уволен по указанному основанию, однако работодатель денежную компенсацию не выплатил.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате неправомерен. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Трудовым договором могут предусматриваться помимо установленных законом дополнительные случаи выплаты выходных пособий и их повышенные размеры. Условия трудового договора, улучшающие положение работника, трудовому законодательству не противоречат и должны соблюдаться участниками договора.

Односторонний отказ работодателя от исполнения обязательства по выплате выходного пособия недопустим.

*Определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.07.2014 N 33-8806/2014*

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: в дополнительном соглашении к трудовому договору и соглашении о прекращении трудового договора была предусмотрена выплата компенсации при увольнении в размере десяти средних месячных заработков. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель данную выплату не произвел.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате неправомерен. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Компенсация, указанная в дополнительном соглашении к трудовому договору, по своему характеру является выходным пособием.

Трудовое законодательство не содержит запрета устанавливать непосредственно в трудовом договоре либо дополнительном соглашении к нему условия о выплате выходных пособий в повышенном размере.

*Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 31.01.2014 по делу N 33-1126/2014*

Требования работника: взыскать денежную компенсацию, причитающуюся при увольнении.

Обстоятельства дела: трудовым договором была предусмотрена выплата денежной компенсации при увольнении по соглашению сторон. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель указанную выплату не произвел.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате неправомерен. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В трудовом договоре могут быть установлены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст. 57 ТК РФ).

Согласно ч. 4 ст. 178 ТК РФ трудовым или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий.

Продолжение на стр. 10-11.

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

Увольняемому по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работнику законодательно не запрещена выплата компенсации, размер которой определяется по соглашению сторон. Поскольку такая договоренность была достигнута при заключении трудового договора, в случае его расторжения по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию.

**Позиция 2.** В то же время есть судебная практика, согласно которой отказ в выплате выходного пособия (денежной компенсации) при указанных обстоятельствах является правомерным. Вывод основан на том, что выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами. Следовательно, закрепления условия о выплате только в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему) недостаточно. Кроме того, по мнению судов, денежная компенсация, предусмотренная трудовым договором при увольнении по соглашению сторон, не относится к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении, не направлена на возмещение связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей затрат и не является выходным пособием.

Отказ работодателя в выплате выходного пособия (денежной компенсации), предусмотренного трудовым договором, правомерен.

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.03.2018 N 33-6196/2018 по делу N 2-1581/2017*

Требования работника: взыскать денежную компенсацию, причитающуюся при увольнении. Обстоятельства дела: дополнительным соглашением к трудовому договору установлено, что при увольнении по соглашению сторон работнику выплачивается компенсация в размере шести средних месячных заработных плат. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель эту выплату не произвел.

Вывод и обоснование суда: Отказ в выплате правомерен. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Оспариваемая денежная компенсация носит произвольный характер, не направлена на возмещение работнику издержек, связанных с прекращением трудовых отношений. Кроме того, ее установление является преимуществом по сравнению с другими работниками организации, что противоречит требованиям ч. 1 и 2 ст. 3 ТК РФ.

**Аналогичные выводы содержит:**

*Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2017 по делу N 33-19301/2017*

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: в дополнительном соглашении к трудовому договору было установлено, что при увольнении по соглашению сторон работнику, помимо сумм, причитающихся от работодателя, выплачивается выходное пособие в размере трехкратного среднего заработка. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель указанную выплату не произвел.

Вывод и обоснование суда: Отказ в выплате правомерен. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Окончание на стр. 11.

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**

Оспариваемое выходное пособие не относится к гарантиям и компенсациям при увольнении, не возмещает работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, размер спорной выплаты не соответствует системе оплаты труда у работодателя, носит произвольный характер. Это в совокупности свидетельствует о злоупотреблении сторонами правом при включении в трудовой договор пункта о такой выплате.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 30.03.2015 по делу N 33-10396/2015*

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: дополнительным соглашением к трудовому договору была предусмотрена выплата выходного пособия в размере пяти средних месячных заработков при увольнении. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако работодатель указанную выплату не произвел.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате правомерен. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Оспариваемая выплата не предусмотрена законом, коллективным договором, локальными нормативными актами. Кроме того, она не является компенсационной либо гарантированной выплатой и не направлена на возмещение затрат, связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей.

*Продолжение следует.*

**Важное событие:**

С 24 по 29 апреля 2022 года в Светлоярском районе Волгоградской области пойдет **«Вахта Памяти – 2022 Сталинградский рубеж»**. Организаторами выступают Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз», ООО «Газпром трансгаз Волгоград», «Газпром трансгаз Волгоград профсоюз» и ВРМОО поисково – исследовательское объединение «Уран». Эта Вахта, как и все предыдущие, организованные «Газпром профсоюзом», проводится в целях сохранения памяти о подвиге советского народа в годы Великой Отечественной войны, патриотического воспитания членов профсоюза, дальнейшего развития поискового движения в «Газпроме». В поисковых работах примут участие более 50 членов профсоюза более чем из 30 дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром».

Материалы о поведении Вахты Памяти и её итогах будут опубликованы на сайте [газпромпрофсоюз.рф](http://газпромпрофсоюз.рф) и в Телеграм-канале «Газпром профсоюза» <https://t.me/gazpromprofsoyuz>

**Фото:** архив «Вахты Памяти – 2021 Ржев. Калининский фронт».

