

**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ
ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН****Часть 3****4.2. Правомерен ли отказ работодателя в выплате выходного пособия (денежной компенсации), предусмотренного только соглашением о прекращении трудового договора?**

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

Позиция 1. Существует судебная практика, согласно которой отказ в выплате выходного пособия в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на следующем. Соглашение о расторжении трудового договора является его неотъемлемой частью. Если такое соглашение либо трудовой или коллективный договор содержит условие о выплате выходного пособия (денежной компенсации), то при расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работодатель обязан выплатить работнику компенсацию независимо от того, предусмотрена ли она локальными нормативными актами.

Отказ работодателя в выплате выходного пособия (денежной компенсации), предусмотренного только соглашением о прекращении трудового договора, неправомерен.

Определение Верховного Суда РФ от 17.05.2013 N 14-КГ13-2

Требования работника: взыскать денежную компенсацию в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон.

Обстоятельства дела: между работником и работодателем было заключено соглашение о расторжении трудового договора с выплатой денежной компенсации. Ни трудовым, ни коллективным договорами указанная выплата не предусмотрена. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ без выплаты определенной соглашением суммы.

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

Согласно ст. 9 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

В соответствии с ч. 4 ст. 178 ТК РФ трудовым или коллективным договором могут предусматриваться дополнительные случаи выплаты выходных пособий и устанавливаться повышенные размеры таких пособий.

В силу ст. 11 ТК РФ все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Невыполнение работодателем взятого на себя обязательства по добровольной денежной выплате, которое зафиксировано в соглашении о прекращении трудовых отношений, является основанием для взыскания в пользу работника денежных средств.

**Часть 1 и 2 опубликованы на сайте «Газпром профсоюза»
в разделе «Пресс-архив» / «Прочие печатные материалы»**

Продолжение на стр. 2-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**Аналогичные выводы содержит:**

Апелляционное определение Московского городского суда от 06.11.2019 по делу N 33-49600/2019

Требования работника: взыскать денежную компенсацию (компенсационную выплату), предусмотренную соглашением о расторжении трудового договора.

Обстоятельства дела: между работником и работодателем заключено соглашение о расторжении трудового договора с выплатой денежной компенсации (компенсационной выплаты). Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, однако компенсация не выплачена.

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

Свобода труда предполагает возможность прекратить трудовой договор по соглашению сторон, т.е. на основании добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя. Аннулировать договоренность о его прекращении можно исключительно посредством их согласованного волеизъявления.

Поскольку волеизъявление работника направлено на увольнение по соглашению сторон на определенных условиях, работодатель не вправе по своему усмотрению решать вопрос об условиях его увольнения.

Денежная компенсация, определенная соглашением о расторжении трудового договора, по своему характеру является выходным пособием.

Согласно ч. 4 ст. 178 ТК РФ трудовым или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться их повышенные размеры.

Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 14.01.2015 по делу N 33-240/2015(33-8225/2014)

Требования работника: взыскать денежную компенсацию, предусмотренную соглашением о расторжении трудового договора.

Обстоятельства дела: между работником и работодателем заключено соглашение о расторжении трудового договора с выплатой денежной компенсации. Работнику при увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ указанная компенсация не выплачена.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате неправомерен. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции изменено в части размера взысканных сумм.

Свобода труда предполагает возможность прекратить трудовой договор по соглашению сторон, т.е. на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя, в том числе на определенных условиях.

Подписывая соглашение о прекращении трудовых отношений, стороны заключили дополнительное соглашение к трудовому договору.

Согласно ч. 4 ст. 178 ТК РФ трудовым или коллективным договором могут быть предусмотрены дополнительные случаи выплаты выходных пособий, а также установлены их повышенные размеры.

Денежная компенсация, определенная соглашением о расторжении трудового договора, по своему характеру является выходным пособием.

Продолжение на стр. 3-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Апелляционное определение Московского городского суда от 14.03.2013 по делу N 11-5033

Требования работника: взыскать денежную компенсацию в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон.

Обстоятельства дела: между работником и работодателем было заключено соглашение о расторжении трудового договора с выплатой выходного пособия. Ни трудовым, ни коллективным договорами указанная выплата не предусмотрена. Работодатель уволил работника по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ без выплаты выходного пособия.

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

Трудовой кодекс РФ не предусматривает выплаты работнику выходного пособия при прекращении трудового договора по соглашению сторон, однако не запрещает сторонам установить такое условие в соглашении при расторжении трудового договора.

Несостоятелен довод работодателя о том, что условие о выплате выходного пособия не предусмотрено трудовым договором, коллективным договором, а поэтому нет оснований для удовлетворения исковых требований работника. Выплата выходного пособия была установлена дополнительным соглашением о расторжении трудового договора, которое не противоречит трудовому законодательству и является неотъемлемой частью самого трудового договора, исполнение условий которого в силу ст. ст. 2, 6, 56, 57, 178 ТК РФ является обязательным.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 12.11.2012 по делу N 33-13391

Требования работников: взыскать сумму выходного пособия.

Обстоятельства дела: работниками и работодателем были подписаны соглашения о расторжении трудовых договоров, содержащие условие о выплате выходного пособия. Ни трудовыми договорами, ни коллективным договором, ни локальными нормативными актами указанная выплата не предусмотрена. Работники были уволены, однако выплата выходного пособия не произведена.

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

Достижение договоренности о прекращении трудовых отношений исключает односторонний отказ от достигнутого соглашения. Подписав соглашение о расторжении трудового договора, работодатель принял условие о выплате выходного пособия.

Соглашение о расторжении трудового договора является его неотъемлемой частью. Если оно содержит условие о выплате выходного пособия (денежной компенсации), при расторжении трудового договора по соглашению сторон работодатель обязан выплатить работнику компенсацию независимо от того, предусмотрена она локальными нормативными актами или нет.

Апелляционное определение Смоленского областного суда от 29.05.2012 по делу N 33-1619

Требования работников: взыскать единовременные выплаты, предусмотренные соглашениями о расторжении трудовых договоров.

Обстоятельства дела: между работниками и работодателем были заключены соглашения о расторжении трудовых договоров, содержащие условие о единовременных выплатах работникам. Трудовые отношения с работниками были прекращены, однако выплата этих сумм не произведена.

Продолжение на стр. 4-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

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

Действительность соглашений о расторжении трудовых договоров порождает обязанность сторон по их исполнению. Довод работодателя о том, что единовременные выплаты в связи с прекращением трудовых отношений по соглашению сторон не предусмотрены ни законом, ни условиями заключенных с работниками договоров, необоснован. В силу ст. ст. 9, 22, 67, 72 ТК РФ за работниками и работодателями закрепляется право на заключение, изменение, дополнение трудовых договоров. То обстоятельство, что выплата спорных денежных сумм не предусмотрена условиями трудовых договоров, не свидетельствует о невозможности достижения впоследствии соглашений о единовременной выплате.

Определение Алтайского краевого суда от 20.05.2015 по делу N 33-4028/15

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 31.05.2013 по делу N 33-4231/2013

Позиция 2. В то же время существует судебная практика, согласно которой отказ в выплате выходного пособия в данной ситуации является правомерным.

Вывод основан на том, что соглашение о прекращении трудового договора не является его частью и не может содержать условия, которые договором не предусмотрены. Иногда суды приводят и другие мотивы: например, указанная выплата не установлена ни законом, ни действующей у работодателя системой оплаты труда, не является выходным пособием и не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей.

Отказ работодателя в выплате выходного пособия (денежной компенсации), предусмотренного только соглашением о прекращении трудового договора, правомерен.

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2017 по делу N 33-4672/2017

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: соглашением о расторжении трудового договора была предусмотрена выплата выходного пособия. 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 отменено, и вынесено новое решение.

Предусмотренное соглашением выходное пособие не относится к гарантиям и компенсациям, указанным в ст. 178 ТК РФ, не направлено на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, размер спорной выплаты не соответствует действующей у работодателя системе оплаты труда и носит произвольный характер.

Продолжение на стр. 5-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН**Аналогичные выводы содержит:**

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.02.2016 N 33-2319/2016 по делу N 2-4838/2015

Требования работника: взыскать денежную компенсацию, предусмотренную соглашением о расторжении трудового договора.

Обстоятельства дела: в соглашении о расторжении трудового договора установлена дополнительная денежная компенсация. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ без выплаты определенной соглашением суммы.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате правомерен. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Трудовым законодательством не предусмотрено право сторон определять условия о выплате выходного пособия при заключении соглашения о расторжении трудового договора. Ни трудовым договором, ни локальными нормативными актами работодателя такая выплата не установлена.

Апелляционное определение Московского городского суда от 20.10.2015 по делу N 33-20317/2015

Требования работника: взыскать денежную компенсацию, предусмотренную соглашением о расторжении трудового договора.

Обстоятельства дела: в соглашении о расторжении трудового договора установлена выплата дополнительной денежной компенсации. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, работодатель указанную выплату не произвел.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате правомерен. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

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.

Определение Московского городского суда от 16.10.2013 N 4з/6-4100/2013

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: соглашение о расторжении трудового договора содержало условие о выплате выходного пособия. Трудовым договором и действующей у работодателя системой оплаты труда указанная выплата не предусмотрена. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ без выплаты выходного пособия.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате правомерен. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение оставлены без изменений.

Случаи выплаты выходных пособий, помимо установленных Трудовым кодексом РФ, могут предусматриваться трудовым или коллективным договором (ч. 4 ст. 178 ТК РФ). Однако трудовым законодательством не предусмотрено право сторон определять условия о выплате выходного пособия при заключении соглашения об увольнении.

Продолжение на стр. 6-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН



Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 25.06.2013 по делу N 33-5545/2013

Требования работника: взыскать денежную компенсацию, предусмотренную соглашением о расторжении трудового договора.

Обстоятельства дела: между работником и работодателем было заключено соглашение о расторжении трудового договора с выплатой денежной компенсации. Ни трудовым, ни коллективным договорами указанная выплата не предусмотрена. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ без выплаты определенной соглашением суммы.

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

Случаи выплаты выходных пособий при увольнении, помимо установленных Трудовым кодексом РФ, могут предусматриваться трудовым или коллективным договором (ч. 4 ст. 178 ТК РФ). Устанавливать дополнительные компенсации в иных актах, содержащих нормы трудового права, недопустимо.

Поскольку содержание трудового договора не может изменяться соглашением о его расторжении, условие соглашения о выплате выходного пособия противоречит трудовому законодательству РФ и является недействительным.

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2013 по делу N 11-14388

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: между работником и работодателем было заключено соглашение о расторжении трудового договора с выплатой выходного пособия. Ни трудовым договором, ни локальными актами работодателя указанная выплата не предусмотрена. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ без выплаты выходного пособия.

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

Случаи выплаты выходных пособий при увольнении, помимо установленных Трудовым кодексом РФ, могут предусматриваться трудовым договором или коллективным договором (ч. 4 ст. 178 ТК РФ). Поскольку соглашение о расторжении трудового договора не является дополнительным соглашением к трудовому договору, оснований для выплаты выходного пособия не имеется.

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.02.2012 N 33-1227/2012

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: между работником и работодателем (государственным унитарным предприятием) было заключено соглашение о расторжении трудового договора. Работник был уволен по соглашению сторон, однако выходное пособие, предусмотренное соглашением, не было выплачено.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате правомерен. В удовлетворении требования работника отказано. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Выплата работнику выходного пособия в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон не предусмотрена ни законом, ни действующей в организации системой оплаты труда, ни трудовым договором. Соглашение о расторжении трудового договора не является его частью, поскольку цель заключения этого соглашения - прекращение трудовых отношений, а не установление или изменение прав и обязанностей сторон трудового договора.

Продолжение на стр. 7-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Определение Московского областного суда от 01.12.2011 по делу N 33-25408

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: между работником и работодателем (муниципальным унитарным предприятием) было заключено соглашение о расторжении трудового договора. Одним из его условий была выплата выходного пособия в размере 12 ежемесячных окладов. Работник был уволен по соглашению сторон, однако выплата выходного пособия не была произведена.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате правомерен. В удовлетворении требования работника о взыскании выходного пособия отказано. Решение суда первой инстанции в части выплаты выходного пособия отменено, и вынесено новое решение.

Определенная соглашением о расторжении трудового договора выплата не предусмотрена ни законом, ни внутренними локальными актами работодателя, выходным пособием не является и не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей. Размер компенсации в три раза превышает размер уставного фонда муниципального предприятия, что указывает на несоответствие требуемой выплаты характеру и назначению выходного пособия.

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.04.2016 по делу N 33-14162/2016

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2015 по делу N 33-33798/2015

Определение Московского городского суда от 11.11.2013 N 4г/8-10150

Определение Московского городского суда от 22.10.2013 N 4г/6-4138/2013

4.3. Правомерен ли отказ работодателя в выплате согласованного выходного пособия (денежной компенсации), если при подписании соглашения о расторжении договора работник и (или) работодатель злоупотребили правом?

Существует судебная практика, в соответствии с которой отказ в выплате согласованного выходного пособия (денежной компенсации) при увольнении по соглашению сторон в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на том, что, если при заключении соглашения о расторжении трудового договора с работником имело место злоупотребление правом (с одной или обеих сторон), то суд может полностью или частично отказать в выплате выходного пособия.

Отметим, что подобный вывод в отношении споров, связанных с увольнением работников по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора), сделал Верховный Суд РФ в Определении от 14.11.2008 N 5-В08-84.

Продолжение на стр. 8-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.06.2015 по делу N 33-20726

Требования работников: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: решением арбитражного суда работодатель признан банкротом, в отношении него открыто конкурсное производство. Дополнительными соглашениями к трудовым договорам и соглашениями об их расторжении была предусмотрена выплата работникам денежной компенсации в размере 50 процентов от трех месячных окладов при увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работники уволены по указанному основанию, компенсация не выплачена.

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

В отношении работодателя ведется конкурсное производство, соответственно, он является неплатежеспособным. Заключив соглашения о выплате денежной компенсации, стороны злоупотребили принадлежащими им правами. Указанная компенсация не предусмотрена ни Трудовым кодексом РФ, ни локальным актом работодателя и определена без учета результатов его экономической деятельности и платежеспособности.

Аналогичные выводы содержит:

Определение Московского городского суда от 23.01.2014 N 4г/6-111/14

Требования работника: взыскать выходное пособие.

Обстоятельства дела: за день до прекращения полномочий генеральный директор заключил с работником из своей «команды» соглашение о расторжении трудового договора с выплатой выходного пособия в размере трех окладов. Работник уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель выплату не произвел.

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

При заключении соглашения о расторжении трудового договора допущено злоупотребление правом с обеих сторон. У генерального директора отсутствовали полномочия на отчуждение имущества общества в период, когда он не несет ответственности за финансово-хозяйственную деятельность общества.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.09.2010 N 33-13151/2010

Требования работника: взыскать выходное пособие, предусмотренное соглашением о расторжении трудового договора.

Обстоятельства дела: работник проработал в организации три месяца. Затем между ним и генеральным директором было заключено соглашение о расторжении трудового договора, предусматривающее выплату 60 должностных окладов. Совет директоров своим решением прекратил полномочия генерального директора, подписавшего указанное соглашение, и назначил нового руководителя.

Вывод и обоснование суда: отказ в выплате выходного пособия правомерен. Соглашение в части, касающейся порядка и размера выплаты выходного пособия, недействительно. В удовлетворении требования работника отказано. Решение суда первой инстанции в части указанных требований оставлено без изменения.

Продолжение на стр. 9-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

При заключении соглашения работником было допущено злоупотребление правом, поэтому законных оснований для выплаты выходного пособия нет. С учетом незначительного периода работы выплата выходного пособия фактически не имеет компенсационного характера, что противоречит смыслу положений гл. 27 ТК РФ. Соглашение было подписано в то время, когда работник и генеральный директор в силу своего должностного положения не могли не знать о предстоящем рассмотрении вопроса о смене руководства организации. Эти обстоятельства указывают на то, что условие о выплате выходного пособия было установлено сторонами соглашения без учета имущественных интересов организации, а с целью обогащения работника за его счет.

4.4. Правомерен ли отказ работодателя в согласованной денежной выплате (компенсации, выходном пособии) при увольнении по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) в связи с тем, что работник не выполнил ряд условий соглашения?

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

Позиция 1. Есть судебное постановление, которым отказ в выплате в такой ситуации признан правомерным.

Вывод основан на следующем. Условия выплаты выходного пособия, определенные сторонами в соглашении о расторжении трудового договора, являются обязательными. Если работником не соблюдены условия, при которых предоставляется выплата, нет оснований для ее взыскания. Отказ работодателя в согласованной денежной выплате (компенсации, выходном пособии) при увольнении по соглашению сторон правомерен, если работник не выполнил ряд условий соглашения.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.03.2016 N 33-3588/2016 по делу N 2-8008/2015

Требования работника: взыскать дополнительное выходное пособие, предусмотренное соглашением о расторжении трудового договора.

Обстоятельства дела: соглашение о расторжении трудового договора предусматривало обязанность работодателя выплатить работнику дополнительное выходное пособие, если тот передаст дела надлежащим образом. Работник это условие соглашения исполнил не в полном объеме. 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.

В силу закона стороны трудовых отношений вправе предусмотреть в соглашении о расторжении трудового договора условие о выплате компенсации в связи с расторжением этого договора.

Соглашение о расторжении трудового договора является неотъемлемой частью трудового договора, исполнение условий которого является обязательным. Поскольку стороны предусмотрели выплату дополнительного выходного пособия при соблюдении определенных условий, а работник не представил доказательств того, что они выполнены, оснований для взыскания дополнительного пособия нет.

Продолжение на стр. 10-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Позиция 2. В то же время есть судебное постановление, которым отказ в выплате в такой ситуации признан неправомерным.

Вывод основан на том, что выплата денежной компенсации по соглашению о расторжении трудового договора не зависит от выполнения работником условий соглашения.

Отказ работодателя в согласованной денежной выплате (компенсации, выходном пособии) при увольнении по соглашению сторон неправомерен, даже если работник не выполнил ряд условий соглашения.

Определение Московского городского суда от 20.01.2011 по делу N 33-1085

Требования работника: взыскать денежную компенсацию, предусмотренную соглашением о расторжении трудового договора.

Обстоятельства дела: соглашение о расторжении трудового договора содержало условие о выплате работнику денежной компенсации после сдачи им принадлежащего работодателю имущества (в том числе электронных документов и идентификационных данных программного обеспечения). При увольнении работник передал имущество и документы, за исключением логинов, паролей к программному обеспечению. Работодатель выплату не произвел.

Вывод и обоснование суда: требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

При достижении сторонами договоренности о расторжении трудового договора условие об обязанности работника вернуть имущество работодателю не зависит от условия выплаты работодателем денежной суммы. Если работник не исполнил условий соглашения о расторжении трудового договора, работодатель вправе предъявить самостоятельное исковое заявление о возврате ему имущества.

4.5. Правомерна ли выплата предусмотренной соглашением о расторжении трудового договора денежной компенсации не в день увольнения, а в иной срок, согласованный сторонами?

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

Позиция 1. Существует судебное постановление, которым условие о выплате денежной компенсации после расторжения трудового договора признано недействительным.

Вывод основан на том, что в соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех причитающихся работнику сумм производится в день увольнения. Стороны трудового договора не могут согласовать срок выплаты компенсации, нарушающий данную норму. При нарушении указанного срока работодатель обязан выплатить все суммы с процентами (ст. 236 ТК РФ).

Включение в соглашение условия, предусматривающего выплату работнику денежной компенсации после расторжения трудового договора, неправомерно.

Продолжение на стр. 11-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.02.2011 N 2119

Требования работника: признать недействительным пункт соглашения в части срока выплаты денежной компенсации, взыскать денежную компенсацию, предусмотренную соглашением.

Обстоятельства дела: в соответствии с соглашением о расторжении трудового договора работнику причиталась денежная компенсация, которая подлежала выплате в течение трех месяцев с момента увольнения. Работник был уволен по соглашению сторон, однако указанная выплата не была произведена.

Вывод и обоснование суда: условие соглашения о сроке выплаты недействительно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе. Пункт соглашения, предусматривающий выплату компенсации в течение трех месяцев после увольнения работника, не соответствует требованиям ст. 140 ТК РФ. Согласно данной статье выплата всех сумм, причитающихся работнику при прекращении трудового договора, производится в день увольнения.

Позиция 2. В то же время есть статья автора, по мнению которого стороны вправе договориться о выплате работнику денежной компенсации в течение определенного периода после увольнения.

Вывод основан на том, что в день увольнения работодатель обязан выплатить работнику только те суммы, которые предусмотрены трудовым законодательством в качестве обязательных. Денежная компенсация при расторжении трудового договора по соглашению сторон не относится к их числу (ст. 178 ТК РФ). Следовательно, стороны трудового договора могут согласовать не только размер компенсации, но и срок ее выплаты. Включение в соглашение условия, предусматривающего выплату работнику денежной компенсации после расторжения трудового договора, правомерно.

Консультация эксперта, 2012

Вывод и обоснование автора: В день увольнения работодатель обязан выплатить работнику только те суммы, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в качестве обязательных.

Трудовым кодексом РФ не установлена обязанность работодателя выплачивать работнику денежную компенсацию при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Руководствуясь ч. 2 ст. 1, ч. 1 ст. 9 ТК РФ, стороны трудового договора могут оформить в письменном виде договоренность о том, что при прекращении трудовых отношений на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работнику будет выплачена денежная компенсация в течение определенного срока после увольнения.

Продолжение на стр. 12-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН



5. Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры в связи с увольнением по соглашению сторон

5.1. Споры об увольнении по соглашению сторон

1. Решение принято в пользу работника: увольнение по соглашению сторон признано неправомерным

Действия работодателя по решению суда	Для информации
1. Выплачивает работнику средний заработок за период вынужденного прогула (ст. ст. 139, 234, 394 ТК РФ)	На практике период вынужденного прогула может составлять от одного месяца до нескольких лет, в среднем - 2 - 12 месяцев (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 19.02.2020 N 33-4097/2020 по делу N 2-5368/2019, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.02.2018 N 33-3901/2018 по делу N 2-2453/2017). Об удержании НДФЛ, в случае если в решении суда размер денежной компенсации указан без разделения на причитающуюся работнику сумму и сумму, подлежащую удержанию в качестве НДФЛ, см. Энциклопедию спорных ситуаций по НДФЛ
2. Выплачивает компенсацию за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если это требование было заявлено работником (абз. 4 ст. 121, ч. 1 ст. 127 ТК РФ)	На каждый полный календарный месяц вынужденного прогула приходится 2,33 дня отпуска (Письма Роструда от 26.07.2006 N 1133-6, от 23.06.2006 N 944-6)
3. Выплачивает компенсацию морального вреда, если это требование было заявлено работником (ст. 237 ТК РФ)	На практике размер компенсации морального вреда может составлять от 500 руб. до нескольких десятков тысяч рублей, в среднем - 3 - 10 тыс. руб. (см., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 22.01.2020 N 33-1325/2020, Апелляционное определение Омского областного суда от 06.06.2018 по делу N 33-3494/2018)
4. Возмещает судебные издержки работника, включая расходы на представителя в суде, если это требование было заявлено работником (ст. ст. 94, 98, 99, 100 ГПК РФ)	Об удержании НДФЛ с суммы компенсации судебных расходов см. Энциклопедию спорных ситуаций по НДФЛ
5. Уплачивает госпошлину в размере, рассчитанном от присужденных к выплате сумм (ст. ст. 333.17, 333.19 НК РФ)	
6. Восстанавливает работника, если он заявлял такое требование (ст. 394 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ)	

Продолжение на стр. 13-14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН



Суд принимает решение о выплате компенсации за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если работник просит изменить дату увольнения на более позднюю (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.07.2012 N 33-8799/2012, Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2012 по делу N 11-39862, Апелляционное определение Московского городского суда от 18.10.2012 по делу N 11-22130).

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной инстанции показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения об отказе в выплате указанной компенсации, ссылаясь на то, что выплата среднего заработка за период вынужденного прогула полностью возмещает материальный ущерб, причиненный работнику незаконным увольнением.

2. Решение принято в пользу работодателя: увольнение по соглашению сторон признано правомерным

Работодатель несет расходы по оплате услуг представителя, не являющегося сотрудником организации (в среднем за 2 - 12 месяцев). Не подлежат взысканию с работника судебные расходы, понесенные работодателем в связи с рассмотрением дела в суде (ст. ст. 88, 94 ГПК РФ). Это обусловлено тем, что работники, которые обратились в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от оплаты судебных расходов согласно ст. 393 ТК РФ (см., например, Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 24.07.2018 по делу N 33-7357/2018).

5.2. Споры о выплате компенсации при увольнении по соглашению сторон

1. Решение принято в пользу работника: отказ в выплате денежной компенсации (выходного пособия) при увольнении по соглашению сторон признан неправомерным

Действия работодателя по решению суда	Для информации
1. Выплачивает работнику денежную компенсацию (выходное пособие), указанную в соглашении	Об удержании НДФЛ с суммы выходного пособия, не предусмотренного трудовым законодательством, см. Энциклопедию спорных ситуаций по НДФЛ. Об удержании НДФЛ, в случае если в решении суда размер денежной компенсации указан без разделения на причитающуюся работнику сумму и сумму, подлежащую удержанию в качестве НДФЛ, см. Энциклопедию спорных ситуаций по НДФЛ.
2. Уплачивает проценты за задержку выплаты денежной компенсации (выходного пособия) (ст. 236 ТК РФ)	Проценты начисляются в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со дня, следующего после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

Окончание на стр. 14.

СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Действия работодателя по решению суда	Для информации
3. Выплачивает компенсацию морального вреда, если это требование было заявлено работником (ст. 237 ТК РФ)	На практике размер компенсации морального вреда может составлять от 500 руб. до нескольких десятков тыс. руб., в среднем - 3 - 10 тыс. руб. (см., например, Определение Московского городского суда от 20.01.2011 по делу N 33-1085)
4. Возмещает судебные издержки работника, в том числе расходы на представителя в суде, если это требование было заявлено работником (ст. ст. 94, 98, 99, 100 ГПК РФ)	Об удержании НДФЛ с суммы компенсации судебных расходов см. Энциклопедию спорных ситуаций по НДФЛ.
5. Уплачивает госпошлину в размере, рассчитанном от присужденных к выплате сумм (ст. ст. 333.17, 333.19 НК РФ)	

2. Решение принято в пользу работодателя: отказ в выплате денежной компенсации (выходного пособия) при увольнении по соглашению сторон признан правомерным

Работодатель несет расходы по оплате услуг представителя, не являющегося работником организации (в среднем за 2 - 12 месяцев). Не подлежат взысканию с работника судебные расходы, понесенные работодателем в связи с рассмотрением дела в суде (ст. ст. 88, 94 ГПК РФ). Это обусловлено тем, что работники, которые обратились в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от оплаты судебных расходов согласно ст. 393 ТК РФ (см., например, Определение Верховного Суда РФ от 22.04.2011 N 89-В11-2, Обзор кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за ноябрь 2011 года).