



Именем  
Российской Федерации

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности части восьмой статьи 178  
Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой  
гражданки Н.Ф.Нестеренко

город Санкт-Петербург

13 июля 2023 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя  
В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, Г.А.Гаджиева, Л.М.Жарковой,  
С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой,  
С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, В.А.Сивицкого,

руководствуясь статьей 125 (пункт «а» части 4) Конституции Российской  
Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3,  
частью первой статьи 21, статьями 36, 47<sup>1</sup>, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального  
конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке  
конституционности части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской  
Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки  
Н.Ф.Нестеренко. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся  
неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции  
Российской Федерации оспариваемое заявительницей законоположение.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П.Маврина, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. В соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой той же статьи, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом.

1.1. Конституционность приведенного законоположения оспаривает гражданка Н.Ф.Нестеренко, которая с 1 сентября 2019 года работала в муниципальном унитарном предприятии городского округа Щелково «Загорянская муниципальная служба жилищно-коммунального хозяйства» в должности начальника абонентского отдела и 10 августа 2020 года была уволена по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации). Заключенный с заявительницей трудовой договор предусматривал, что в случае его расторжения по соглашению сторон ей выплачивается выходное пособие в размере трехмесячной заработной платы. С учетом этого на основании заключенного сторонами соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон (далее также – соглашение о расторжении трудового договора) работодатель принял на себя обязательство выплатить Н.Ф.Нестеренко в последний рабочий день – помимо причитающейся ей заработной платы и компенсации за неиспользованные отпуска – дополнительную денежную компенсацию в размере трехмесячной заработной платы. При этом согласно «графику рассрочки платежей задолженности» по данному соглашению, подписанному сторонами 15 сентября 2020 года, общая сумма задолженности работодателя на день подписания указанного графика

составляла 632 099 руб. 84 коп. и подлежала погашению в срок до 20 ноября 2020 года.

Поскольку выплата указанной задолженности не была произведена работодателем в полном объеме, заявительница обратилась в суд. Решением Щелковского городского суда Московской области от 27 января 2021 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 24 мая 2021 года, исковые требования Н.Ф.Нестеренко о взыскании задолженности по заработной плате оставлены без удовлетворения. При этом суд первой инстанции пришел к выводу, что выплата, установленная соглашением о расторжении трудового договора, не относится к гарантиям и компенсациям и не является выходным пособием. Подписание же сторонами соглашения о расторжении трудового договора, которое не содержит конкретного размера данной выплаты, а равно и начисление Н.Ф.Нестеренко в период ее работы премий, поощрительных выплат и надбавок, явно превышающих размер ее должностного оклада, – учитывая убыточность предприятия – свидетельствуют, по мнению суда, о недобросовестности и злоупотреблении правом лица, действующего от имени работодателя. Соглашаясь с приведенными аргументами, суд апелляционной инстанции указал, что выплата выходного пособия в связи с прекращением трудового договора по соглашению сторон не предусмотрена ни законом, ни действующей у работодателя системой оплаты труда, а при установлении в соглашении спорной выплаты не были учтены законные интересы работодателя, других работников и иных лиц, т.е. не был соблюден общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

Указанные судебные постановления оставлены без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 8 ноября 2021 года. В передаче кассационной жалобы Н.Ф.Нестеренко для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда

Российской Федерации отказано определением судьи этого суда от 10 марта 2022 года.

В то же время решением Щелковского городского суда Московской области от 5 апреля 2021 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 13 сентября 2021 года, отказано в удовлетворении исковых требований муниципального унитарного предприятия городского округа Щелково «Загорянская муниципальная служба жилищно-коммунального хозяйства» к ряду граждан (в том числе Н.Ф.Нестеренко), являвшихся бывшими работниками данной организации, с которыми были заключены аналогичные соглашения о расторжении трудовых договоров по соглашению сторон, о признании этих соглашений и трудовых договоров частично недействительными. При этом суды не согласились с доводами истца о том, что данные соглашения заключались бывшим директором накануне отстранения его от должности по сговору с ним, и исходили из того, что как трудовые договоры, заключенные с ответчиками (в том числе с Н.Ф.Нестеренко), так и коллективный договор содержат положения о выплате выходного пособия в размере трехмесячной заработной платы в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон. В силу этого и заключенные с ответчиками трудовые договоры, и соглашения об их расторжении в части положений о выплате названного выходного пособия не противоречат статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации. Доводы же о злоупотреблении правом и сговоре, по мнению судов, носят предположительный и ничем не подтвержденный характер. Суд апелляционной инстанции, кроме того, подчеркнул, что нормы трудового законодательства не предусматривают признания трудовых договоров недействительными, а коллективный договор, на изменении которого не настаивал ни учредитель, ни собственник ответчика, не ухудшает положения работников по сравнению с трудовым законодательством.

С учетом названных судебных постановлений Н.Ф.Нестеренко дважды обращалась в Щелковский городской суд Московской области с заявлениями

о пересмотре решения этого суда от 27 января 2021 года по новым и по вновь открывшимся обстоятельствам. Однако определениями названного суда от 18 января 2022 года и от 8 июня 2022 года в удовлетворении этих заявлений отказано, поскольку вступившее в законную силу решение Щелковского городского суда Московской области от 5 апреля 2021 года, признавшее законность заключенных с Н.Ф.Нестеренко и ее бывшими коллегами трудовых договоров и соглашений об их расторжении в части положений о выплате выходного пособия, – по смыслу статьи 392 ГПК Российской Федерации – не было расценено ни как новое, ни как вновь открывшееся обстоятельство.

По мнению заявительницы, часть восьмая статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует Конституции Российской Федерации, ее статьям 19, 35 и 37, в той мере, в какой данное законоположение – в системе действующего правового регулирования и по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, – позволяет произвольно определять основания предоставления работникам компенсационных выплат и круг лиц, имеющих право на эти выплаты, а также необоснованно исключать из него некоторых работников и тем самым предоставляет работодателю ничем не ограниченное право не выплачивать работнику при увольнении полагающиеся ему денежные средства в полном объеме.

В обоснование своих доводов Н.Ф.Нестеренко также прилагает к жалобе ряд судебных постановлений (в том числе Щелковского городского суда Московской области и Московского областного суда) об удовлетворении аналогичных исковых требований других граждан – бывших работников муниципального унитарного предприятия городского округа Щелково «Загорянская муниципальная служба жилищно-коммунального хозяйства», заключивших такие же соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон с выплатой выходного пособия в размере трехмесячной заработной платы. При этом, как следует из представленных документов, в частности Московский областной суд, руководствуясь теми же нормами Трудового кодекса Российской Федерации, что и в деле заявительницы, пришел к прямо противоположному выводу о том, что спорная выплата предусмотрена

коллективным договором и трудовым договором, а потому у работодателя возникла обязанность произвести данную выплату при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Подписание же новым директором предприятия «графика рассрочки платежей задолженности» по указанному соглашению (притом что в деле Н.Ф.Нестеренко такой же график был подписан тем же директором в тот же день) в деле другого гражданина было расценено Московским областным судом как принятие работодателем обязательств по погашению задолженности перед бывшим работником.

1.2. На момент возникновения спорных правоотношений с участием заявительницы оспариваемая ею часть восьмая статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации действовала в редакции Федерального закона от 2 апреля 2014 года № 56-ФЗ и именовалась частью четвертой той же статьи, согласно которой трудовым договором или коллективным договором могли предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных данным Кодексом. Именно в этой редакции названное законоположение и было применено судами в деле Н.Ф.Нестеренко. Вместе с тем в соответствии с Федеральным законом от 13 июля 2020 года № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации», вступившим в силу 13 августа 2020 года, часть четвертая статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации стала частью восьмой и после слов «размеры выходных пособий» была дополнена словами «и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи» (подпункт «ж» пункта 1 статьи 1), т.е. фактически сохранила свое содержание и значение в правовом регулировании трудовых отношений. В силу этого оснований полагать, что оспариваемое заявительницей законоположение не применялось в ее деле, не имеется.

Исходя из этого, а также с учетом требований статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» часть восьмая статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации является предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу постольку, поскольку на ее основе решается вопрос о взыскании с работодателя в пользу работника, уволенного по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 данного Кодекса), выходного пособия (компенсации), выплата которого при увольнении по данному основанию предусмотрена трудовым договором и (или) соглашением сторон о его расторжении.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в России как правовом социальном государстве охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда; Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 1, часть 1; статья 7; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup>).

В числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, Конституция Российской Федерации предусматривает свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 17, часть 2; статья 37, части 1 и 3) и при этом гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2) и их государственную, в том числе судебную, защиту (статья 45, часть 1; статья 46, часть 1).

В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора, которая, в свою очередь, предполагает право работника и работодателя посредством согласования их воли заключать трудовой договор и устанавливать его условия. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина, поступающего на работу, и работодателя, использующего его труд, решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности, об оплате труда, о предоставляемых работнику гарантиях и компенсациях, а также других условиях, на которых будет осуществляться и прекращаться трудовая

деятельность (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 года № 19-П, от 15 марта 2005 года № 3-П, от 16 октября 2018 года № 37-П, от 19 мая 2020 года № 25-П и др.).

Основываясь на приведенных конституционных предписаниях, Трудовой кодекс Российской Федерации относит к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений – наряду со свободой труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, – сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также обязанность сторон трудового договора неукоснительно соблюдать его условия (абзацы одиннадцатый и семнадцатый статьи 2). При этом, допуская регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями как коллективных договоров и соглашений, так и трудовых договоров (часть первая статьи 9), данный Кодекс – сообразно принципу свободы трудового договора, посредством которого непосредственно обеспечивается индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений, – предоставляет сторонам этого договора право включить в него, помимо обязательных условий, любые дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (части вторая и четвертая статьи 57). Такие условия могут, в частности, предполагать предоставление работникам дополнительных – по отношению к предусмотренным действующим законодательством – гарантий и компенсаций (в том числе при расторжении трудового договора).

Вместе с тем, предоставляя сторонам трудового договора определенную свободу усмотрения при определении его содержания, законодатель исходил из того, что вытекающий из Конституции Российской Федерации принцип свободы договора, в силу которого стороны договора при согласовании его



условий действуют исключительно своей волей и в своем интересе, предполагает тем не менее добросовестность их действий, а также разумность и справедливость условий договора. В то же время при осуществлении индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений содержание трудового договора зачастую определяет преимущественно работодатель, который является экономически более сильной стороной в трудовом правоотношении. Сообразно этому в сфере трудовых отношений вытекающее из конституционных предписаний требование действовать разумно и добросовестно при определении условий договора адресовано, в первую очередь, работодателю и означает недопустимость злоупотребления именно им своим доминирующим положением, а также обязывает его соблюдать конституционные предписания, в том числе вытекающее из статей 17 (часть 3) и 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации требование об обеспечении баланса прав и обязанностей работника и работодателя, и нормы трудового законодательства, социальное предназначение которых заключается главным образом в защите прав и интересов работника, являющегося экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении.

Сам же по себе договорный характер трудовых отношений, возникающих на основе соглашения между работником и работодателем, предопределяет обязательность условий трудового договора, что, в свою очередь, согласуется с общеправовыми принципами верховенства права и добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств (*pacta sunt servanda*) и подтверждается, в частности, положениями Трудового кодекса Российской Федерации, обязывающими работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (абзац второй части второй статьи 21), а работодателя – соблюдать наряду с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, условиями коллективного договора и соглашений, также и условия трудовых договоров (абзац второй части второй статьи 22).

Исходя из этого не допускается произвольный отказ работодателя от исполнения любого условия трудового договора (в том числе налагающего на работодателя определенные, не предусмотренные законодательством, но и не противоречащие ему обязанности), если его включение в договор было результатом добровольного согласованного волеизъявления сторон этого договора, осуществленного в пределах прав и полномочий, предоставленных действующим правовым регулированием. В случае же необоснованного уклонения работодателя от исполнения какого-либо условия трудового договора и нарушения тем самым предусмотренного им права работника этот работник не может быть лишен гарантий судебной защиты данного права. При этом отказ в удовлетворении правомерных требований работника, вытекающих из согласованных сторонами условий трудового договора, во всяком случае не может быть обоснован наличием злоупотребления правом со стороны работника, поскольку вероятность такого одностороннего злоупотребления при определении условий трудового договора практически исключена ввиду экономического и организационного неравенства работодателя и работника и в силу этого объективной невозможности одностороннего удовлетворения работником своих интересов в рамках индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений в отсутствие соответствующего волеизъявления работодателя. Иное утверждение не учитывает фактического положения сторон трудовых отношений и тем самым прямо противоречит как их правовой природе, так и социальной направленности их правового регулирования, а также не согласуется не только с конституционными принципами справедливости и уважения человека труда и самого труда (статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup>), но и с предназначением правосудия, которое определяется Конституцией Российской Федерации, в частности ее статьями 18, 45 (часть 1), 46 (части 1 и 2) и 118 (часть 1).

3. В развитие конституционных предписаний, обязывающих Российскую Федерацию как правовое социальное государство – в соответствии с основными целями правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений – обеспечивать справедливые условия найма и увольнения, а

также надлежащую защиту прав и законных интересов работника (статья 1, часть 1; статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации), Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает специальные гарантии и компенсации для работников при расторжении трудового договора (глава 27). К числу таких гарантий относится, в частности, выплата выходного пособия при увольнении по отдельным основаниям, не связанным с виновным поведением работника.

По своей правовой природе выходное пособие, выплачиваемое работнику при увольнении, является гарантийной выплатой, которая – притом что само увольнение с выплатой выходного пособия, как правило, обусловлено обстоятельствами, не зависящими от волеизъявления работника, – призвана смягчить наступающие для него негативные последствия увольнения, связанные с потерей работы и утратой регулярного дохода (заработка), а также предоставить ему материальную поддержку на период поиска новой работы, способствуя тем самым реализации гражданином (работником) принадлежащего ему конституционного права на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации). Исходя из этого закрепление в трудовом законодательстве такого рода гарантии согласуется и с предопределенными конституционными предписаниями (статьи 7 и 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации) социальной направленностью правового регулирования трудовых отношений.

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

Тем самым, предоставляя сторонам трудовых отношений и сторонам социального партнерства право устанавливать соответственно в трудовом договоре и коллективном договоре повышенные – по сравнению с закрепленными непосредственно законодательством – гарантии для работников, подлежащих увольнению (в том числе расширять перечень случаев выплаты выходных пособий и увеличивать размер таких пособий), данное правовое регулирование отвечает не только целям трудового законодательства, к числу которых в первую очередь относится защита прав и интересов работника, но и предназначению договорного регулирования трудовых отношений, направленного на конкретизацию условий труда применительно к определенной сфере трудовой деятельности, конкретной организации и (или) отдельному работнику, а также согласуется с запретом ухудшения в договорном порядке положения работника по сравнению с предусмотренным законодательством.

Кроме того, такое регулирование, как уже указывал Конституционный Суд Российской Федерации, приводит к расширению прав работников, обеспечивая им получение выходного пособия в том числе в более высоком размере и в случаях, не указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (определения от 17 июня 2013 года № 985-О, от 25 февраля 2016 года № 388-О и др.).

4. Свобода труда, а равно и свобода трудового договора предполагают не только возможность заключения работником и работодателем трудового договора (часть первая статьи 16, абзац второй части первой статьи 21 и абзац второй части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации), но и возможность его прекращения в любое время по соглашению сторон, т.е. на основе их добровольного и согласованного волеизъявления (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации). Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора, являющегося необходимым условием гармонизации трудовых отношений (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 июня 2012 года

№ 1077-О, от 17 июля 2014 года № 1704-О, от 27 июня 2017 года № 1318-О, от 23 июля 2020 года № 1827-О и др.).

Закон не устанавливает каких-либо специальных требований к оформлению взаимного волеизъявления сторон трудового договора относительно его расторжения. В силу этого соответствующее соглашение сторон, как и сам трудовой договор, может быть оформлено в виде отдельного документа (соглашения), подписанного сторонами, который будет иметь силу надлежащего правопрекращающего юридического факта для конкретных трудовых отношений. При этом если достижение договоренности о расторжении трудового договора по соглашению его сторон сопровождается добровольным принятием сторонами каких-либо дополнительных по сравнению с предусмотренными законом обязательств по отношению друг к другу, то такое соглашение, помимо даты и основания увольнения, включает и соответствующие обязательства сторон, установление и исполнение которых – в силу единства правовой природы трудового договора и соглашения сторон о его расторжении – подчиняются тому же правовому режиму, который действует в отношении условий самого трудового договора. Соответственно, соглашение о расторжении трудового договора может содержать любые условия, не противоречащие предусмотренному Трудовым кодексом Российской Федерации требованию не ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57). Исполнение же обязательств сторон, вытекающих из условий такого соглашения, являющегося результатом взаимного согласования воли работника и работодателя, – притом что такие условия не противоречат закону – должно в полной мере обеспечиваться судебной защитой (статья 46, часть 1, Конституции Российской Федерации).

4.1. Одним из таких условий, достаточно часто включаемых в соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон (пункт

1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации), является выплата работнику выходного пособия при его увольнении по данному основанию. Подобная практика согласуется как с целями и задачами правового регулирования трудовых отношений, так и с конкретными положениями трудового законодательства, допускающими установление в договорном порядке дополнительных гарантий для работников, в том числе прямо предусматривающими возможность расширения в трудовом договоре определенного законом перечня случаев выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора (часть восьмая статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации). Запрет же на включение в соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации условий о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) иных выплат установлен лишь в отношении отдельных категорий работников (статья 349<sup>3</sup> данного Кодекса), что обусловлено выполняемыми ими трудовыми функциями, а также их местом и ролью в управлении организацией.

По своей правовой природе дополнительная выплата при увольнении по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации), предусмотренная трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении по данному основанию, вне зависимости от того, каким образом она поименована в самом трудовом договоре и (или) соглашении (выходное пособие, дополнительная денежная компенсация и т.п.), является выходным пособием, которое – хотя в данном случае увольнение и предполагает волеизъявление работника на прекращение трудовых отношений – тем не менее призвано смягчить наступающие для работника негативные последствия увольнения, связанные с потерей им работы и утратой заработка.

При этом стороны трудового договора обладают свободой усмотрения (ограничивающее влияние на которое может, однако, оказывать бюджетное финансирование работодателя, его нахождение в состоянии ликвидации или в процедурах, применяемых в деле о банкротстве, и пр.) не только в

отношении включения данного условия в трудовой договор и (или) соглашение о его расторжении (за исключением случаев, предусмотренных законом, в частности статьей 349<sup>3</sup> Трудового кодекса Российской Федерации), но и в отношении конкретного размера выходного пособия, выплачиваемого работнику при увольнении по соглашению сторон.

4.2. Вместе с тем, предоставляя сторонам трудового договора свободу усмотрения при решении указанных вопросов, законодатель – в контексте предписаний статьи 17 (часть 3) Конституции Российской Федерации, а также закрепленной в Гражданском кодексе Российской Федерации обязанности руководителя юридического лица, уполномоченного выступать от его имени, действовать в интересах представляемого им юридического лица добросовестно и разумно (пункт 3 статьи 53), – исходил из того, что включение в трудовой договор и (или) соглашение о его расторжении условия о выплате работнику выходного пособия при увольнении по соглашению сторон (включая определение его размера) во всяком случае не может осуществляться без учета как финансовых возможностей самого работодателя, так и интересов других работников. Это означает, что выплата конкретному работнику такого выходного пособия в размере, установленном трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, не должна блокировать способность работодателя исполнить возложенные на него трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, условиями коллективного договора, соглашений и трудовых договоров обязанности по выплате другим работникам причитающихся им денежных средств.

Если же руководитель юридического лица, выполняющий функции его единоличного исполнительного органа и, по общему правилу, осуществляющий правомочия работодателя в трудовых отношениях (часть шестая статьи 20, часть первая статьи 273 Трудового кодекса Российской Федерации), действует при их реализации произвольно, вопреки целям предоставления соответствующих правомочий и не принимая во внимание

интересы представляемого им юридического лица, то такие действия могут повлечь для него установленную законом ответственность.

В силу статьи 277 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение виновных действий, повлекших убытки юридического лица, руководитель организации (в том числе унитарного предприятия) несет полную материальную ответственность, при этом данная ответственность наступает, по общему правилу, в виде возмещения причиненного этому юридическому лицу прямого действительного ущерба, а в случаях, прямо предусмотренных иными федеральными законами (в частности, пунктом 1 статьи 53<sup>1</sup> ГК Российской Федерации, статьей 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 года № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» и др.), – в виде возмещения причиненных такого рода действиями убытков, расчет которых осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства.

Исходя из этого бремя неблагоприятных последствий включения в трудовой договор и (или) соглашение о его расторжении условия о выплате работнику при увольнении по соглашению сторон выходного пособия в размере, который в конкретных обстоятельствах не отвечает критериям разумности и обоснованности, должен нести исключительно руководитель юридического лица (в том числе унитарного предприятия). Работник же, как правило, не обладает и не может обладать объективной информацией о финансовом состоянии работодателя и ни при заключении трудового договора, ни впоследствии (в том числе при увольнении по соглашению сторон) не имеет реальной возможности настаивать на включении в трудовой договор и (или) соглашение о его расторжении условия о выплате ему выходного пособия, а равно и влиять на размер этого пособия, что исключает возможность какого-либо злоупотребления правом с его стороны. Напротив, давая согласие на прекращение трудовых отношений по соглашению сторон лишь на определенных условиях (в частности, с выплатой выходного пособия), работник осознает наступающие для него негативные последствия увольнения в виде потери работы и утраты заработка, но при этом имеет



достаточные основания полагать, что трудовые отношения между ним и работодателем будут прекращены именно на таких условиях, а потому в отношении соответствующей суммы денежных средств (в размере, установленном самими сторонами) у работника возникают правомерные ожидания их получения.

Соответственно, односторонний отказ работодателя от исполнения добровольно принятого им на себя в рамках соглашения с работником обязательства по выплате работнику выходного пособия в размере, установленном трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, приводит к тому, что работник лишается тех денежных средств, на получение которых он правомерно рассчитывал, подписывая содержащие такое условие трудовой договор и (или) соглашение. Тем самым работник, который как при заключении трудового договора, так и при его расторжении по соглашению сторон исходил из добросовестности работодателя (в лице его представителя) при выполнении взятых им на себя обязательств, вынужден нести (причем единолично) риск неблагоприятных последствий, связанных с поведением конкретного должностного лица работодателя.

Между тем условие трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, предусматривающее выплату работнику выходного пособия в определенном сторонами размере, – даже если его включение в трудовой договор и (или) соглашение явилось результатом действий руководителя организации, которые в конкретных обстоятельствах не в полной мере отвечали критериям добросовестности и разумности, но при этом оно формально не противоречит закону – никоим образом не влечет недействительность трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, причем ни полностью, ни в части. Напротив, будучи направленным на улучшение положения работника по сравнению с предусмотренным законодательством и подзаконными нормативными актами, такое условие подлежит применению, а значит, в силу принципа добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств порождает подлежащее безусловному исполнению обязательство

работодателя о выплате работнику выходного пособия в согласованном сторонами размере, что, однако, не исключает – при наличии к тому оснований – последующего применения к руководителю данной организации, подписавшему содержащие подобное условие трудовой договор и (или) соглашение о его расторжении, установленных законом правовых механизмов привлечения к ответственности за ущерб, причиненный юридическому лицу в связи с осуществлением в пользу работника такого рода выплаты.

5. Аналогичной позиции изначально придерживался и Верховный Суд Российской Федерации, который – учитывая, что часть восьмая (до внесения изменений Федеральным законом от 13 июля 2020 года № 210-ФЗ – часть четвертая) статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет сторонам трудового договора право расширять установленный законом перечень случаев выплаты выходных пособий, – ориентировал правоприменительную практику на недопустимость отказа работодателя в выплате выходного пособия (денежной компенсации), предусмотренного трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении (в частности, определения Верховного Суда Российской Федерации от 24 мая 2013 года № 5-КГ13-48, от 6 декабря 2013 года № 5-КГ13-125 и др.).

Однако впоследствии Верховный Суд Российской Федерации стал исходить из иного понимания правовой природы дополнительной денежной выплаты работнику при увольнении, предусмотренной соглашением о расторжении трудового договора по соглашению сторон, полагая, что она не является выходным пособием, не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, не предусмотрена действующей у работодателя системой оплаты труда и носит, по существу, произвольный характер (в частности, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 10 августа 2015 года № 36-КГ15-5; определение Верховного Суда Российской Федерации от 30 мая 2014 года № 5-КГ14-43 и др.). Данный подход Верховного Суда Российской Федерации нашел отражение и в

практике нижестоящих судов, которые стали отказывать работникам во взыскании с работодателя такого рода денежной выплаты, поскольку она не предусмотрена ни законом, ни коллективным договором, ни действующими у работодателя локальными нормативными актами (например, апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 марта 2018 года № 33-6196/2018; апелляционные определения Московского городского суда от 30 марта 2015 года по делу № 33-10396/2015 и от 24 мая 2017 года по делу № 33-19301/2017, а также судебные постановления по делу Н.Ф.Нестеренко).

Тем самым часть восьмая (до внесения изменений Федеральным законом от 13 июля 2020 года № 210-ФЗ – часть четвертая) статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации была истолкована судебной практикой как не предполагающая возможность установления трудовым договором, а равно и соглашением о его расторжении по соглашению сторон условия о выплате работнику выходного пособия (именуемого иногда денежной компенсацией), а также как допускающая отказ работнику, уволенному по соответствующему основанию, в такого рода выплате, хотя она и предусмотрена трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении.

Между тем такая интерпретация данного законоположения неоправданно сужает возможности индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, основанного не только на согласованном волеизъявлении работника и работодателя, но и на обязанности исполнения ими добровольно принятых на себя обязательств, которые вытекают из трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, и – вопреки конституционным положениям о социальном государстве и уважении человека труда и самого труда, а равно и вытекающему из конституционных предписаний принципу справедливости – не обеспечивает надлежащую защиту работника (статья 7, часть 1; статья 17, часть 3; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации).

Более того, такого рода толкование искажает буквальный смысл части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, допускающей включение как в трудовой договор, так и в имеющее такую же правовую природу соглашение о его расторжении по соглашению сторон условия о выплате работнику выходного пособия при увольнении. Соответственно, если условия трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, предусматривающие выплату работнику выходного пособия при увольнении по соглашению сторон, не противоречат закону (не нарушают установленный для отдельных категорий работников запрет), то суд не имеет права отказать работнику во взыскании с работодателя выходного пособия в размере, установленном соответственно трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, и тем самым освободить работодателя от исполнения соответствующих условий трудового договора и (или) соглашения о его расторжении. Иное не только ставило бы под сомнение соблюдение вытекающих из Конституции Российской Федерации принципов свободы договора и поддержания доверия граждан к закону и действиям государства, но и не согласовывалось бы с конституционно значимым принципом добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств, снижало бы эффективность судебной защиты, а потому противоречило бы Конституции Российской Федерации, ее статьям 18, 45 (часть 1), 46 (части 1 и 2) и 118 (часть 1).

Таким образом, часть восьмая статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации не предполагает отказа в выплате работнику, уволенному по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 данного Кодекса), выходного пособия, выплата которого при увольнении по данному основанию предусмотрена трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, в размере, установленном соответственно трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, и в этом смысле не может рассматриваться как не согласующаяся с конституционными предписаниями.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47<sup>1</sup>, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л :

1. Признать часть восьмую статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащей Конституции Российской Федерации постольку, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования она не предполагает отказа в выплате работнику, уволенному по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 данного Кодекса), выходного пособия, выплата которого при увольнении по данному основанию предусмотрена трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, в размере, установленном соответственно трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

3. Судебные решения по делу гражданки Нестеренко Наталии Федоровны, вынесенные на основании части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в истолковании, расходящемся с ее конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства

Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Конституционный Суд  
Российской Федерации

№ 40-П