



РЕГИОНСЕРВИС



Коллегия адвокатов «Регионсервис» — признанный межрегиональный лидер в вопросах правовой защиты бизнеса

## Признание условия соглашения о расторжении трудового договора незаконным не влечет незаконности самого соглашения

### LEGAL ALERT <sup>1</sup>

Конституционный Суд РФ не усмотрел влияния признания незаконным одного из условий соглашения о расторжении трудового договора на законность такого соглашения в целом<sup>2</sup>.

### I. ФАБУЛА ДЕЛА

Трудовой договор В. предусматривал выплату ей выходного пособия в размере 3 000 000 рублей в случае ее увольнения по соглашению сторон в результате смены руководителя организации-работодателя.

Соглашение о расторжении трудового договора между В. и ее работодателем<sup>3</sup> было заключено 29.10.2019, полномочия руководителя были прекращены 12.11.2019, выходное пособие выплачено не было.

Суд первой инстанции по иску работодателя признал незаконным условие соглашения о расторжении трудового договора, предусматривающее выплату выходного пособия, в удовлетворении встречного иска В. о взыскании выходного пособия отказал.

Выводы свои мотивировал расторжением трудового договора до смены руководителя, увольнением В. по собственной инициативе, отсутствием влияния на нее со стороны работодателя, отсутствием у нее особых достижений перед работодателем.

<sup>1</sup> Данный материал подготовлен исключительно в информационных целях и не является юридической консультацией или заключением;

<sup>2</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 16.01.2025 № 6-О;

<sup>3</sup> Пункт 1 части 1 статьи 77, статья 78 ТК РФ.

Суд апелляционной инстанции выводы нижестоящего суда поддержал, дополнительно отметив, что размер выходного пособия в 30 раз превышает размер должностного оклада В. и не имеет финансово-экономического обоснования, что затронет права и законные интересы других работников.

Суд кассационной инстанции оставил решения нижестоящих судов без изменения, обратив внимание на недопустимость злоупотребления правом при установлении такого рода выплат.

В. обратилась с иском о признании незаконным соглашения о расторжении трудового договора, считая, что признание незаконным его условия должно повлечь признание незаконным соглашения в целом.

Суды первой и апелляционной инстанций ее поддержали, однако суд кассационной инстанции акты нижестоящих судов отменил, направил дело на новое рассмотрение, указав, что исковое требование В. о восстановлении на работе отсутствовало, ее воля на прекращение трудовых отношений сохранилась, условия соглашения о расторжении трудового договора не могут влиять на законность увольнения по соглашению сторон.

При новом рассмотрении В. иск изменила, попросив восстановить ее на работе, однако суды всех инстанций с ней не согласились, поскольку решение об увольнении являлось результатом ее воли, обусловленной предстоящей сменой руководителя, условие соглашения о расторжении трудового договора о выплате выходного пособия не является существенным, каких-либо нарушений со стороны работодателя не было.

## **II. ПОЗИЦИЯ ЗАЯВИТЕЛЯ**

Статья 78 ТК РФ не соответствует ч. 1 ст. 19, ч. 1 ст. 37, ст. 46 Конституции РФ, поскольку не позволяет признать соглашение о расторжении трудового договора недействительным в целом в том случае, когда судом признано незаконным его условие о выплате работнику выходного пособия при увольнении.

Данной нормой не предусмотрен механизм компенсации, позволяющий работнику при признании незаконным содержащегося в соглашении о расторжении трудового договора условия о выплате ему выходного пособия при увольнении требовать возвращения сторон в правовое состояние, существовавшее на момент, предшествующий исполнению данного соглашения, путем восстановления работника на работе.

## **III. ПОЗИЦИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА**

- Соглашение о расторжении трудового договора, как и аннулирование этого соглашения, основано на добровольном и согласованном волеизъявлении сторон, широкой свободе усмотрения условий такого соглашения, не противоречащих трудовому законодательству и не ухудшающих положение работника по сравнению с положениями закона, принципах свободы труда и обеспечения баланса интересов сторон трудового договора<sup>4</sup>;
- Условие о выплате работнику выходного пособия не влечет недействительность трудового договора и соглашения о его расторжении, даже если его включение явилось результатом действий, не отвечавших критериям добросовестности и разумности<sup>5</sup>;
- Вопрос о признании увольнения незаконным и восстановлении работника на работе к полномочиям Конституционного суда не относится и должен решаться в каждом конкретном случае судом исходя из фактических

---

4 Пункт 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;

5 Постановление Конституционного Суда РФ от 13.07.2023 № 40-П.



обстоятельств дела.

#### IV. ВЫВОДЫ

- Выплата выходного пособия при увольнении работника по соглашению с работодателем имеет произвольный характер, поэтому гарантией ее осуществления является добросовестное поведение работодателя, ориентированное на соблюдение прав и законных интересов всех работников;
- По своей правовой природе выплачиваемое на основании соглашения о расторжении трудового договора выходное пособие имеет компенсационный характер лишь тогда, когда его размер напрямую связан с затратами работника, понесенными в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- Учет взаимной воли сторон на прекращение трудовых отношений, финансового положения работника и работодателя, неукоснительного соблюдения ими норм и принципов трудового права будет способствовать признанию судами законным условия о выплате выходного пособия, однако условием;
- Нормы ГК РФ на трудовые отношения не распространяются, трудовое законодательство не предусматривает оснований для рассмотрения трудового договора, а, следовательно, и соглашения о его расторжении, в качестве сделки, которую возможно признать недействительной, применить последствия ее недействительности.

#### I. Ключевые контакты



**Александр Тодоров**  
Советник  
[a.todorov@regionservice.com](mailto:a.todorov@regionservice.com)  
Тел.: +7 (3842) 34 90 08



**Сергей Зайков**  
Младший юрист  
[s.zaykov@regionservice.com](mailto:s.zaykov@regionservice.com)  
Тел.: +7 (3842) 34 90 08