



**27.04.2017**  
**10.30 - 12.00**

# Споры при увольнении по соглашению сторон

Ведущий: Гребенщикова  
Татьяна Николаевна – эксперт  
по трудовому  
законодательству, заработной  
плате и  
«зарплатным» налогам

# Программа вебинара

- Процедура увольнения по соглашению сторон
- Документальное оформление увольнения по соглашению сторон
- Преимущества увольнения по соглашению сторон
- Споры, которые могут возникать при увольнении по соглашению сторон
- Нюансы налогообложения "отступных"



# Расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

Трудовой договор может быть в любое время  
расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Аспекты	Увольнение по соглашению сторон
Иницилирующая сторона	Может выступить одна из сторон трудового договора
Период предупреждения	Законодательством не указаны сроки составления письма предложения до момента увольнения. Все даты обсуждаются обеими сторонами
Причина для увольнения	Указывать не нужно
Особенности выплат	В рамках соглашения могут указываться размеры выходного пособия
Аннулирование документа	Заявление об аннулировании договора может оговариваться только с согласия второй стороны

# Лучше уволить по соглашению сторон

- хочет уволить работника во что бы то ни стало
- не хочет связываться с увольнением по инициативе работодателя
- хочет снизить риск обжалования увольнения в ГИТ или суд

# Порядок оформления увольнения по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)

1. Одна из сторон направляет другой стороне предложение о расторжении трудового договора.
2. Заключается соглашение сторон в письменной форме.
3. На основании соглашения сторон издается приказ об увольнении  
Даем работнику ознакомиться с этим приказом под роспись.
4. Вносим запись в трудовую книжку об увольнении по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и в разд. XI личной карточки работника (форма N Т-2)
5. Выдаем трудовую книжку работнику на руки в последний день работы (ст. 84.1 ТК РФ).
6. Производим полный расчет с работником (ст. ст. 84.1 и 140 ТК РФ)

# Письмо Минтруда России от 10.04.2014 N 14-2/ООГ-1347

В ТК РФ не указано, за сколько времени до даты увольнения можно заключать такое соглашение. Поэтому полагаем, что данное соглашение можно заключить в любой срок до дня, с которого стороны желают прекратить отношения.

согласно п. 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Это означает, что работник не вправе, в отличие от увольнения по собственному желанию, отказаться от данной договоренности.

# Форма соглашения

АО Ростовского областного суда от 21.11.2016 N 33-20418/2016

Такая договоренность в соответствии со ст. 67 ТК РФ должна быть оформлена в письменном виде и порождает для обеих сторон трудового договора юридически значимые последствия. Соблюдение письменной формы указанного соглашения сторон можно констатировать, например, если работник и работодатель подпишут одноименный единый письменный документ либо работодатель наложит согласительную резолюцию на заявление работника, содержащее предложение о расторжении трудового договора по соглашению сторон.



# (+)АО Московского городского суда от 18.03.2016 N 33-9523/2016

Уволен по соглашению сторон, оформленного в виде заявления истца об увольнении по соответствующему основанию суд счел несостоятельным довод истца о том, что сторонами не было подписано соглашение о расторжении трудового договора в письменном виде, поскольку трудовое законодательство не содержит в качестве обязательного условия увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст. 78 ТК РФ) подписание отдельного соглашения.

# (+)АО Челябинского областного суда от 09.04.2015 N 11-4133/2015

подписав заявление об увольнении по соглашению сторон, истец выразил собственное волеизъявление на прекращение трудового договора, а представитель работодателя в форме резолюции на заявлении работника выразил свое встречное волеизъявление на расторжение трудового договора по соглашению сторон. Поэтому заключение какого-либо дополнительного письменного соглашения на расторжение трудового договора по соглашению сторон не требовалось.

# Достаточно заявления работника и приказа работодателя

АО Санкт-Петербургского городского суда от 29.03.2016  
N 33-6379/2016 по делу N 2-4314/2015

Для прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ достаточно прийти к взаимному соглашению. При этом форма соглашения не имеет значения. В частности, увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признается судом правомерным при наличии заявления работника об увольнении по соглашению сторон и соответствующего приказа работодателя, даже если соглашение не было оформлено в виде отдельного документа.

# (+)АО Московского областного суда от 16.11.2016 N 33-31544/2016

22 декабря 2015 г. ответчиком повторно в письменной форме предложено истице расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон с 12.02.2016 г.

Истица согласилась с увольнением о чем свидетельствует сделанная ею 22.12.2015 г. собственноручная запись "согласна", удостоверенная росписью

Форма соглашения сторон при расторжении трудового договора трудовым законодательством не установлена, в связи с чем письменное предложение работодателя, адресованное работнику, об увольнении по соглашению сторон с согласительной резолюцией работника, в совокупности с соответствующим приказом работодателя подтверждает взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений. Не оформление сторонами соглашения в виде отдельного документа правового значения для разрешения возникшего спора не имеет.

# Молчаливое согласие работника - это **не** соглашение

Определение ВС РФ от 14.05.2010 N 45-В10-7

трудовой договор может быть прекращен на основании ст. 78 ТК РФ только после достижения договоренности между работником и работодателем.

Из материалов дела видно, что С.Н.А. с заявлением о прекращении трудовых отношений к работодателю не обращалась, доказательств, свидетельствующих о согласии истицы на предстоящее прекращение трудового договора, работодателем не представлено

# Оформление соглашения

- **(или)** в виде отдельного документа, подписанного сторонами
- **(или)** в виде заявления работника с резолюцией работодателя о согласии на расторжение трудового договора по соглашению сторон



## Преимущества увольнения по соглашению сторон

- Простая процедура увольнения
- Соглашение может быть заключено при любых обстоятельствах и без соблюдения сроков
- Не надо указывать причину увольнения
- В любое время (в период нахождения работника в отпуске, на больничном)
- С любым работником (с беременной женщиной)
- Не нужно учитывать мнение профсоюза
- Работник не может «передумать» увольняться (решение об аннулировании или изменении условий соглашения принимается только при взаимном согласии сторон)
- Соглашение сторон очень сложно оспорить в суде

# В чем отличие увольнения по соглашению сторон перед увольнением по инициативе работника

Увольнение по инициативе работника	Увольнение по соглашению сторон
Письменное заявление работника	Письменное соглашение сторон
Работник письменно предупреждает об увольнении не позднее чем за 2 недели (если это руководитель - то за месяц, если временный, сезонный работник или находящийся на испытательном сроке - то за 3 дня)	Прекратить трудовые отношения можно в любое время
Работник вправе отозвать заявление об увольнении в течение предупредительного срока. Отзыв невозможен, если на его место приглашен иной работник в порядке перевода от другого работодателя и приглашенный уже уволился с предыдущего места работы	Аннулировать или изменить договоренность об увольнении можно только по взаимному соглашению



# В чем отличие увольнения по соглашению сторон перед увольнением по инициативе работодателя

Увольнение по инициативе работодателя	Увольнение по соглашению сторон
Требуются соблюдение определенной процедуры (например, для увольнения за дисциплинарный проступок нужно зафиксировать нарушения и взять объяснение от работника)	Никаких процедур не требуется
Отдельные категории работников нельзя увольнять по определенным основаниям, например, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, нельзя уволить по сокращению	Соглашение о расторжении трудового договора можно заключить абсолютно с любым работником
Расторгнуть трудовой договор в период отпуска работника или его временной нетрудоспособности нельзя	Расторгнуть трудовой договор можно в любой момент, в том числе в период отпуска работника или временной нетрудоспособности

# Споры, которые могут возникать при увольнении по соглашению сторон



# Письмо ГИТ в г. Москве от 16.09.2016 N 7-297051-16-ОБ/586/2

Согласно ст. 78 ТК РФ необходимо достижение договоренности между работником и работодателем о расторжении трудового договора по соглашению сторон.



# (-)Определение Московского городского суда от 06.02.2012 по делу N 33-1281/12

по смыслу ст. 78 ТК РФ соглашение сторон как основание прекращения трудового договора применяется в случаях, когда для прекращения трудового договора желание только работника или только работодателя недостаточно. Необходимо взаимное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений. Однако из текста соглашения о расторжении трудового договора следует, что со стороны истца такого волеизъявления выражено не было, поскольку текст соглашения подписан истцом с оговоркой о том, что увольнение может состояться \* года только при отсутствии изменений "сложившихся обстоятельств" в лучшую сторону и появления заказов и договоров до \* года.

Об отсутствии намерений истца расторгнуть трудовой договор свидетельствуют сообщения, направленные истцом в адрес ответчика, в котором он сообщил о своем нежелании расторгнуть трудовой договор, в том числе по причине недостижения согласия об увольнении.

# (-)АО Ставропольского краевого суда от 24.05.2016 по делу N 33-3264/2016

07.08.2015 К.А.АА. написано заявление об увольнении по соглашению сторон 10.08.2015

10.08.2015 между АО и К.А.АА. подписано соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон. При ознакомлении с указанным соглашением К.А.АА. выразила свое несогласие

10.08.2015 К.А.АА. написано заявление об отзыве заявления об увольнении от 07.08.2015, с указанием на то, что она не желает увольняться, желает продолжить работу на занимаемой должности, никаких соглашений о расторжении трудового договора не подписывала

договоренность между АО и К.А.АА. о расторжении трудового договора нельзя признать состоявшейся, поскольку из материалов данного дела не усматривается добровольного волеизъявления К.А.АА. на расторжение трудового договора.

# (+)АО Московского городского суда от 14.02.2017 N 33-5911/2017

М. просил обязать ответчика расторгнуть заключенный с ним трудовой договор по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК (соглашению сторон)

Отказывая М. в удовлетворении заявленных требований, суд, исходя из требований п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, указал на то, что увольнение по указанному основанию возможно при наличии волеизъявления обеих сторон трудового договора, а данном случае такого волеизъявления со стороны ответчика не имеется, доказательств обратного при рассмотрении дела представлено не было.

# Давление со стороны работодателя

(+)АО Челябинского областного суда от 03.09.2013 N 11-8851/2013

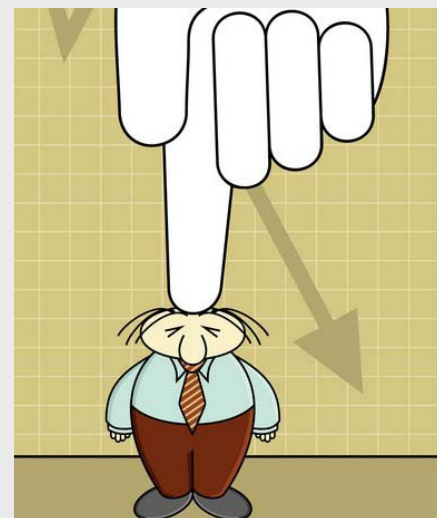
Оценивая вынужденный характер составления истцом заявления об увольнении по соглашению сторон и подписания соглашения о расторжении трудового договора, суд посчитал не доказанным факт того, что увольнение являлось вынужденным. Предъявление С. претензий, связанных с ненадлежащим исполнением ею своих должностных обязанностей, не может служить достаточным и безусловным основанием для признания факта оказания на С. психологического давления со стороны работодателя, а увольнения - незаконным. Доказательств того, что истица не осознавала правовых последствий подачи ею заявления об увольнении и подписания соглашения о расторжении трудового договора суду не представлено.

# (+)АО Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2017 N 33-3959/2017 по делу N 2-8067/2016

обязанность доказать факт принуждения со стороны работодателя возлагается на работника.

К.Е. не представила доказательств, свидетельствующих об оказании на нее ответчиком давления как при подаче заявления об увольнении, так и при подписании соглашения о расторжении трудового договора.

Доказательств того, что до даты увольнения К.Е. обращалась с заявлением об отказе увольняться по соглашению сторон, материалы дела также не содержат.





# (+)АО Свердловского областного суда от 12.01.2017 по делу N 33-126/2017

заявление истца об увольнении по соглашению сторон подписано собственноручно с указанием конкретной даты увольнения, с приказом об увольнении истец был ознакомлен, что подтверждается его подписью в данном документе, каких-либо возражений при этом не высказывал, обращений к руководству общества либо в правоохранительные органы по поводу оказываемого на него **давления** с целью понуждения к увольнению не предпринимал, получил в день увольнения расчет. Данных об оказании на истца какого-либо психического либо физического воздействия при подписании соглашения об увольнении, в деле не имеется.

## (-)АО Свердловского областного суда от 01.09.2016 по делу N 33-14646/2016

заключенное соглашение о прекращении трудовых отношений по соглашению сторон нельзя признать состоявшимся и законным. Из объяснений руководителя ответчика М., данных суду, следует, что истец увольняться "по собственному желанию не хотел, хотел работать, а как работать, если клиенты исчезают, пропадают", она ему сказала, что "это увольнение по утрате доверия, он выбрал по соглашению сторон", она ему говорила, что "продолжать трудовые отношения при таких обстоятельствах невозможно". Из этих объяснений представителя ответчика следует, что истец не выражал воли на расторжение трудового договора, желая работать, именно руководитель ответчика настаивала на невозможности продолжения трудовых отношений.

(-)АО Верховного суда Республики  
Северная Осетия-Алания от 01.03.2016  
N 33-246/2016

Факт того, что на момент обращения с заявлением об увольнении работник не имел намерения расторгнуть трудовой договор с работодателем и что заявление было написано Е.Д. в здании Ардонского ОВД под диктовку К.А.Н. и К.Г.В. подтверждается показаниями свидетелей Е.Р. и главного специалиста ОАО

суд, удовлетворяя требования Е.Д., обоснованно, учел, что истец находился в болезненном состоянии, в психотравмирующей ситуации, и посчитал доказанным материалами дела то, что заявление об увольнении по соглашению сторон было подано истцом вынужденно, **под психологическим давлением** со стороны директора филиала К.Г.П., поскольку намерений увольняться работник не имел.

# Увольнение по соглашению сторон возможно только при согласовании всех его условий

(-)АО ВС Республики Карелия от 08.05.2015 N 33-1863/2015

истица обратилась к работодателю с письменным предложением о расторжении трудового договора на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с обязательством работодателя произвести дополнительную плату в размере 4 среднемесячных доходов.

Отсутствие отказа работодателя в увольнении на этих условиях фактически лишило истицу права продолжить работу или уволиться в установленном законом порядке по иным основаниям.

поскольку соглашение между работником и работодателем об условиях увольнения достигнуто не было, работодатель был не вправе по своему усмотрению решать вопрос об условиях увольнения работника по названному основанию.

Признать увольнение Л.В.С. на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ незаконным.

# Односторонний отказ от договоренности об увольнении по соглашению сторон

п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от  
17.03.2004 N 2

Аннулирование договоренности относительно  
срока и основания увольнения возможно лишь при  
взаимном согласии работодателя и работника.

# Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 N 1091-О-О

Свобода труда предполагает также возможность прекращения трудового договора по соглашению его сторон, т.е. на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя. Достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

# (+)АО Калининградского областного суда от 18.03.2015 N 33-1384/2015г.

21 июля 2014 г. стороны подписали соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон 29 августа 2014 года.

Оценивая доводы истца о том, что им до издания приказа об увольнении, а именно: 13.08.2014, было подано работодателю заявление об отзыве заявления об увольнении в соответствии со ст. 80 ч. 4 ТК РФ, суд пришел к правильному выводу о том, что подача указанного заявления не отменила ранее определенную между сторонами договоренность об увольнении. Поскольку работодатель, получив указанное заявление, не нашел возможности аннулировать достигнутую 21 июля 2014 года договоренность об увольнении Б.

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

заявление Ш.Е.В. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч.1 ст. 261 ТК РФ.



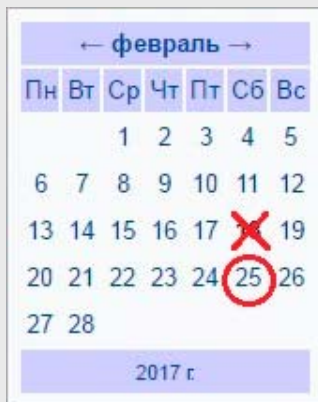
# (-) Определение Верховного Суда РФ от 20.06.2016 N 18-КГ16-45

гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

# (-)АО Московского городского суда от 28.02.2017 N 33-6369/2017

заявление Б.Е.А. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

# (-) АО Новосибирского областного суда от 19.11.2015 по делу N 33-9884/2015



с иском о восстановлении на работе  
работодатель в одностороннем порядке вопреки  
достигнутому соглашению сторон изменил дату  
увольнения К. с 22 мая на 21 мая 2015 года.

Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работодателю право **изменять дату увольнения** работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия.

# "Отступные" при увольнении по соглашению сторон (ч . 4 ст. 178 ТК РФ)

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты **выходных пособий**, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.



# (-) Определение Верховного Суда РФ от 06.12.2013 N 5-КГ13-125

1 ноября 2012 г. между работником и работодателем заключено **дополнительное соглашение к трудовому договору**, предусматривающее выплату истцу компенсации в размере шестимесячной заработной платы в случае ее увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации либо расторжения трудового договора по соглашению сторон. 1 ноября 2012 г. между Семишко Е.М. и ответчиком заключено соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон с выплатой компенсации, предусмотренной дополнительным соглашением от 1 ноября 2012 г.

Увольнение по соглашению сторон представляет собой волеизъявление работника быть не просто уволенным по данному основанию, но и быть уволенным на определенных условиях, указанных в заявлении. Подача работником заявления, содержащего конкретные условия предполагаемого увольнения, дает ему право полагать, что трудовые правоотношения между ним и работодателем будут прекращены именно на таких условиях, в зависимости от чего работник вправе воспользоваться либо не воспользоваться своим правом на продолжение работы в случае отказа работодателя в увольнении на условиях, на которых настаивает работник.

Праву работника быть уволенным на предлагаемых им условиях корреспондирует право работодателя отказать работнику в увольнении на этих условиях и предложить ему продолжить работу или уволиться по другим основаниям. Вместе с тем, поскольку волеизъявление работника направлено на увольнение по соглашению сторон именно на определенных условиях, работодатель не вправе по своему усмотрению решать вопрос об условиях увольнения работника.

## (-) АО Курганского областного суда от 12.07.2016 по делу N 33-2503/2016

п. 6.7 трудового договора от 06.11.2015 г. установлено, что в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон, работодатель выплачивает работнику компенсацию в размере средней заработной платы, умноженной на пять.

Поскольку работодатель принял условия, подписав соответствующий трудовой договор, предусматривающий выплату денежной компенсации в связи с увольнением работника по соглашению сторон, то односторонний отказ работодателя от исполнения взятого на себя обязательства недопустим, влечет нарушение одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений - обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора (абз. 17 ст. 2 ТК РФ).

Выплата выходного пособия предусмотрена соглашением о расторжении трудового договора по соглашению сторон, но не предусмотрена трудовым и коллективным договорами

(-)АО Московского городского суда от 14.03.2013 N 11-5033

отсутствие условия о выплате выходного пособия в трудовом или коллективном договоре не может служить основанием для отмены решения суда, поскольку выплата работнику выходного пособия в связи с расторжением заключенного трудового договора была предусмотрена дополнительным соглашением о расторжении трудового договора, которое не противоречит трудовому законодательству.



# Соглашение о прекращении трудового договора ≠ дополнительное соглашение к трудовому договору

(+)АО Нижегородского областного суда от 25.06.2013  
N 33-5545/2013

в коллективном договоре не предусмотрено условие о выплате при расторжении трудового договора по соглашению сторон денежной компенсации в размере четырех месячных содержаний работника. При этом данных о том, что в трудовой договор вносились изменения относительно выплаты выходных пособий и иных компенсаций при увольнении, в материалах дела не имеется.

Поскольку соглашение о расторжении трудового договора не может изменять его содержание, установление в таком соглашении не предусмотренных трудовым договором условий о выплате выходных пособий и повышенных размеров выходных пособий противоречит действующему трудовому законодательству РФ и является незаконным.

(+) Определение Санкт-Петербургского  
городского суда от 07.02.2012  
N 33-1227/2012

отказ в выплате выходного пособия правомерен, поскольку 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.

(+) АО Смоленского областного суда от  
11.02.2014 по делу N 33-509/2014  
(Определением ВС РФ от 10.08.2015  
N 36-КГ15-5 оставлено в силе)

Ц. обратилась в суд с иском к ОАО о взыскании  
компенсации при увольнении

действующим трудовым законодательством не  
предусмотрено право сторон при заключении соглашения о  
расторжении трудового договора по соглашению сторон  
определять условия о выплате выходного пособия.

# (+) АО Московского городского суда от 08.02.2017 по делу N 33-4672/2017

Согласно соглашению о прекращении трудовых отношений, ответчик обязался выплатить истцу выходное пособие

выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

# (+) АО Верховного суда Республики Бурятия от 29.07.2015 N 33-2649/2015

заключено соглашение о расторжении трудового договора  
выплатить дополнительную денежную компенсацию в размере 3-х  
должностных окладов.

возможность выплаты денежной компенсации при  
расторжении трудового договора по соглашению сторон не  
предусматривалась ни в локальных правовых актах ООО, ни в  
трудовом договоре

**умалении принципа равенства прав и возможностей  
работников**, установленного ст. 2 ТК РФ. В частности,  
возможность произвольного принятия работодателем (по своему  
усмотрению) на себя таких обязательств, умаляло бы права других  
его работников, которые в отсутствие правового регулирования  
порядка выплат таких компенсаций в обществе, достоверно  
рассчитывать на их получение при своем увольнении не могли.

# (+) АО Московского городского суда от 24.08.2015 N 33-27717/2015

выходное пособие (компенсация) в размере 5 средних  
месячных заработков

соглашением стороны предусмотрели выплату выходного  
пособия, не предусмотренного Трудовым кодексом РФ либо  
локальным актом работодателя.

Несоразмерно высокое выходное пособие следует  
расценивать как злоупотребление правом, поскольку оно не  
создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает  
принципу адекватности компенсации

Также судом было учтено, что спорные выплаты были  
установлены всего 94 работникам банка из 233 человек. Данное  
обстоятельство противоречит положениям ст. 3 ТК РФ, не  
допускающим дискриминации в сфере труда.

## ч . 1 ст. 349.3 ТК РФ

- руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности;
- руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов РФ, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

# Без "золотых парашютов" (ч. 3 ст. 349.3 ТК РФ)



Соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со ст. 78 ТК РФ с работниками, категории которых указаны в части первой настоящей статьи, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.



# (+)АО Свердловского областного суда от 15.11.2016 по делу N 33-20122/2016

Трудовым договором и соглашением о расторжении трудового договора была предусмотрена выплата компенсации при увольнении в размере трех месячных окладов.

Поскольку Б. на момент увольнения занимала должность, включение в соглашение о расторжении трудового договора условия о выплате ей при увольнении компенсации в размере трех месячных окладов прямо противоречит ч. 3 ст. 349.3 ТК РФ.

в силу прямого указания в законе, которым внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, в отношении истца в части выплаты ей компенсации при увольнении не могли применяться условия заключенного с ней трудового договора

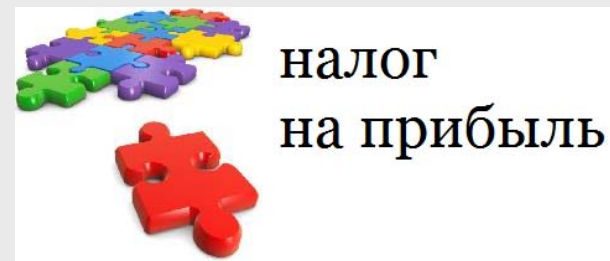
# (+)АО Верховного суда Республики Карелия от 15.04.2016 N 33-1278/2016

заместителем генерального директора по развитию  
ГУП просило признать п. 3 и п. 4 соглашения о  
прекращении трудовых отношений, заключенного с Д.Ю.,  
недействительными.

суд установил, что дополнительное соглашение  
о выплате ответчику выходного пособия в размере 452182 руб.  
заключено с нарушением требований, установленных ч. 3 ст. 349.3  
ТК РФ, поскольку соглашения о расторжении трудовых договоров в  
соответствии со ст. 78 ТК РФ с работниками, категории которых  
указаны в ч. 1 ст. 349.3 ТК РФ, к которой также относится ответчик,  
не могут содержать условие о выплате выходного пособия,  
компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных  
выплат в любой форме.

# Расходы на оплату труда (п. 9 ч. 2 ст. 255 НК РФ)

начисления увольняемым работникам, в том числе в связи с реорганизацией или ликвидацией налогоплательщика, сокращением численности или штата работников налогоплательщика. В целях настоящего пункта начислениями увольняемым работникам признаются, в частности, выходные пособия, производимые работодателем при прекращении трудового договора, предусмотренные трудовыми договорами и (или) отдельными соглашениями сторон трудового договора, в том числе соглашениями о расторжении трудового договора, а также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права



# Письмо Минфина России от 09.03.2017 N 03-04-06/13116

выплата, производимая при увольнении сотрудника организации на основании соглашения о расторжении трудового договора, установленная в соответствии с Трудовым кодексом, может быть учтена в составе расходов на оплату труда, уменьшающих налоговую базу по налогу на прибыль организаций, если такая выплата предусмотрена трудовым или коллективным договором, дополнительным соглашением к трудовому договору либо соглашением о расторжении трудового договора, при условии соблюдения критериев статьи 252 Кодекса.

# Определение ВС РФ от 23.09.2016 N 305-КГ16-5939 по делу N А40-94960/2015

При значительном размере таких выплат, их явной несопоставимости обычному размеру выходного пособия, на которое в соответствии со ст. 178 ТК РФ вправе рассчитывать увольняемый работник, длительности его трудового стажа и внесенному им трудовому вкладу, а также иным обстоятельствам, характеризующим трудовую деятельность работника, на налогоплательщике в соответствии с п. 1 ст. 54, п. 1 ст. 252 НК РФ и ч. 1 ст. 65 АПК РФ лежит бремя раскрытия доказательств, обосновывающих природу произведенных выплат и их экономическую оправданность.

При отсутствии таких доказательств налоговый орган вправе исходить из того, что произведенные работникам выплаты в соответствующей части являются личным обеспечением работников, предоставляемым на период после их увольнения, и не уменьшают налогооблагаемую прибыль (п. 25, 49 ст. 270 НК РФ).

## (-) Постановление АС МО от 03.02.2017 N Ф05-22439/2016 по делу N А40-159865/2015

только часть трудовых договоров содержала положения о выплате компенсации при увольнении по соглашению сторон.

Размер компенсаций определен произвольно, вне зависимости от трудовой деятельности работника. Некоторым работникам были выплачены значительные суммы - 0,5 млн. руб., 0,8 млн. руб., 2,3 млн. руб., 2,6 млн. руб., в то время как другие получили гораздо меньшие суммы.

Налогоплательщик пояснил, что увольнял по соглашению с выплатой компенсаций неэффективных работников, однако доказательств этого довода и направленности действий именно на увеличение эффективности работы в материалах дела не содержится.

# (+) Постановление АС МО от 12.04.2016 N Ф05-2929/2016 по делу N А40-194209/2014

В материалы дела Обществом представлен расчет, который показывает, что если бы Общество проводило сокращение персонала, как предлагает налоговый орган, то сумма расходов Общества составила бы 143 051 092 руб., что превышает размер выплат по соглашению сторон на 42 377 684 руб. и подтверждает экономическую выгоду для Общества.

# Определение ВС РФ от 17.03.2017 N 305-КГ16-17247 по делу N А40-186959/2015

при исчислении налога на прибыль за 2011 - 2012 годы были учтены выплаты в размере 19 188 192 руб. при увольнении работников (81 чел.) по соглашению сторон. При этом размер произведенных выплат каждому работнику при расторжении трудового договора не превышал двух окладов, увеличенных на надбавку, что сопоставимо с размером выходного пособия, выплачиваемого работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

экономическая оправданность расходов на выплату "компенсаций" увольняемому работнику, с точки зрения общества, состояла в минимизации затрат, имея в виду, что в случае увольнения работников по сокращению штатов им причитались бы большие суммы выходного пособия.

дело направить на новое рассмотрение в Арбитражный суд города Москвы.



# (+) Определение ВС РФ от 27.03.2017 N 305-КГ16-18369 N А40-213762/2014

в составе расходов на оплату труда при исчислении налога на прибыль за 2011 - 2012 годы были учтены суммы выплат в размере 1 329 000 руб. при увольнении работников в количестве 8 человек в связи с расторжением трудовых договоров по соглашению сторон. При этом размер произведенных выплат каждому работнику составил от одного до пяти среднемесячных заработков, что сопоставимо с расходами, производимыми в связи с сокращением численности или штата

по расчетам общества, об эффективности произведенных мероприятий свидетельствует экономия средств в сумме 1 362 453 руб. Тем самым были минимизированы затраты общества, производимые в связи с необходимостью выплаты данным работникам выходных пособий, причитающихся при их увольнении по сокращению численности или штата.

# НДФЛ с компенсационных выплат при увольнении по соглашению сторон

Письмо Минфина России от 04.04.2017 N 03-04-06/19710

компенсационные выплаты, связанные с увольнением работников, **предусмотренные коллективным или трудовым договорами**, освобождаются от обложения НДФЛ на основании п. 3 ст. 217 НК РФ в сумме, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка (шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

# Пример

18.04.2017 г. работник увольняется по соглашению сторон. Согласно дополнительному соглашению к трудовому договору о прекращении трудовых отношений по соглашению сторон ему выплачивается компенсация (выходное пособие) в сумме 240 000 руб., что на 60 000 руб. превышает трехкратный размер среднего месячного заработка работника. Кроме того, ему выплачивается заработная плата за период 01 – 18. 04.2017 г. – 40 000 руб.

Заполнить раздел 2 формы 6-НДФЛ.

# Дата получения доходов

## **пп. 1 п. 1 ст. 223 НК РФ**

дата фактического получения дохода определяется как день выплаты дохода, в том числе перечисления дохода на счета налогоплательщика в банках либо по его поручению на счета третьих лиц - при получении доходов в денежной форме

## **абз. 2 п. 2 ст. 223 НК РФ**

В случае прекращения трудовых отношений до истечения календарного месяца датой фактического получения налогоплательщиком дохода в виде оплаты труда считается последний день работы, за который ему был начислен доход.

## Раздел 2. Даты и суммы фактически полученных доходов и удержанного налога на доходы физических лиц

Дата фактического получения дохода /  
Дата удержания налога /  
Срок перечисления налога

Сумма фактически полученного дохода /  
Сумма удержанного налога

100	18 . 04 . 2017	130	1000000 - - - - - . 00
110	18 . 04 . 2017	140	130000 - - - - -
120	19 . 04 . 2017		

### 3. Доходы, облагаемые по ставке 13 %

Месяц	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета
04	2000	40000		
04	4800	60000		

# (+) Определение ВС РФ от 20.12.2016 N 304-КГ16-12189 N А46-7158/2015

выплачиваемое работнику при расторжении трудового договора по соглашению сторон выходное пособие, предусмотренное коллективным договором и дополнительными соглашениями к трудовым договорам, которые являются неотъемлемой частью трудовых договоров, в качестве дополнительной гарантии и компенсации при увольнении, является компенсационной выплатой при увольнении, установленной законодательством РФ и не подлежит включению в базу, облагаемую страховыми взносами.

# Письмо Минфина России от 21.02.2017 N 03-04-06/9881

компенсационные выплаты, связанные с увольнением работников (выходные пособия, компенсации, среднемесячный заработок на период трудоустройства и т.д.), независимо от основания, по которому производится увольнение, в том числе выплачиваемые при расторжении трудового договора по соглашению сторон, освобождаются от обложения страховыми взносами на основании вышеуказанных положений ст. 422 НК РФ в сумме, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка или шестикратный размер среднего месячного заработка для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

# Письмо Минтруда России от 21.07.2016 N 17-4/В-283

выплата выходного пособия при расторжении трудового договора по соглашению сторон не является обязательной, выплачивается работнику при увольнении по договоренности сторон и исходя из пункта 3 Положения N 922 не учитывается при расчете средней заработной платы.



Запись в трудовой книжке: п. 1 ч. 1 ст. 77  
или ст. 78 ТК РФ?

"Трудовой договор расторгнут по соглашению сторон,  
пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса  
Российской Федерации".

# Вопросы участников вебинара