

Секция «Юриспруденция»

**Повышенные выходные пособия при расторжении трудового договора:
гарантия или злоупотребление правом**

Паламарчук Инна Александровна

Аспирант

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Юридический
факультет, Москва, Россия
E-mail: in-ka2005@yandex.ru*

Трудовой кодекс Российской Федерации [1] (далее – ТК) устанавливает минимальный уровень гарантий, которые необходимо соблюдать. При этом работодатель вправе повысить уровень гарантий, отразив это в трудовом договоре, коллективном договоре, локальных нормативных актах. Довольно распространенным явлением стало применение возможностей ст. 178 ТК в части установления повышенного размера выходных пособий, что вполне соотносится со ст. 57 ТК, которая устанавливает, что в трудовом договоре могут иметь место дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, что подтвердил и Верховный суд Российской Федерации (далее - ВС РФ) [2].

В правоприменительной практике возникало и возникает множество вопросов: не является ли выборочное установление повышенных компенсаций дискриминационным, как именно должно быть прописано условие о выплате, может ли финансовое состояние общества стать помехой для выполнения обязательств по выплате повышенных выходных пособий?

Проблема «дискриминационности» была рассмотрена Верховным судом: суд пришел к выводу, что трудовое законодательство не содержит запрета на указание непосредственно в трудовом договоре условия о выплате работнику выходного пособия в повышенном размере [3].

Понимая, что ссылка на «дискриминационность» повышенных пособий после Определения ВС РФ не может быть аргументом, в судебных спорах работодателя, нежелающий выполнять принятые ими (возможно и их предшественниками) повышенные обязательства, выстраивает свою позицию на доказывании следующих тезисов: а) при подписании трудового договора или дополнительного соглашения к нему представителем работодателя были превышены полномочия, б) условие о повышенных выходных пособиях не соответствует внутренним локальным актам организации, регулирующим оплату труда, в) основание увольнения не предусматривает выплаты выходного пособия в повышенном размере [4].

Порой действительно сложно найти истину в вопросах, находящихся на стыке различных отраслей права: трудового, гражданского, процессуального. Ярким примером столкновения норм разных отраслей права является дело А63-2000/09-С2-4 [5], в котором рассматривались иски о взыскании выходных пособий от компаний-акционеров к ОАО «ОГК-2», посчитавших, что повышенные выходные пособия отдельным работникам являются убытками общества, а действия директора свидетельствуют о превышении полномочий. Генеральный директор ОАО «ОГК-2» Михаил Кузичев заключил дополнительные соглашения с 15 сотрудниками из числа менеджеров высшего звена, в которых были предусмотрены компенсационные выплаты в размере до 36-кратного среднемесячного заработка в случае прекращения трудового договора с этими сотрудниками по любым

основаниям, кроме пунктов 3, 5 ст. 77 ТК, в том числе при расторжении договоров по соглашению сторон. Суды, рассматривающие дело пришли к выводу, нет оснований для признания действий генерального директора неправомерными, так как указанные выплаты допускаются ст.178 ТК, а коллегия судей ВАС 28 февраля 2011 года отказалась передать это дело в президиум [6,7].

На первый взгляд кажется, что судебная практика в решении споров о повышенных компенсациях единообразна, но в различных судебных разбирательствах появляются свои нюансы, влияющие на исход дела. К примеру, Железнодорожный районный суд Бурятии г. Улан-Удэ в деле по иску Поповой О.Н. к ОАО «Республиканская агролизинговая инвестиционная компания» (ОАО «РАЛИК»), пришел к выводу, что у истца нет оснований требовать компенсацию в размере 396 000,00 руб., которая предусмотрена соглашением о расторжении трудового договора, ибо соглашение было подписано в день окончания полномочий генерального директора (нового директора назначил конкурсный управляющий единственного акционера ОАО «РАЛИК»), что по мнению суда свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны истца и бывшего генерального директора. Злоупотребление правом суд усматривает в необоснованном требовании денежной выплаты в размере 396 000 руб. за счет средств работодателя, что влечет необоснованные и непредусмотренные дополнительные финансовые затраты для организации, тем самым нарушение прав как юридического лица, так и его других работников, принимая во внимание, что работница трудилась в ОАО «РАЛИК» менее 3 месяцев [8].

Учитывая столь разную практику, встает вопрос: где же граница между противоправным поведением и поведением в рамках дозволенного правом? В связи с тем, что на данный момент понятие злоупотребления трудовыми правами законодательно не закреплено, исход дела зависит лишь от полноты рассмотрения фактов по делу и усмотрения суда.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации //Консультант Плюс. Версия Проф [Электронный ресурс] /АО «Консультант Плюс». – М., 2011
2. http://www.sudbiblioteka.ru/vs/text_big3/verhsud_big_44049.htm (Определение ВС РФ от 21.01.2010 9-В09-25)
3. http://www.rnk.ru/journal/archives/2010/21/glavnye_novosti/arbitrajnaya_praktika/takovo (Российский налоговый курьер, 2010 г., 10)
4. Пластинина Н. Споры о выплатах топ-менеджерам// Трудовое право, 2011, 12
5. <http://docs.pravo.ru/document/view/3115753/> (Постановление от 10 июня 2010 года А63-2000/2009)
6. <http://docs.pravo.ru/document/view/5383830/5042174/> (Постановление от 28 октября 2010 года А63-2000/2009)
7. <http://arbitr.ru/press-centr/smi/33402.html> (ВАС не будет пересматривать отказ во взыскании с экс-главы ОГК-2 Кузичева 446,5 млн рублей)

Конференция «Ломоносов 2012»

8. <http://www.gcourts.ru/case/2175446> (Дело 2-2771/2011)

Слова благодарности

Благодарю научного руководителя Куренного А.М. за помощь и вдохновение.