



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
граждан Некрасова Андрея Васильевича и Решетниковой Виктории
Александровны

город Санкт-Петербург

13 октября 2026 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя
В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, К.Б.Калиновского, С.Д.Князева,
А.Н.Кокотова, А.В.Коновалова, В.В.Коробченко, М.Б.Лобова,
В.А.Сивицкого, Е.В.Тарибо,

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, 47¹, 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 граждан А.В.Некрасова
и В.А.Решетниковой. Основанием к рассмотрению дела явилась
обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли

Конституции Российской Федерации оспариваемое заявителями законоположение.

Заслушав сообщение судьи-докладчика А.Н.Кокотова, 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 в редакции, действовавшей до вступления в силу с 11 августа 2025 года Федерального закона от 31 июля 2025 года № 306-ФЗ, 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 данной статьи, за исключением случаев, предусмотренных названным Кодексом.

1.1. Конституционность приведенного законоположения оспаривают граждане А.В.Некрасов и В.А.Решетникова, которые работали в АО «ВО «Безопасность»: А.В.Некрасов – с февраля 2020 года в должности директора Административного департамента, а с июля 2022 года в порядке совмещения должностей – исполняющего обязанности заместителя генерального директора; В.А.Решетникова – с марта 2019 года в должности пресс-секретаря службы протокола и коммуникаций, а с июля 2022 года – руководителя службы – пресс-секретаря. В феврале 2023 года заявители были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника).

Согласно условиям заключенных с заявителями трудовых договоров в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон, а также по инициативе работника работодатель обязан дополнительно к расчету при увольнении выплатить работнику компенсацию в размере пяти среднемесячных заработных плат, исчисляемых на момент увольнения

работника. Однако данная компенсация заявителям при увольнении выплачена не была.

Решением Таганского районного суда города Москвы от 31 мая 2023 года заявителям отказано во взыскании указанной компенсации. При этом суд, сославшись в том числе на позицию, высказанную в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15 октября 2018 года № 1-КГ18-13, исходил из того, что выплата выходного пособия (компенсации) при прекращении трудового договора не предусмотрена ни законом (в частности, статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации), ни локальными нормативными актами данного работодателя (а именно Положением об оплате труда и премировании работников АО «ВО «Безопасность»). Однако апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 11 декабря 2023 года данное решение в соответствующей части отменено и вынесено новое решение о взыскании компенсации при увольнении: в пользу А.В.Некрасова – в размере 3 007 219,45 руб., в пользу В.А.Решетниковой – 1 221 924,01 руб. Кроме того, в пользу каждого из заявителей взысканы проценты (денежная компенсация) за задержку указанных выплат в размере 613 673,25 руб. и 245 077,22 руб. соответственно.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции определением от 21 мая 2024 года отменила апелляционное определение в данной части и направила дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции. При этом кассационный суд признал ошибочным применение судом апелляционной инстанции в деле заявителей правовых позиций, сформулированных Конституционным Судом Российской Федерации в Постановлении от 13 июля 2023 года № 40-П, поскольку А.В.Некрасов и В.А.Решетникова были уволены не по соглашению сторон, а по иному основанию – по инициативе работника (по собственному желанию).

При новом рассмотрении дела судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда апелляционным определением от 12 августа 2024 года оставила без изменения решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении требований о взыскании компенсации при увольнении и процентов за задержку соответствующих выплат. С этим согласилась судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции (определение от 26 ноября 2024 года). Суды, не усмотрев оснований для применения оспариваемого законоположения с учетом его конституционно-правового смысла, выявленного Конституционным Судом Российской Федерации в Постановлении от 13 июля 2023 года № 40-П, также исходили из того, что спорные выплаты по своему характеру и назначению не могут быть отнесены к компенсациям, предусмотренным частью второй статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации. Помимо этого, по мнению судов, установление заключенными с заявителями трудовыми договорами условий о выплате компенсаций при увольнении по инициативе работника (по собственному желанию) не отвечает принципу адекватности компенсации, направлено на безосновательное получение таких выплат и носит произвольный характер, а взыскание в пользу работников соответствующих выплат приводит к нарушению требований частей первой и третьей статьи 3 названного Кодекса, не учитывает прав и интересов иных работников данного работодателя.

В передаче кассационной жалобы представителя А.В.Некрасова и В.А.Решетниковой для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 24 марта 2025 года.

По мнению заявителей, оспариваемое законоположение не соответствует статьям 4 (часть 2), 15 (часть 1), 19 (часть 1), 35 (части 1 и 2) и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации в той мере, в какой оно по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, предполагает отказ в выплате работнику, трудовой договор с которым был расторгнут по его собственной инициативе (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса

Российской Федерации), выходного пособия (компенсации), выплата которого при увольнении по данному основанию предусмотрена трудовым договором с этим работником, в размере, установленном таким трудовым договором.

1.2. При определении предмета рассмотрения по настоящему делу Конституционный Суд Российской Федерации исходит из того, что примененная судами в конкретном деле заявителей часть восьмая статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (в действовавшей на момент их увольнения редакции Федерального закона от 13 июля 2020 года № 210-ФЗ) после внесения в данную статью изменений Федеральным законом от 31 июля 2025 года № 306-ФЗ считается с 11 августа 2025 года частью девятой этой статьи; при этом установленное ею правовое регулирование сохраняется.

Исходя из изложенного, а также с учетом предписаний статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу является часть восьмая статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (с 11 августа 2025 года считается частью девятой этой статьи) в той мере, в какой на ее основании решается вопрос о взыскании с работодателя в пользу работника при расторжении трудового договора по инициативе последнего (по собственному желанию) (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 данного Кодекса) выходного пособия (компенсации), выплата которого при увольнении по указанному основанию предусмотрена трудовым договором с этим работником, в размере, установленном таким трудовым договором.

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 75¹).

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 области трудовых отношений свобода труда проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора, что 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, решаются вопросы о работе по определенной профессии, специальности, должности, об оплате труда, о предоставляемых работнику гарантиях и компенсациях, а также о 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.).

3. 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 соблюдать его условия (абзацы одиннадцатый и семнадцатый статьи 2).

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, на основе 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 как действующим законодательством, так и коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами – гарантий и компенсаций (в том числе при расторжении трудового договора).

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 области 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 75¹ 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 по себе договорный характер трудовых отношений, возникающих на основе соглашения между работником и работодателем, предопределяет обязательность условий трудового договора, что согласуется с общеправовыми принципами верховенства права и добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств. Это 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 иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и 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 не учитывало бы фактического положения сторон трудовых отношений и прямо противоречило бы их правовой природе и социальной направленности их правового регулирования, а также не согласовывалось бы с конституционными принципами справедливости и уважения человека труда и самого труда (статья 75, часть 5; статья 75¹) 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) (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 13 июля 2023 года № 40-П).

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) и его прекращения в любое время по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 названного Кодекса), но и право работника в любое время расторгнуть трудовой договор с работодателем при условии соблюдения единственного требования – предупредить об этом работодателя не позднее чем за две недели (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 того же Кодекса). По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу; в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (часть пятая статьи 80 данного Кодекса).

Тем самым, предупреждая работодателя о предстоящем расторжении трудового договора по своей инициативе (по собственному желанию), работник посредством своего одностороннего волеизъявления не только принимает решение о самом факте прекращения трудового договора, но и, по общему правилу, сам определяет дату прекращения трудовых отношений, что обуславливает обязанность работодателя оформить увольнение такого работника и в день прекращения трудового договора выдать ему необходимые документы и выплатить все причитающиеся ему денежные суммы.

В то же время в исключение из общих правил прекращения трудового договора по инициативе работника трудовой договор может быть расторгнут и до истечения установленного законом срока предупреждения об увольнении в случае достижения работником и работодателем соответствующего соглашения (часть вторая статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации). Кроме того, по соглашению между работником и работодателем допустимы и иные исключения из указанных правил, такие как продолжение работником работы в течение определенного времени после истечения срока предупреждения о прекращении трудового договора, увеличение срока осуществления с работником окончательного расчета и т.п.

5. В развитие конституционных предписаний, предопределяющих социальную направленность правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (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 которых относится, в частности, выплата выходного пособия при увольнении по отдельным основаниям, не связанным с виновным поведением работника.

5.1. Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 13 июля 2023 года № 40-П, проверяя конституционность части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации применительно к вопросу 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, сформулировал следующие правовые позиции.

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 (зарботка), 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 predetermined конституционными предписаниями (статьи 7 и 75¹ 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 (части первая и восьмая), которая вместе с тем предоставляет возможность установления трудовым договором или коллективным договором других случаев выплаты выходных пособий и повышения их размера, определенного законом (часть девятая). 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 целям трудового законодательства, к числу которых в первую очередь относится защита прав и интересов работника, 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.

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 (кроме случаев, предусмотренных законом, в частности статьей 349³ Трудового кодекса Российской Федерации), но и в отношении конкретного размера выходного пособия, выплачиваемого работнику при увольнении по соглашению сторон.

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 (в том числе 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 53¹ 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. 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, при наличии к тому оснований не исключает 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.

5.2. Приведенные правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации в системе действующего правового регулирования распространяются и на случаи включения в трудовые договоры условия о выплате работодателем работнику, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе последнего (по собственному желанию), выходного пособия (компенсации) в заранее оговоренном размере.

Исполнение соответствующей обязанности работодателя, вытекающей из условий трудового договора, являющегося результатом взаимного согласования воли работника и работодателя, должно обеспечиваться

судебной защитой (статья 46, часть 1, Конституции Российской Федерации). Если условия трудового договора, предусматривающие выплату работнику при увольнении по его инициативе (по собственному желанию) выходного пособия (компенсации) в установленном данным договором размере, не противоречат закону, то суд не вправе отказать работнику во взыскании с работодателя выходного пособия (компенсации) в соответствующем размере и тем самым освободить работодателя от исполнения этого условия трудового договора.

Таким образом, оспариваемое законоположение не противоречит Конституции Российской Федерации постольку, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования оно не предполагает отказа во взыскании с работодателя в пользу работника, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе последнего (по собственному желанию) (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации), выходного пособия (компенсации), выплата которого при увольнении по данному основанию предусмотрена трудовым договором, в размере, установленном этим договором.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47¹, 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 (с 11 августа 2025 года считается частью девятой этой статьи) не противоречащей Конституции Российской Федерации постольку, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования она не предполагает отказа во взыскании с работодателя в пользу работника, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе последнего (по собственному желанию) (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 данного Кодекса), выходного пособия

(компенсации), выплата которого при увольнении по данному основанию предусмотрена трудовым договором, в размере, установленном этим договором.

Придание данному законоположению иного смысла 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).

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (с 11 августа 2025 года считается частью девятой этой статьи) является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

3. Судебные постановления по делу граждан Некрасова Андрея Васильевича и Решетниковой Виктории Александровны, вынесенные на основании части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации (с 11 августа 2025 года считается частью девятой этой статьи) в истолковании, расходящемся с ее конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке с учетом правовых позиций, выраженных в настоящем Постановлении.

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).

№ 59-П



Конституционный Суд
Российской Федерации