

ВТОРОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

Определение от 26 марта 2026 г. по делу N 88-8457/2026

*I инстанция - Красникова А.Ю. Уникальный идентификатор дела
77RS0001-02-2024-013358-29*

*II инстанция - Жолудова Т.В. (докладчик), Заскалько О.В., Нестерова Е.Б. Дело N 2-
1376/2025*

*Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей
юрисдикции в составе*

председательствующего Захаровой С.В.,

судей Матушкиной Н.В., Кляусовой И.В.,

*рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Б. к обществу с
ограниченной ответственностью "РКС-Инфраструктура" о взыскании невыплаченного
при увольнении выходного пособия, невыплаченной премии, компенсации за задержку
выплат, компенсации морального вреда (номер дела, присвоенный судом первой
инстанции 2-1376/2025)*

*по кассационной жалобе Б. на решение Бабушкинского районного суда г. М. от 09 июня
2025 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам
Московского городского суда от 21 октября 2025 года*

*Заслушав доклад судьи судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного
суда общей юрисдикции Матушкиной Н.В., объяснения представителя Б. З.,
поддержавшего доводы жалобы, представителя общества с ограниченной
ответственностью "РКС-Инфраструктура" Е., возражавшего против доводов жалобы,
судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции
установила:*

Б. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "РКС-Инфраструктура" (далее - ООО "РКС-Инфраструктура"), в котором с учетом уточнения исковых требований просила взыскать выходное пособие в размере 642309,85 руб., компенсацию за невыплату выходного пособия при увольнении в размере 226352,99 руб., невыплаченную разовую премию в размере 15000 руб., компенсацию за невыплату премии при увольнении в размере 5826,00 руб., компенсацию за невыплату выходного пособия и невыплату премии, начиная с 31.08.2024 и по день фактического исполнения обязательства, компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб., а также судебные расходы в размере 87 500 руб.

Исковые требования мотивированы тем, что с 22.07.2024 Б. состояла в трудовых отношениях с ООО "РКСИнфраструктура" на должности помощника генерального директора. 30.08.2024 трудовой договор между Б. и ООО "РКСИнфраструктура" расторгнут по инициативе работника на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации. При увольнении ООО "РКСИнфраструктура" произведен расчет подлежащих при увольнении выплат на сумму 296450,64 руб. Однако размер данной выплаты не соответствует условиям трудового договора, как следствие, работодателем нарушены права истца как работника. Так, пунктом 11.5 трудового договора N 11 от 22.07.2024 предусмотрено, что работнику помимо иных причитающихся сумм, в случае расторжения трудового договора в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса Российской

Федерации, при отсутствии виновных действий (бездействий), в день увольнения выплачивается выходное пособие в размере трехкратного среднего месячного заработка, размер который на дату увольнения должен был равняться расчету произведения размера среднедневного заработка на количество рабочих дней в трех предстоящих месяцах после даты увольнения. Среднедневной заработок в спорный период составлял 9 881,96 руб., что подтверждается расчетом среднедневного заработка к документу Увольнение N 9 от 29.08.2024, согласно которому: в сентябре 2024 г. истцом отработан 21 рабочий день, в октябре 2024 г. - 23 рабочих дня; в ноябре 2024 г. - 21 рабочий день, итого: 65 рабочих дней. Таким образом, выходное пособие при увольнении должно было составить: 9 881,69 руб. x 65 рабочих дней = 642 309,85 руб. Также, приказом ООО "РКС-Инфраструктура" N 31 от 01.08.2024 "О премировании работников" была установлена премия в размере 15000 руб. в связи с празднованием профессионального праздника "Дня Строителя", которая также не была выплачена истцу при увольнении. В результате незаконных действий работодателя по невыплате суммы, причитающейся при увольнении, причинен моральный вред.

Ответчик ООО "РКС-Инфраструктура" обратился в суд со встречным иском заявлением к Б., с требованиями о признании п. 11.5 трудового договора N 11 от 22.07.2024, заключенного между Б. и ООО "РКС-Инфраструктура", недействительным.

В обоснование встречных исковых требований указано, что трудовой договор N 11 от 22.07.2024, заключенный между Б. и ООО "РКС-Инфраструктура", содержит положение, отличающееся от трудовых договоров, заключенных с другими сотрудниками общества. Пунктом 11.5. договора предусмотрено, что при расторжении трудового договора по инициативе работника (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику в день его увольнения выплачивается выходное пособие в размере трехкратного среднего месячного заработка. Однако, по мнению ответчика, наступление обязанности работодателя выплатить сотруднику трехкратный размер среднемесячного заработка целиком и полностью зависело от желания самого работника, исходя из того, что Трудовой кодекс Российской Федерации, в частности положения ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, в которых приведен перечень оснований для выплаты работникам выходных пособий в различных размерах и в определенных случаях прекращения трудового договора, не предусматривает таких компенсационных выплат работникам при увольнении по собственному желанию, как указано в п. 11.5 трудового договора. Кроме того, при установлении названных выплат должны учитываться законные интересы организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), то есть должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом. Перечисленные выше обстоятельства свидетельствуют о злоупотреблении Б. своим правом.

Решением Бабушкинского районного суда г. М. от 9 июня 2025 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 21 октября 2025 года, в удовлетворении исковых требований Б. к ООО "РКС-Инфраструктура" о взыскании не выплаченного при увольнении выходного пособия, невыплаченной премии, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда отказано; в удовлетворении встречных исковых требований ООО "РКС-Инфраструктура" к Б. о признании пункта трудового договора недействительным отказано.

В кассационной жалобе истец Б. выражает несогласие с судебными постановлениями, считает, что они вынесены с нарушением норм материального и процессуального права. Указывает, что судами первой и апелляционной инстанции

незаконно отказано истцу в признании выплаты, предусмотренной п. 11.5 трудового договора, выходным пособием, несмотря на то, что стороны трудового договора прямо указали данную выплату как выходное пособие и определили условия ее выплаты. Факт заключения данного трудового договора и включения в него п. 11.5 сторонами по делу не оспаривался. Истец не согласна с выводом суда о злоупотреблении правом со стороны истца при заключении трудового договора. Кроме того, суды первой и апелляционной инстанции уклонились от анализа доводов истца о том, что увольнение было вызвано давлением со стороны ответчика, принуждавшего истца к увольнению. Таким образом, инициатором расторжения трудового договора являлся ответчик.

Кроме того, судами первой и апелляционной инстанции необоснованно сделан вывод об отсутствии оснований для выплаты истцу премии ко дню строителя, поскольку истец была ознакомлена с приказом о премировании, до даты увольнения с иными приказами ответчика не знакомились, премию незаконно ни в день выплаты заработной платы, ни при увольнении не получила.

На кассационную жалобу поступили возражения представителя ООО "РСКИнфраструктура", в которых он просит оставить обжалуемые судебные постановления без изменения.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела судом кассационной инстанции. Кроме того, информация о времени и месте судебного заседания размещена в установленном законом порядке в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте Второго кассационного суда общей юрисдикции. Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, руководствуясь частью 5 статьей 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Согласно ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Изучив материалы дела, проверив по правилам ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, кассационный суд не находит оснований для удовлетворения жалобы.

Оснований, предусмотренных ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, для отмены решения суда и апелляционного определения в кассационном порядке не имеется.

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Частью 1 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 названного кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (часть 4 статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров (часть 1 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (часть 2 статьи 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть 1 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе следующие условия: условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Часть 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно части 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 164 Трудового кодекса Российской Федерации дано понятие гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам в области социально-трудовых отношений.

Гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (часть 1 статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации).

Компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Кодексом и другими федеральными законами (часть 2 статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с абзацем восьмым статьи 165 Трудового кодекса Российской Федерации помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных данным Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в некоторых случаях прекращения трудового договора.

Главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации определены гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

В частности, в статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации приведен перечень оснований для выплаты работникам выходных пособий в различных размерах и в определенных случаях прекращения трудового договора.

Так, выходные пособия в размерах, устанавливаемых данной нормой, выплачиваются работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, а также в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы, призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Прекращение трудового договора по инициативе работника является одним из общих оснований прекращения трудового договора согласно пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

При прекращении трудового договора по инициативе работника выплата работнику выходного пособия статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации не предусмотрена.

Вместе с тем в части 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации содержится положение о том, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

В пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обращено внимание на то, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

Из приведенных нормативных положений трудового законодательства в их системной взаимосвязи и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что установленная работнику трудовым договором оплата труда, включая выплаты стимулирующего характера (премии, иные поощрительные выплаты), а также выходное пособие, компенсации и иные выплаты в связи с прекращением заключенного с ним трудового договора, в том числе в случае расторжения трудового договора по инициативе работника, должны быть предусмотрены законом или действующей у работодателя системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, соглашениями, другими локальными нормативными актами в соответствии с

трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При установлении в трудовом договоре с конкретным работником названных выплат должны учитываться законные интересы организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), то есть должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

Как установлено судом и подтверждается материалами дела, 09.09.2022 Б. принята на должность секретаря-референта в отдел документооборота ФАУ "РОСКАПСТРОЙ".

01.12.2022 Б. переведена на должность помощника заместителя директора.

С 19.07.2024 Б. уволена из ФАУ "РОСКАПСТРОЙ" с должности помощника заместителя директора по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации по инициативе работника, что подтверждается сведениями о трудовой деятельности, представленными из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

Согласно листу записи ЕГРЮЛ в отношении ООО "РКСИнфраструктурные проекты", сведения о создании которого внесены 23.06.2022, генеральным директором общества с 23.06.2022 являлся М., участником общества также являлось ФАУ "РОСКАПСТРОЙ".

Приказом генерального директора ООО "РКСИнфраструктурные проекты" М. N 27 от 15.07.2024 о внесении изменений и утверждении штатного расписания ООО "РКСИнфраструктурные проекты" с 15.07.2024 в штатное расписание общества внесены изменения, в частности, помощнику генерального директора установлен оклад в размере 200000 руб.

С 22.07.2024 Б. состояла в трудовых отношениях с ООО "РКСИнфраструктура" на должности помощника генерального директора, с 22.07.2024 ей установлен должностной оклад в размере 200000 руб., что подтверждается трудовым договором N 11 от 22.07.2024, заключенным между Б. и ООО "РКС-Инфраструктура", которыми предусмотрено, что в обществе действует повременно-премиальная система оплаты труда, истцу могут выплачиваться премии и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением о премировании, принимаемым работодателем и действующим на день начисления выплаты, и (или) иными локальными нормативными актами работодателя, с которыми истец ознакомлена при приеме на работу (л.д. 12).

30.08.2024 трудовой договор между Б. и ООО "РКСИнфраструктура" расторгнут по инициативе работника на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, что подтверждается приказом ООО "РКСИнфраструктура" N 48 от 29.08.2024, заявлением о расторжении трудового договора, приказом о прекращении трудового договора с работником N 44 от 29.08.2024, трудовой книжкой на имя Б. серии ТК-II N 5262345.

Согласно расчетному листку за август 2024 г. при увольнении Б. начислены: оплата по окладу в размере 200000 руб., компенсация отпуска в размере 17152,006 руб., выплата за интенсивность и высокие результаты труда в размере 43636,36 руб., всего 260788,42 руб. и выплачено с учетом удержаний НДФЛ в размере 226885,42 руб. из которых 113100 руб. оплата за работу (22 дня) в размере 113100 руб., расчет при увольнении в размере 113785,42 руб.

В соответствии со справкой о доходах и суммах налога физического лица, иных выплат и вознаграждений от 30.08.2024 и справкой ООО "РКСИнфраструктура" о сумме заработной платы от 30.08.2024, за август 2024 г. доход Б. составил 330353,64 руб., сумма налога - 42946 руб.

Из справки ООО "РКСИнфраструктура" о сумме заработной платы от 19.08.2024 следует, что сумма заработной платы, иных выплат и вознаграждений, за 2022 г. составила 487 681,82 руб., за 2023 г. - 1 601 765 руб., за 2024 - 1 264 227,29 руб.

В обоснование заявленных требований истец ссылаясь на то обстоятельство, что размер произведенной ответчиком выплаты при увольнении, не соответствует условиям трудового договора, в частности п. 11.5 трудового договора N 11 от 22.07.2024. Также, приказом ООО "РКС-Инфраструктура" N 31 от 01.08.2024 "О премировании работников" установлена премия в размере 15000 руб. в связи с празднованием профессионального праздника "Дня Строителя", которая также не была выплачена при увольнении, как следствие, работодателем нарушены права истца как работника.

Судом установлено, что пунктом 11.5 трудового договора N 11 от 22.07.2024, заключенного между Б. и ООО "РКСИнфраструктура", предусмотрено, что работнику помимо иных причитающихся сумм, в случае расторжения трудового договора в соответствии со ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации, при отсутствии виновных действий (бездействий), в день увольнения выплачивается выходное пособие в размере трехкратного среднего месячного заработка, размер который на дату увольнения должен был равняться расчету произведения размера среднедневного заработка на количество рабочих дней в трех предстоящих месяцах после даты увольнения.

Из Положений по оплате труда, премировании и оказании материальной помощи работникам ООО "РосКапСтрой-Инфраструктурные проекты", утвержденного приказом N 22 от 02.10.2023 генерального директора ООО "РКС-Инфраструктура" Ч., следует, что по соглашению между работником общества и работодателем может быть выплачено выходное пособие при расторжении договора по соглашению сторон. Размер выходного пособия при расторжении трудового договора по соглашению сторон не может превышать трехкратный размер среднего месячного заработка работника общества.

Из акта ООО "РКС-Инфраструктура" N 2 от 16.09.2024 о результатах служебной проверки и приложения к нему в виде служебных записок Л. и Т. от 30.08.2024, объяснительной Т. от 13.09.2024, приказа о проведении служебной проверки от 30.08.2024, приказа от 03.09.2024 о продлении срока проведения служебной проверки, следует, что Положение ООО "РКС-Инфраструктура" об оплате труда, премировании и оказании материальной помощи не содержит обязанности работодателя выплачивать выходное пособие, в том числе при увольнении по собственному желанию. Однако, договоры с Ч., С.А.АА. и Б. содержат положения, отличающиеся от трудовых договоров, заключенных с другими сотрудниками. Так, п. 11.5. договоров предусмотрено, что при расторжении трудового договора по желанию работника, работнику в день его увольнения выплачивается выходное пособие в размере трехкратного среднего месячного заработка. Ч., С.А.АА. и Б. уволились в один день - 30.08.2024 по собственному желанию, спустя месяц после заключения договоров. Фактически, указанные сотрудники, проработав больше месяца приобрели право требовать выходное пособие в размере трехмесячного заработка, что привело к нарушению прав и законных интересов самого общества.

Проверка инициирована на основании служебной записки от 30.08.2024 главного бухгалтера Л. о тяжелом финансовом положении общества и выплате выходного пособия при увольнении в размере трехкратного среднего месячного заработка сотрудникам Ч.,

С.А.АА. и Б., а также служебной записки от 30.08.2024 специалиста отдела кадров Т. о выявлении в условиях трудовых договоров Ч., С.А.АА. и Б. условий, отсутствующих в договорах других работников.

Отказывая в удовлетворении исковых требований Б., суд первой инстанции руководствовался приведенными выше нормами права и исходил из того, предусмотренная пунктом 11.5 трудового договора сторон единовременная компенсация к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника, не относится, не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, выходным пособием в случаях, предусмотренных законом, не является, носит произвольный характер, поскольку увольнение работника по собственной инициативе предполагает его сознательное решение прекратить трудовые правоотношения и, соответственно, получение заработной платы, спорная выплата также не предусмотрена действующей у ответчика системой оплаты труда работников, отражает злоупотребление правом при включении подобного условия в трудовой договор и предоставления истцу существенных преимуществ перед другими работниками, суд обоснованно не усмотрел оснований для удовлетворения заявленных исковых требований о взыскании выходного пособия.

Суд первой инстанции пришел к выводу о противоречии включенного в трудовой договор условия о выплате выходного пособия при увольнении по инициативе работника трудовому законодательству, не соответствии его действующей у работодателя системе оплаты труда, а также отсутствию у работодателя обязанности по выплате премии, а также надлежащем исполнении работодателем обязанности по оплате труда.

Рассматривая требования истца о взыскании премии, суд установил следующее.

На основании служебной записки заместителя генерального директора Ч. СЗ-38 от 01.08.2024 приказом генерального директора ООО "РКС-Инфраструктура" М. N 31 от 01.08.2024 "О премировании работников" в связи с празднованием профессионального праздника "Дня Строителя" установлена премия в размере 15000 руб., в число работников, подлежащих премированию также включена истец Б., как помощник генерального директора. Согласно п. 3 приказа контроль за исполнением приказа оставлен за М.

Из Положений по оплате труда, премировании и оказании материальной помощи работникам ООО "РосКапСтрой-Инфраструктурные проекты", утвержденного приказом N 22 от 02.10.2023 генерального директора ООО "РКС-Инфраструктура" Ч., следует, что при наличии финансовой возможности Общества работникам Общества могут осуществляться единовременные разовые выплаты в следующих случаях: в связи с государственными праздниками Новый год (1 января); День защитника отечества (23 февраля); Международный женский день (8 марта); День Победы (9 мая); День строителя (второе воскресенье августа в соответствии и указом Президиума ВС СССР от 06.09.1955) - по решению Генерального директора.

Из решения единственного участника ООО "РКС-Инфраструктура" N 3 от 05.08.2024 следует, что с 05.08.2024 М. прекратил полномочия действующего генерального директора ООО "РКС-Инфраструктура" в связи с принятием решения о расторжении трудового договора.

07.08.2024 в ЕГРЮЛ внесена запись о прекращении полномочий М., что подтверждается листом записи ЕГРЮЛ.

Согласно выписке, из ЕГРН с 07.08.2024 генеральным директором ООО "РКС-Инфраструктура" является С.А.АБ.

Из акта N 1 от 09.08.2024 о результатах проведения инвентаризации финансово-хозяйственной деятельности ООО "РКС-Инфраструктурные проекты" следует, что регистрация приказов в обществе ведется ненадлежащим образом, отсутствует журнал регистрации приказов, содержащий сведения обо всех приказах организации, приказы регистрируются в системе 1С: Документооборот, при этом присвоение регистрационных номеров приказов происходит непоследовательно и несистематично; в ходе проверки выявлен ненадлежащий контроль со стороны руководства общества в части нарушений работниками трудового распорядка в части опозданий и раннего ухода с рабочего места или работы в удаленном формате при отсутствии трудового договора на удаленную работу.

В соответствии с отчетом о финансовых результатах за период с 01.01.2024 по 31.12.2024 убыток ООО "РКС-Инфраструктура" по виду экономической деятельности в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этой области составил 14 224, в 2023 г. - 2 723, единица измерения в тысячах рублей.

В соответствии с отчетом о финансовых результатах за период с 01.01.2024 по 30.06.2024 убыток ООО "РКС-Инфраструктура" по виду экономической деятельности в области инженерных изысканий, инженерно-технического проектирования, управления проектами строительства, выполнения строительного контроля и авторского надзора, предоставление технических консультаций в этой области составил 9 307, за январь - июнь 2023 - убыток составил 325, единица измерения в тысячах рублей.

Согласно бухгалтерской отчетности ООО "РКС-Инфраструктура" за 2023 г. чистый убыток общества составил 2722.

Отказывая в удовлетворении исковых требований о взыскании премии в размере 15000 руб., не выплаченной при увольнении, суд первой инстанции руководствовался положениями ст. 129, 130, 135, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о премировании, утвержденным приказом N 22 от 02.10.2023, действующим в ООО "РКС-Инфраструктура" в период возникновения спорных отношений.

Суд первой инстанции пришел к выводу, что Положение общества о премировании не содержит обязанность работодателя выплачивать премию, о взыскании которой заявлено истцом, кроме того, согласно Положению по оплате труда, премированию и оказании материальной помощи работникам единовременные выплаты выплачиваются при наличии финансовой возможности Общества, премия является стимулирующей выплатой, ее выплата не носит обязательный характер и зависит от эффективности и результативности труда организации, оценка которых в целях премирования осуществляется работодателем.

При этом судом учтено, что приказом генерального директора ООО "РКС-Инфраструктура" N 40/1 от 23.08.2024 о досрочном снятии стимулирующих выплат работникам ООО "РКС-Инфраструктура" приказ N 31 от 01.08.2024 "О премировании работников" в связи с празднованием профессионального праздника "Дня строителя" признано считать недействительным, премию в размере 15000 руб. не начислять и не выплачивать; приказ N 34 от 05.08.2024 "Об установлении выплаты за интенсивность и

высокие результаты работникам общества с 23.08.2024 считать недействительным, выплату не начислять и не выплачивать.

Поскольку нарушений трудовых прав истца по заявленным в иске основаниям судом не установлено, то оснований для удовлетворения требований о взыскании компенсаций за задержку выплат и морального вреда в силу положений ст. ст. 236, 237 Трудового кодекса Российской Федерации не имеется.

Отказывая в удовлетворении встречных исковых требований о признании п. 11.5 трудового договора N 11 от 22.07.2024, заключенного между Б. и ООО "РКС-Инфраструктура", недействительным, суд первой инстанции исходил из того, что в соответствии с положениями ст. ст. 5, 9 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 2 Гражданского кодекса Российской Федерации, отношения между сторонами регулируются нормами трудового законодательства, в котором в отличие от гражданского законодательства отсутствуют нормы о недействительности трудового договора в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично.

Решение суда в части разрешения встречных исковых требований в апелляционном порядке и в кассационном порядке не обжаловано.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции, дополнительно указав следующее.

Суд первой инстанции дал верное толкование вышеприведенным нормам права и пришел к обоснованному выводу, что условие трудового договора, предусмотренное п. 11.5, о выплате выходного пособия при увольнении по собственному желанию не направлено на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, а спорная выплата не предусмотрена действующей у работодателя системой оплаты труда и носит, по существу, произвольный характер, о чем было известно обеим сторонам при заключении трудового договора.

Вопреки доводам истца, спорная выплата, установленная трудовым договором, при увольнении по инициативе работника по своей правовой природе не является выходным пособием или дополнительной денежной компенсацией при увольнении по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации), в связи с чем, ссылка истца на Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 13 июля 2023 года N 40-П не может быть принята во внимание, поскольку к предмету настоящего спора не относится.

Доводы истца об увольнении по собственному желанию под давлением со стороны работодателя отклонены судом, поскольку законность увольнения на основании приказа от 29.08.2024 истцом не оспаривалась, данный приказ является действующим.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу, что жалоба не подлежит удовлетворению, поскольку суды правильно применили нормы материального и процессуального права. Выводы судов первой и апелляционной инстанций соответствуют фактическим обстоятельствам дела и имеющимся в деле доказательствам.

Доводы кассационной жалобы в полном объеме были предметом исследования судов первой и апелляционной инстанций, и им была дана подробная оценка, изложенная выше, с которой полностью соглашается суд кассационной инстанции.

Как указано выше, в соответствии со ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Выходное пособие по своей правовой природе является компенсационной выплатой, направленной на возмещение работнику негативных последствий увольнения по независящим от него обстоятельствам и обеспечение материальной поддержки на период поиска новой работы.

Однако в данном случае увольнение Б. произошло по ее собственной инициативе на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Статья 178 Трудового кодекса Российской Федерации содержит перечень случаев, когда работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие. Увольнение по инициативе работника (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации) в этот перечень не входит, поскольку данное основание увольнения не связано с наступлением негативных последствий, не зависящих от воли работника.

Вместе с тем, при увольнении по собственному желанию работник действует по собственной инициативе, не утрачивает работу помимо своей воли и не нуждается в дополнительной материальной поддержке на период трудоустройства, поскольку решение об увольнении, принимает самостоятельно и может спланировать переход на новое место работы.

Истец ссылаясь на ч. 8 ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий. Однако данная норма должна применяться системно с положениями ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации и общеправовым принципом недопустимости злоупотребления правом.

В соответствии с п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников.

Доводы жалобы истца со ссылкой на постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 13.07.2023 N 40-П, подлежат отклонению, поскольку в названном постановлении Конституционный Суд Российской Федерации анализировал правовую ситуацию о выплате выходного пособия работнику, уволенному по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации), в не по инициативе работника (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

В настоящем деле увольнение произошло по инициативе работника (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации), при котором работодатель не согласовывал условия увольнения и не мог повлиять на решение работника. Наступление обязанности работодателя по выплате значительной денежной суммы поставлено в исключительную

зависимость от односторонней воли работника, что противоречит природе трудовых отношений и балансу интересов сторон.

Кроме того, в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 13.07.2023 N 40-П указано, что, 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... 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.

Судами установлено, что Б. проработала в организации всего 39 дней (с 22.07.2024 по 30.08.2024), после чего уволилась по собственному желанию, получив право требовать выплату в размере трехкратного среднего месячного заработка. Период работы составлял чуть больше месяца; при этом трудовой договор истца содержит положение, отличающееся от трудовых договоров с другими сотрудниками Общества; Обществом проведена служебная проверка, которой установлено, что трудовые договоры, содержащие пункт 11.5., содержатся только в договорах 3-х работников, уволившихся из Общества в один день; пункт 11.5 трудового договора не предусмотрен Положением об оплате труда, премировании и оказании материальной помощи ООО "РКС-Инфраструктура", утвержденным приказом N 22 от 02.10.2023.

При таких обстоятельствах суды пришли к правильному выводу о том, что предусмотренная пунктом 11.5 трудового договора сторон единовременная компенсация к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника, не относится, не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, выходным пособием в случаях, предусмотренных законом, не является, носит произвольный характер, поскольку увольнение работника по собственной инициативе предполагает его сознательное решение прекратить трудовые правоотношения и, соответственно, получение заработной платы, спорная выплата также не предусмотрена действующей у ответчика системой оплаты труда работников, отражает злоупотребление правом при включении подобного условия в трудовой договор и предоставления истцу существенных преимуществ перед другими работниками. Исходя из изложенного, суды обоснованно не усмотрели оснований для удовлетворения заявленных исковых требований о взыскании выходного пособия.

Доводы жалобы о том, что суды первой и апелляционной инстанции уклонились от анализа доводов истца, что увольнение было вызвано давлением со стороны ответчика, при этом истцу незаконно отказано в приобщении к материалам дела аудиозаписи беседы с генеральным директором ответчика, на которой зафиксирован факт оказания давления, подлежат отклонению.

Предметом спора по настоящему делу было взыскание выходного пособия, премии, компенсации за невыплату выходного пособия и компенсации морального вреда. Истица не оспаривала законность увольнения, не заявляла исковых требований о восстановлении на работе либо об изменении формулировки увольнения.

При таких обстоятельствах, доводы истца об увольнении по собственному желанию под давлением со стороны работодателя правомерно отклонены судами, поскольку законность увольнения истцом не оспаривалась, приказ от 29.08.2024 является действующим. Суды не должны были в рамках настоящего дела исследовать доказательства, относящиеся к другому трудовому спору (о незаконности увольнения и восстановлении на работе).

Доводы жалобы не содержат фактов, которые опровергали бы выводы судов первой и апелляционной инстанций, по существу сводятся к изложению обстоятельств, являвшихся предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций, к выражению несогласия с произведенной судами оценкой представленных по делу доказательств, к иному толкованию законодательства, аналогичны обстоятельствам, на которые ссылался истец в судах первой и апелляционной инстанций, они были предметом обсуждения судов и им дана правильная правовая оценка на основании исследования всех представленных сторонами доказательств в их совокупности.

Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими.

Суд кассационной инстанции приходит к выводу, что судами первой и апелляционной инстанций правильно определены правоотношения, возникшие между сторонами по настоящему делу, а также закон, подлежащий применению, в полном объеме определены и установлены юридически значимые обстоятельства. Исходя из установленных судами фактических обстоятельств дела, суды правильно применили нормы материального права.

Доводы кассационной жалобы не опровергают правильность выводов судов первой и апелляционной инстанций по существу спора.

Нарушений норм материального или процессуального права, указанных в ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, при разрешении настоящего спора судом допущено не было, в связи с чем оснований для отмены обжалуемых судебных постановлений в кассационном порядке не имеется.

Руководствуясь статьями 379.6, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Бабушкинского районного суда г. М. от 9 июня 2025 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 21 октября 2025 года оставить без изменения, кассационную жалобу Б. - без удовлетворения.

Мотивированное определение изготовлено 6 апреля 2026 года.