

Реквизиты судебного акта	Краткое содержание	В чью пользу решение
<b>Злоупотребления при увольнении</b>		
<b>Увольнение в период нетрудоспособности</b>		
<p>Определения Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.08.2020 по делу N 88-11674/2020; Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 07.05.2020 N 88-2332/2020 по делу N 2-930/2019</p>	<p><b>Суд может признать законным увольнение работника в период болезни, если листок нетрудоспособности открыт работнику после процедуры увольнения или если работник злоупотребляет своим правом, например, скрывает на момент увольнения свою нетрудоспособность. Если на момент увольнения (издания приказа об увольнении) работодатель не знал о временной нетрудоспособности работника, суд может встать на сторону работодателя.</b></p> <p>«Отклоняя доводы М. о том, что увольнение является незаконным поскольку произведено в период его временной нетрудоспособности, суд апелляционной инстанции указал, что листок нетрудоспособности выдан после ознакомления с приказом об увольнении, на момент оглашения приказа жалоб на состояние здоровья от истца не поступало, на момент увольнения работодатель о временной нетрудоспособности работника не знал и не мог знать. Оценивая такое поведение истца, суд апелляционной инстанции, руководствуясь разъяснениями, содержащимися в пункте 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 <u>пришел к выводу о злоупотреблении М. своим правом, скрывшим временную нетрудоспособность на момент его увольнения с работы.</u></p> <p>При установлении судом факта злоупотребления работником правом, суды отказали в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, в том числе, и по указанному основанию, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника».</p>	<p>В пользу работодателя</p>
<p>Апелляционные определения Челябинского областного суда от 19.03.2018 по делу N 11-3663/2018; Московского городского суда от 26.09.2019 по делу N 33-44881/2019; Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 16.07.2020 N 88-4628/2020</p>	<p><b>Суд не нашел оснований для применения положений ТК РФ о запрете увольнения работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности, так как обращение работника в медицинское учреждение последовало после объявления приказа об увольнении, при этом работник о наличии заболевания в известность работодателя не ставил и не мог поставить, так как сам данными сведениями на момент увольнения не располагал.</b></p> <p>«Вместе с тем, в пункте 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 обращено внимание на то, что при реализации гарантий,</p>	<p>В пользу работодателя</p>

	<p>предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы».</p>	
<p>Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2019 по делу N 33-2216/2019</p>	<p><b>Суд посчитал законным увольнение по сокращению штата в день выдачи работнику листка нетрудоспособности в связи с плановой операцией</b></p> <p>В этом деле работодатель узнал от работника о его нетрудоспособности в 15:49 в день сокращения (01.11.2017). Позиция суда: «Суд первой инстанции правомерно исходил из общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, и пришел к обоснованному выводу об отсутствии нарушения прав истца со стороны ответчика при ее увольнении 01.11.2017, поскольку о дате и основаниях увольнения истцу было известно с 15.08.2017 со дня вручения уведомления об увольнении, в нарушение положений локальных нормативных актов истец своевременно не уведомила работодателя о причинах отсутствия на рабочем месте 01.11.2017 и о получении листка нетрудоспособности, в связи с чем не усмотрел оснований для возложения на работодателя ответственности за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие указанных действий со стороны работника».</p>	<p>В пользу работодателя</p>
<p>Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.03.2018 N 33-4686/2018 по делу N 2-665/2017</p>	<p><b>Еще один пример злоупотребления при увольнении</b></p> <p>Работница покинула рабочее место в 15:49 в день сокращения (31.05.2016), в этот же день открыт листок нетрудоспособности. Суд усмотрел злоупотребление правом: «При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. Из материалов дела следует, что <u>о получении после ухода с рабочего места 31.05.2016 листка нетрудоспособности истец работодателя не предупредила, чем злоупотребила своим правом</u>. При таких обстоятельствах, довод апелляционной жалобы истца о недопустимости увольнения истца в период нетрудоспособности основан на ошибочном толковании норм действующего законодательства».</p>	<p>В пользу работодателя</p>

<p>Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.06.2020 по делу N 88-6932/2020; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.07.2020 N 33-11768/2020</p>	<p><b>Если на момент увольнения работодателю известно о факте временной нетрудоспособности работника, даже если листок нетрудоспособности открыт в день увольнения, суд может признать увольнение незаконным со ссылкой на ч. 6 ст. 81 ТК РФ и восстановить работника.</b></p> <p>«С учетом подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению судами выяснены все юридически значимыми обстоятельства по данному делу, а именно судами установлено, что отсутствие Т. на рабочем месте 03 июня 2019 года вызвано уважительной причиной - установление временной нетрудоспособности, о чем работодатель ею поставлен в известность, установление данных обстоятельств привело к обоснованному выводу <u>об отсутствии в действиях истца злоупотребления правом</u>. Т. не использовались в противоправных (неправомерных) целях предоставленные ей при увольнении гарантии, факт временной нетрудоспособности не скрывался, документ о нетрудоспособности выдан при наличии предусмотренных на то оснований и с соблюдением установленного законом порядка».</p> <p>«Доводы апелляционной жалобы о том, что суд первой инстанции не учел отсутствие листка нетрудоспособности у работника на момент издания приказа об увольнении, не могут быть приняты во внимание, поскольку <u>на дату издания приказа об увольнении истец О. являлась временно нетрудоспособной, она приняла меры для сообщения работодателю о данном обстоятельстве, злоупотребления правом в ее действиях не усматривается, работодатель в лице ее непосредственного руководителя был извещен о состоянии временной нетрудоспособности истца на момент издания приказа об увольнении</u>, в соответствии с частью шестой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации у ответчика отсутствовали законные основания для ее увольнения».</p>	<p>В пользу работника</p>
<p>Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2020 № 88–285/2020</p>	<p><b>Издать приказ об увольнении за виновные действия можно во время больничного</b></p> <p>Работнику объявили выговор за драку. Через три месяца сотрудник опять подрался, его решили уволить по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК. После этого работник ушел на больничный. Работодатель издал приказ о взыскании в виде увольнения. В приказе было прописано, что он применяется по окончании нетрудоспособности. Когда сотрудник вышел на работу, компания издала приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК. В этот же день работник снова взял больничный.</p>	<p>В пользу работодателя</p>

	Сотрудник решил, что его незаконно уволили в период нетрудоспособности. Суды поддержали компанию. Приказ о применении взыскания хотя и издан в период больничного, но в нем есть условие, что работник будет уволен только по окончании нетрудоспособности. Когда работодатель издал приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, сотрудник был на работе. <u>Тот факт, что в этот же день он оформил новый больничный, — злоупотребление правом.</u>	
<b>Увольнение защищенных категорий</b>		
Апелляционное определение Московского городского суда от 28.11.2019 N 33-53237/2019; Московского городского суда от 16.03.2017 по делу N 33-9158/2017	<b>Увольнение беременной женщины по сокращению не допустимо</b> «Увольнение в связи с сокращением штата является увольнением по инициативе работодателя. Увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе, следовательно, не может трактоваться как злоупотребление работником своими трудовыми правами. С учетом указанных положений, не имеет правового значения то обстоятельство, было либо не было работодателю известно о состоянии беременности увольняемого работника, поскольку данное обстоятельство не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных законом для беременных женщин при увольнении по инициативе работодателя».	В пользу работника
Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2019 по делу N 33-27739/2019	<b>Работник обратился с требованием о восстановлении на работе. Указал, что привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности в виде выговора, увольнения, однако должностные обязанности исполнял надлежащим образом, работодателем нарушена процедура наложения дисциплинарных взысканий, не получено согласие выборного профсоюзного органа.</b> «Суд первой инстанции не дал должной оценки доводам истца о том, что работодателем нарушена ст. ст. 373, 374 Трудового кодекса РФ. На момент увольнения истца работодателю было известно о том, что фио является председателем профсоюзного комитета профсоюзной группы работников комплекса СПТС первичной профорганизации РПРиУ работников ГБУ Москвы "Автомобильные дороги", однако, в нарушении ст. ст. 373, 374 ТК РФ работодатель не уведомил и не получил мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа. При таких обстоятельствах, <u>судебная коллегия не может согласиться с выводами суда первой инстанции о злоупотреблении истцом правом со</u>	В пользу работника

	<p>ссылкой на то, что <u>фио не уведомлял работодателя о том, что является председателем профсоюзного комитета профсоюзной группы работников</u> комплекса СПТС первичной профорганизации РПРиУ работников ГБУ Москвы "Автомобильные дороги", а само по себе заявление об удержании профсоюзных взносов не свидетельствует о надлежащем уведомлении, поскольку представленные в материалы дела вышеуказанные документы надлежащим образом свидетельствуют об уведомлении работодателя о профсоюзной деятельности истца. Кроме того, <u>действующее законодательство не содержит запрета работнику на участие в нескольких профсоюзных организациях.</u></p> <p>При указанных обстоятельствах решение суда первой инстанции в части отказа в признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда подлежит отмене в связи с неправильным определением обстоятельств, имеющих значение для дела, с принятием нового судебного акта об удовлетворении иска в указанной части.</p>	
<p>Апелляционное определение Московского городского суда от 14.12.2018 по делу N 33-52627/2018</p>	<p>Работодатель указал на то, что решение вышестоящего профсоюзного органа является необоснованным, поскольку сокращение занимаемой работником должности было произведено в полном соответствии с требованиями закона, в отношении работодателя было допущено злоупотребление правом со стороны работника, поскольку истец был уведомлен о создании первичной профсоюзной организации после вручения работнику уведомления о сокращении штата, а ранее работник являлся заместителем председателя профсоюзной организации, из которой был исключен.</p>	<p>В пользу работодателя</p>
<p><b>Иные злоупотребления при увольнении</b></p>		
<p>Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 10.09.2020 по делу № 88-17259/2020</p>	<p><b>Работник отказался получать по почте копии документов об увольнении и трудовую книжку – злоупотребление правом</b></p> <p>«С приведенными выше выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции, дополнительно указав, что 28 июня 2018 года трудовые отношения сторон прекращены, приказ об увольнении истцом не оспорен, законность увольнения истца не является предметом спора, работодатель предпринял все установленные законом меры для соблюдения требований трудового законодательства при увольнении работника, направлял копию приказа об увольнении, уведомления о получении трудовой книжки, саму трудовую книжку, от получения которых Малёшина С.А. отказалась, так же как</p>	<p>В пользу работодателя</p>

	<p>отказалась получить трудовую книжку в ходе рассмотрения дела и представитель истца ФИО8, что свидетельствует о злоупотреблении правом работником, все истребуемые истцом документы, связанные с работой были ранее предоставлены истцом ответчику, имеются в материалах ранее рассмотренного дела №, окончательный расчёт с истцом произведен.</p> <p>Судебная коллегия находит выводы судов первой и апелляционной инстанций обоснованными и не усматривает оснований для отмены судебных постановлений по доводам кассационной жалобы, поскольку приведенные выше выводы судов предыдущих инстанций соответствуют нормам материального права, регулирующим спорные правоотношения (статьям 21, 22, 56, 57, 62, 84.1, 127, 136, 140 Трудового кодекса Российской Федерации) и обстоятельствам данного гражданского дела».</p>	
--	---	--

#### Злоупотребление со стороны защищенных категорий работников

<p>Решение Старооскольского городского суда Белгородской области от 25.06.2019 по делу № 2-2449/2019 (оставлено в силе Апелляционным определением Белгородского областного суда от 08.10.2019 по делу № 33-6781/2019)</p>	<p><b>Работник не сообщил об инвалидности и потребовал в суде компенсацию за неиспользованные дни отпуска при увольнении, суды усмотрели злоупотребление</b></p> <p>«Кроме того, в автобиографии, написанной Фатеевой О.В. при подаче заявления о принятии ее на работу страховым агентом, отсутствуют сведения, подтверждающие наличие информации о ее инвалидности и установлении ей группы инвалидности.</p> <p>Все вышеизложенное свидетельствует о том, что до представления работником справки об инвалидности в период с 31.12.2003 по 01.04.2014 работодатель правомерно предоставлял Фатеевой О.В. ежегодные отпуска продолжительностью 28 календарных дней.</p> <p>При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ч. 1 ст. 127 ТК РФ).</p> <p>Поскольку истцом суду не представлено доказательств, достоверно подтверждающих факт того, что при приеме на работу ею была представлена справка об инвалидности, суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении требований Фатеевой О.В. о взыскании недоплаченной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении за период с 31.12.2003 по 31.05.2014.</p> <p>Пунктом 1 ст. 10 ГК РФ установлена недопустимость действий граждан и юридических лиц исключительно с намерением причинить вред другому лицу, а также злоупотребление правом в иных формах.</p> <p>Из разъяснений, содержащихся в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации</p>	<p>В пользу работодателя</p>
---	--	------------------------------

	<p>Трудового кодекса Российской Федерации» следует, что <u>при реализации гарантий, предоставляемых трудовым законодательством работниками должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом. В частности, недопустимо сокрытие от работодателя информации работником, устанавливающей для работника определенные преференции.</u></p> <p><u>При таких обстоятельствах работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие для Фатеевой О.В., вследствие сокрытия ею сведений об инвалидности при приеме на работу».</u></p>	
<p>Постановление Президиума Московского городского суда от 19.06.2018 по делу N 44г-192/2018</p>	<p><b>При трудоустройстве работник скрыл наличие у него ребенка-инвалида и обратился в суд с требованием о восстановлении на работе</b></p> <p>«Между тем, в возражениях на кассационную жалобу, представляя выдержки из личной карточки работника по форме Т-2, представители ответчика указывают, что В.А.В. при трудоустройстве скрыл наличие у него ребенка-инвалида, тем самым, лишив работодателя возможности обладать полным объемом информации о работнике для принятия правильного решения об увольнении, что свидетельствует о злоупотреблении правами со стороны В.А.В. по смыслу ст. 10 ГК РФ.</p> <p>&lt;...&gt;</p> <p>Из материалов дела и состоявшихся судебных постановлений не следует, что в суде первой инстанции ответчиком представлялись доказательства, свидетельствующие о том, что истцом была скрыта информация о состоянии здоровья его ребенка. Личная карточка работника по форме Т-2 суду не представлялась, им не исследовалась, оценку по правилам ст. 67 ГПК РФ в решении суда не имеет, как и <u>отсутствует в судебных постановлениях вывод суда о факте злоупотребления В.А.В. своим правом.</u> Тогда как суд кассационной инстанции в силу ст. 390 ГПК РФ 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 и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела».</p>	<p>Дело направлено на новое рассмотрение</p>
<p>Апелляционное определение Ростовского областного суда от 13.06.2019 по делу N 33-9968/2019</p>	<p><b>Уход в отпуск по уходу за ребенком с целью избежать увольнения по инициативе работодателя – не злоупотребление</b></p> <p>«Доводы о злоупотреблении правом со стороны истца также не нашли своего подтверждения в ходе рассмотрения настоящего дела. Доказательств злоупотреблением правом со</p>	<p>В пользу работника</p>

	стороны истца ответчиком в материалы дела в нарушение требований ст. 56 ГПК РФ не представлено».	
Апелляционное определение Московского областного суда от 14.05.2018 по делу N 33-10406/2018	<b>Работник злоупотребил правом по уведомлению работодателя о предоставлении учебного отпуска и самовольно ушел в отпуск</b> «Таким образом, судебная коллегия считает, что справка-вызов на сессию работодателю впервые предоставлена истцом только 03.04.2017 года тем самым, <u>истец злоупотребил правом по уведомлению работодателя о предоставлении учебного отпуска</u> . Утверждение истца о том, что в спорный период он находился в учебном отпуске не может служить основанием уважительности причин отсутствия истца на рабочем месте в период с 27.02.2017 года по 03.03.2017 года, поскольку заявление о предоставлении учебного отпуска и справки-вызова на сессию работодателю подано не было, приказ о предоставлении отпуска работодателем издан не был, отпуск истцу не был предоставлен, поэтому самовольное использование дней отпуска без согласования с работодателем правильно расценено им как прогул».	В пользу работодателя
Апелляционное определение Московского городского суда от 06.10.2020 по делу N 33-36539/2020	<b>Факт неуведомления работодателя о беременности не злоупотребление правом</b> «Таким образом, ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, согласующаяся с конституционными положениями, с целями и задачами трудового законодательства (статья 1 названного Кодекса), не может расцениваться как нарушающая баланс прав и законных интересов работников и работодателей, а факт неуведомления истцом работодателя о беременности, на что ссылается в апелляционной жалобе ответчик, не может быть расценен как злоупотребление правом по смыслу ст. 10 ГК РФ и не влечет отказа в защите ее прав, гарантированных ст. 261 Трудового кодекса РФ, в том числе при увольнении п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ».	В пользу работника
<b>Злоупотребления со стороны руководителя</b>		
Апелляционное определение Белгородского областного суда от 19.05.2020 по делу № 33-2054/2020	Суд не увидел злоупотребление при взыскании компенсации за неиспользованные дни отпуска, если работник накопил дни неиспользованных отпусков за длительный период (с 2002 г. по 2017 г.) «Таким образом, из изложенного следует, что злоупотребление правом должно носить достаточно очевидный характер, а вывод о нем не должен являться следствием предположений. При этом бремя доказывания злоупотребления правом со стороны истца в связи с длительностью неиспользования им ежегодных отпусков лежит на ответчике. Вместе с тем, заявляя о злоупотреблении правом	В пользу работника



	<p>со стороны истца при подаче настоящего искового заявления, ответчик не представил доказательств того, что данное процессуальное действие было направлено на заведомо недобросовестное осуществление прав или на причинение вреда ответчику.</p> <p><u>Из материалов дела не следует, что действия работника Ступакова В.А. по неиспользованию отпусков в заявленный период и предъявлению иска _____ о взыскании установленной ст.127 ТК РФ компенсации за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск имеют признаки злоупотребления правом.</u></p> <p>Напротив, материалами дела установлено, что трудовой договор _____ Ступаковым В.А. заключен с администрацией муниципального района «Прохоровский район» Белгородской области, непосредственно на которой лежит обязанность согласовывать ежегодные оплачиваемые отпуска, предоставляемые руководителю ООО «Аптека № 14» Ступакову В.А. _____ в соответствии с графиком отпусков.</p> <p>Кроме того, на основании заявления Ступакова В.А. администрацией муниципального района «Прохоровский район» Белгородской области принято решение о выплате бывшему работнику компенсации _____ за неиспользованный отпуск за период не более 21 месяца - с 15.08.2014 г. _____ по 15.08.2015 г. Таким образом, выплата Ступакову В.А. в добровольном порядке компенсации за неиспользованные отпуска в период 2014-2017 г.г. свидетельствует о признании ответчиком его действий добросовестными.</p> <p>При таком положении, злоупотребления правом в действиях истца при предъявлении настоящего иска судебная коллегия не усматривает, как не усматривает и виновного поведения применительно к вышеприведенным положениям закона, в связи с длительным неиспользованием ежегодных отпусков».</p>	
<p>Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 08.04.2019 N 81-КГ18-27</p>	<p>"Золотой парашют" оказался великоват: ВС РФ отменил крупную компенсацию директору</p> <p>В трудовом договоре руководителя установили, что при досрочном увольнении по решению участников общества он получит зарплату за период, оставшийся до истечения срока полномочий.</p> <p>Директора уволили за девять месяцев до окончания полномочий. Однако он получил стандартный "золотой парашют" - трехкратный средний месячный заработок, что оказалось значительно меньше положенной суммы.</p> <p>Участники общества объяснили это так: они не давали согласия на повышенную компенсацию, а председатель общего собрания при подписании трудового договора злоупотребил правом.</p>	<p>В пользу работодателя</p>

	<p>Директор обратился в суд. Первая инстанция встала на сторону организации. Компенсация, которую требует руководитель, не соответствует принципу разумности и адекватности, а также ее целевому назначению. Апелляция не согласилась с решением. Условие о завышенном "золотом парашюте" отвечает принципу приоритета более благоприятного положения работника. Трудовой договор заключен уполномоченным на это собственником, условия стороны согласовали добровольно. Верховный суд оставил в силе решение первой инстанции. Размер "золотого парашюта" не может быть произвольным и нарушать законные интересы организации. Он должен соответствовать системе оплаты труда. Повышенная компенсация не была установлена ни уставом организации, ни локальными нормативными актами. Решение общего собрания участников общества о назначении директора также не содержит данных сведений. Все это показывает, что стороны при подписании трудового договора злоупотребили правом.</p>	
<p>Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03.03.2020 по делу № 88–4955/2020</p>	<p><b>Размер выходного пособия руководителю не должен противоречить интересам компании</b> Директора уволили по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ. Он получил компенсацию в размере трехмесячного среднего заработка. В трудовом договоре было предусмотрено, что в случае прекращения отношений по инициативе компании или соглашению сторон ему выплачивается компенсация в размере 5 млн. е. Эти деньги он не получил и обратился в суд. Суды поддержали работодателя. Определенный в договоре размер компенсации при увольнении не может нарушать законные интересы других работников, самой компании и ее собственников. Система оплаты труда, действующая у работодателя, не предусматривает выплату в большем размере, чем установлено ст. 279 ТК РФ. Работник не доказал, что выплата в 5 млн е отвечает требованиям соразмерности, разумности и обоснованности. Кроме того, несоразмерно высокую компенсацию, по мнению суда, следует расценивать как злоупотребление правом.</p>	<p>В пользу работодателя</p>
<p>Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 15.05.2018 по делу N 33-5516/2018</p>	<p><b>Включение в трудовой договор условия о крупном размере компенсации руководителю при увольнении может быть расценено судом как злоупотребление правом</b> Суд установил, что согласно трудовому договору общество для обеспечения генеральному директору условий, способствующих наилучшему выполнению им своих функций, было обязано выплатить компенсацию в размере 45 окладов при увольнении работника по любому основанию. По мнению суда, обоснованность и</p>	<p>В пользу работодателя</p>

	<p>разумность такой выплаты работнику являлась сомнительной. Как счел суд, указанная выплата не нарушала права генерального директора на гарантированное вознаграждение за труд в рамках ст. 129 ТК РФ; данная выплата к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника по указанному основанию, не относилась, выходным пособием не являлась и не была направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, а также не была предусмотрена действующей у общества системой оплаты труда работников, в связи с чем носила по существу произвольный характер, отражая злоупотребление правом при включении подобного условия в трудовой договор.</p>	
<p>Апелляционное определение Свердловского областного суда от 19.12.2019 по делу N 33-21704/2019</p>	<p><b>Суд отказал руководителю во взыскании крупной компенсации при увольнении по его инициативе</b></p> <p>Суд указал, что выплата выходного пособия при увольнении по инициативе руководителя организации не может быть отнесена ни к одному виду выплат, входящих в систему оплаты труда, установление такой выплаты в трудовом договоре произведено обеими сторонами с нарушением норм трудового законодательства, размер такой выплаты (30 окладов) практически сопоставим с размером оплаты руководителя за весь срок действия трудового договора (3 года), что при возможности увольнения руководителя по его инициативе через месяц после заключения трудового договора свидетельствует о явном нарушении таким условием прав самого общества, иных его работников. Поскольку при заключении трудового договора, содержащего условие о выплате спорной компенсации (в случае расторжения трудового договора по инициативе работника), имеются признаки злоупотребления правом, в том числе и в действиях работника, учитывая общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, а также данные выше разъяснения высшей судебной инстанции, оснований для взыскания такой выплаты у суда не было.</p>	<p>В пользу работодателя</p>