

**МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД**

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ**

**от 2 августа 2019 г. по делу N 33-29930/2019**

Судья Кочетыгова Ю.В.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе: председательствующего судьи Семченко А.В.

судей Лобовой Л.В., Масленниковой Л.В.

при секретаре У.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Лобовой Л.В., гражданское дело по апелляционной жалобе представителя Общества с ограниченной ответственностью "ГРМ" на решение Преображенского районного суда г. Москвы от 03 декабря 2018 года, которым постановлено:

Иск удовлетворить частично.

Взыскать с ООО "ГРМ" в пользу К.Е.А. компенсационную выплату в связи с расторжением трудового договора в размере 446 755 руб., компенсацию за задержку выплаты за период с 01.09.2017 года по 29.08.2018 года в размере 77 901,44 руб., компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб., судебные расходы в общей сумме 15 203 руб., в остальной части отказать.

Взыскать с ООО "ГРМ" в бюджет г. Москвы госпошлину в размере 8 746,56 руб.

установила:

Истец К.Е.А. обратилась в суд с иском к ООО "ГРМ", в котором просила о взыскании компенсационной выплаты в размере 446 755 руб., процентов за нарушение сроков выплаты в размере 77 901 руб. 44 коп., компенсации морального вреда в размере 30 000 руб., судебных расходов в размере 50 203 руб.

В обоснование заявленных требований истец указала, что работала в ООО "ГРМ" с 01.02.2017 г. в должности начальника контрольно-ревизионного отдела на основании

трудового договора N 04-17 от 01.02.2017 г., 28.07.2017 г. между сторонами заключено соглашение о расторжении трудового договора.

В соответствии с п. 3 данного соглашения предусмотрена компенсационная выплата в связи с прекращением трудового договора в размере 446 755 руб., из которых сумма в размере 200 000 должна быть выплачена до 31.08.2017 г., сумма в размере 226 755 руб. в срок до 01.10.2017 г., однако при увольнении указанная выплата ответчиком не произведена.

Представитель истца по доверенности Б. в судебное заседание явился, исковые требования поддержал в полном объеме.

Ответчик ООО "ГРМ" о времени и месте проведения судебного заседания извещен, в судебное заседание не явился.

Судом постановлено изложенное выше решение, об отмене которого, просит представитель ответчика ООО "ГРМ" по доводам апелляционной жалобы.

В заседание судебной коллегии истец не явилась, о рассмотрении дела извещена надлежащим образом, ходатайств об отложении рассмотрения дела не представила.

В силу [ст. 167](#) ГПК РФ судебная коллегия сочла возможным рассмотреть дело в отсутствие истца.

Судебная коллегия, проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заслушав представитель истца по доверенности К.Е.М., представителя ответчика по доверенности П., приходит к следующим выводам.

В соответствии с [ч. 1 ст. 330](#) ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются: неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела; недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела; несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела; нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами, удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости, или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании ([статьи 55, 59 - 61, 67](#) ГПК РФ), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов ([пункт 3](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19.12.2003 г. N 23 "О судебном решении").

Между тем, приведенным требованиям закона обжалуемое решение суда не отвечает.

В силу [ст. 22](#) Трудового кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим [Кодексом](#), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со [ст. 129](#) Трудового кодекса РФ, заработная плата (оплата труда работника) - 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).

В соответствии со [ст. 84.1](#) ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим [Кодексом](#) или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В соответствии со [ст. 140](#) Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В соответствии со [ст. 236](#) Трудового кодекса РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Из материалов дела следует, что К.Е.А. на основании трудового договора N 04-17 от 01.02.2017 г. состояла с ООО "ГРМ" в трудовых отношениях в должности начальника контрольно-ревизионного отдела с установленным должностным окладом в размере 80 000 руб.

В соответствии с соглашением от 28.07.2017 г. о прекращении трудового договора, заключенным между ООО "ГРМ" и истцом, стороны договорились прекратить трудовой договор в соответствии с [п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#).

Согласно п. 3 соглашения, работодатель обязался выплатить работнику денежную компенсацию в связи с прекращением трудового договора в размере 446 755 руб.: 200 000 руб. в срок до 31.08.2017 г.; 226 755 руб. в срок до 01.10.2017.

Удовлетворяя заявленные требования о взыскании компенсационной выплаты в связи с расторжением трудового договора в размере 446 755 руб., компенсации за задержку выплаты в размере 77 901 руб. 44 коп., суд указал на то, что ответчик обязательства по выплате компенсации, предусмотренной соглашением от 28.07.2017 г. не исполнил, не произвел выплату денежных средств.

Судебная коллегия не может согласиться с указанными выводами суда первой инстанции, находит данное решение подлежащим отмене исходя из следующего.

Судом первой инстанции данное дело рассмотрено в отсутствие ответчика, без выяснения позиции ответчика по заявленным требованиям.

Вместе с тем, в апелляционной жалобе представитель ответчика указывает на то, что соглашение с К.Е.А. о расторжении трудового договора от 01.02.2017 г. N 04-07 не заключалось, является подложным, истец была уволена по [п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#). В подтверждение чего представлено заявление К.Е.А. об увольнении по собственному желанию от 14.07.2017 г. К.Е.А., копия приказа ООО "ГРМ" от 28.07.2017 г. N ГР100000014 об увольнении К.Е.А. на основании [п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#), с которым истец была ознакомлена.

В соответствии с [абз. 2 п. 1 ст. 327.1 ГПК РФ](#) суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства. Дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными.

Судебная коллегия признает причины непредставления новых доказательств уважительными, так как ответчик не знал о наличии спора в суде и не мог представить суду первой инстанции доказательства в обоснование своих возражений.

В заседании судебной коллегии представитель истца не оспаривала наличие заявления К.Е.А. об увольнении по собственному желанию и приказа об увольнении по [п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#).

**Учитывая изложенное, наличие приказа об увольнении К.Е.А. по [п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#), отсутствие сведений об оспаривании произведенного увольнения, доводы истца о прекращении трудовых отношений в соответствии с соглашением от 28.07.2017 г. о прекращении трудового договора, судебная коллегия находит несостоятельными. При этом, приказа о прекращении трудовых отношений в соответствии с [п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК](#)**

РФ, не представлено. Соответственно, отсутствуют основания для взыскания компенсации при расторжении трудового договора.

Согласно [статье 57](#) ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться 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.

В силу [статьи 164](#) ТК РФ гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим [Кодексом](#) и другими федеральными законами.

[Частями 1 - 3 статьи 178](#) ТК РФ предусмотрены случаи выплаты работнику выходного пособия при расторжении трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](#) ([часть 4 статьи 178](#) ТК РФ).

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

При таких обстоятельствах, исходя из приведенных положений закона, требование истца о взыскании компенсации при расторжении трудового договора не подлежит удовлетворению, поскольку спорная выплата к гарантиям и компенсациям, подлежащим предоставлению при увольнении работника, не относится, выходным пособием не является и не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей; каких-либо доказательств, свидетельствующих, что спорная выплата предусмотрена локальными актами работодателя, не имеется.

Поскольку судебная коллегия пришла к выводу об отказе в удовлетворении требования истца о взыскании компенсационной выплаты в связи с расторжением трудового договора, оснований для взыскания процентов в соответствии со [ст. 236](#) ТК РФ, не имеется.

Основанием для компенсации морального вреда являются факты нарушения работодателем трудовых прав работника, неправомерные действия работодателя. Указанные обстоятельства в ходе рассмотрения дела не нашли своего подтверждения,

в связи с чем, требование о компенсации морального вреда в порядке [ст. 237](#) ТК РФ, также не подлежит удовлетворению.

Кроме того, в апелляционной жалобе ответчик указывает на то, что решением Преображенского районного суда г. Москвы от 30.11.2018 г. удовлетворено требование К.Е.А. к ООО "ГРМ" о взыскании компенсации при увольнении в размере 405 497 руб., процентов за неисполнение обязательств по выплате при увольнении в размере 141 761 руб. 75 коп., компенсации морального вреда в размере 5 000 руб., расходов по оплате юридических услуг в размере 25 000 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским Московского городского суда от 30.05.2019 г. указанное решение оставлено без изменения, апелляционная жалоба ООО "ГРМ" - без удовлетворения.

По данному гражданскому делу в пользу истца была взыскана компенсации при расторжении трудового договора с ООО "ГРМ" по [п. 1 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ в соответствии с соглашением о прекращении трудового договора от 18.11.2016 г.

С учетом всех обстоятельств данного дела, доводов апелляционной жалобы ответчика, судебная коллегия полагает, что в действиях истца имеет место злоупотреблением правом, что не допускается в силу [ст. 10](#) ГК РФ.

Оценив по правилам [ст. 67](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации представленные сторонами доказательства в их совокупности, руководствуясь приведенными нормами Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, судебная коллегия приходит к выводу об отсутствии задолженности у ответчика перед истцом по компенсационной выплате в связи с расторжением трудового договора в размере 446 755 руб. и производных требований, и отменяет решение суда первой инстанции с принятием нового решения об отказе в удовлетворении требований истца в полном объеме.

На основании изложенного, руководствуясь [ст. ст. 328 - 330](#) ГПК РФ, судебная коллегия

определила:

Решение Преображенского районного суда г. Москвы от 03 декабря 2018 года отменить, принять по делу новое решение.

В удовлетворении исковых требований К.Е.А. к ООО "ГРМ" о взыскании компенсационной выплаты в связи с расторжением трудового договора, компенсации за задержку выплаты, компенсации морального вреда, судебных расходов - отказать.

