

Судья Романова С.В.

Гр. дело № 33-3102

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

20 февраля 2019 года Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда в составе председательствующего Владимировой Н.Ю.

и судей Климовой С.В., Лобовой Л.В.,

при секретаре Решетовой К.П.,

заслушав в открытом судебном заседании по докладу судьи Климовой С.В.

дело по апелляционной жалобе Боровиковой Е.Э. на решение Гагаринского районного суда города Москвы от 20 июля 2018 года, которым постановлено:

взыскать с ООО «ТРАНСВЕЛД» в пользу Боровиковой Е.Э. в счет компенсации за нарушение сроков причитающихся выплат 4 092 руб. 60 коп., компенсацию морального вреда 3 000 руб., в удовлетворении остальной части исковых требований отказать,

взыскать с ООО «ТРАНСВЕЛД» пошлину в доход бюджета г. Москвы 463 руб. 70 коп.,

УСТАНОВИЛА:

Боровикова Е.Э. 29.05.2018 обратилась в суд с иском к ООО «ТРАНСВЕЛД» о взыскании компенсации при увольнении в размере 320 906,58 руб., денежной компенсации за задержку выплаты окончательного расчета при увольнении по ст. 236 Трудового кодекса РФ, компенсации морального вреда в размере 50 000 руб., мотивируя обращение тем, что с 19.04.2016 работала в ООО «ТРАНСВЕЛД», *** между сторонами подписано соглашение о ее увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ с выплатой компенсации в размере *** руб., однако условие о выплате денежных средств ответчиком не исполнено, а иные выплаты окончательного расчета при увольнении произведены несвоевременно, что нарушает трудовые права истца и причиняет ей моральный вред.

В судебном заседании истец требования поддержала, ответчик в судебное заседание не явился, извещен (л.д. 138).

20.07.2018 судом постановлено приведенное выше решение, об отмене которого в части отказа в удовлетворении требований о взыскании компенсаций при увольнении, за задержку ее выплаты и морального вреда просит истец Боровикова Е.Э. по доводам своей апелляционной жалобы от 17.08.2018.

В заседании судебной коллегии истец Боровикова Е.Э. доводы апелляционной жалобы поддержала, представители ответчика генеральный директор Джавадян Г.В. и по доверенности Казаков И.Н. против удовлетворения жалобы возражали.

Исследовав материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, выслушав стороны, судебная коллегия приходит к выводу об отмене решения суда в части отказа в удовлетворении требований Боровиковой Е.Э. о взыскании

компенсации при увольнении, компенсации за задержку ее выплаты и в части взыскания государственной пошлины по следующим основаниям.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что с 19.04.2016 Боровикова Е.Э. принята на работу в ООО «ТРАНСВЕЛД» на должность заместителя генерального директора по финансам с должностным окладом *** руб., о чем обществом в лице генерального директора общества Д* с истцом заключен трудовой договор № *** и издан приказ о приеме на работу (л.д. 9-11).

Из расчетных листков и справок формы 2-НДФЛ следует, что за период работы в ООО «ТРАНСВЕЛД» истцу ежемесячно помимо должностного оклада выплачивалась ежемесячная премия в размере должностного оклада *** руб. пропорционально отработанному времени (л.д. 79-89, 90-92).

*** ООО «ТРАНСВЕЛД» в лице генерального директора общества Д* и Боровиковой Е.Э. подписано соглашение о расторжении трудового договора № *** от *** по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового Кодекса РФ (по соглашению сторон) и увольнении истца ***, в п. 3 которого указано, что в соответствии с п. 3 раздела VII трудового договора и настоящим соглашением дополнительно к расчету при увольнении работнику выплачивается компенсация в размере *** руб., представляющая собой сумму «на руки» после удержания в установленных законом случаях НДФЛ из дохода работника, а п. 4 соглашения предусмотрено, что в последний рабочий день работника работодатель обязуется произвести с ним полный расчет по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск и дополнительной компенсации при увольнении (л.д. 12).

12.03.2018 Боровикова Е.Э. уволена из ООО «ТРАНСВЕЛД» по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (по соглашению сторон) на основании приказа № *** от ***, подписанного генеральным директором Д*, с которым истец ознакомлена 12.03.2018 (л.д. 13).

Согласно представленному истцом расчетному листку и записке-расчету при увольнении Боровиковой Е.Э. за март 2018 года начислена компенсация за 8,67 дней неиспользованного отпуска в размере *** руб. и компенсация при увольнении ***руб., а всего *** руб. (л.д. 16-18), при этом долг за предприятием на начало месяца составлял *** руб.; эти же документы, представленные ответчиком, не содержат сведений о начислении истцу компенсации при увольнении (л.д. 77-78, 89).

Выплата заработной платы за февраль 2018 года, компенсации за неиспользованный отпуск в общей сумме *** руб. произведена ответчиком 03.05.2018 (л.д. 24, 134).

*** Боровиковой Е.Э. направлена в ООО «ТРАНСВЕЛД» претензия (л.д. 19-22), в ответе на которую *** в части выплаты выходного пособия генеральный директор Д* сообщил, что условиями трудового договора сторон № *** выплата работнику выходного пособия, как того требуют положения п. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ, не предусмотрена, по состоянию на *** ООО «ТРАНСВЕЛД» задолженности перед работником не имеет (л.д. 38).

Отказывая Боровиковой Е.Э. в удовлетворении заявленных требований о взыскании компенсации при увольнении, суд первой инстанции исходил из того, что выплата, по поводу которой возник спор, к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника по соглашению сторон не относится, выходным пособием не является и не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с

исполнением им трудовых или иных обязанностей в соответствии со ст. 164 Трудового кодекса РФ, не предусмотрена трудовым законодательством, а также действующими у ответчика локальными нормативными актами (коллективным договором, положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения) и трудовым договором сторон, а размер спорной выплаты не может носить произвольный характер и должен определяться с учетом совокупности обстоятельств, связанных с выполнением работником определенной трудовой функцией, его квалификацией, сложностью и качеством выполняемой работы, условий труда, затрат работника и иных обстоятельств, характеризующих трудовой вклад работника в результаты деятельности организации, поскольку несоразмерно высокий размер компенсации не создает дополнительной мотивации работника к труду, не отвечает принципу адекватности и может свидетельствовать о злоупотреблении сторонами правом.

Судебная коллегия полагает, что рассматривая спор в указанной части, судом первой инстанции неправильно установлены юридически значимые обстоятельства, имеющие существенное значение для его разрешения.

Действительно, трудовое законодательство, в частности Трудовой кодекс РФ не содержит положений, предусматривающих какие-либо выплаты работнику при его увольнении по соглашению сторон; вместе с тем, трудовое законодательство не содержит и запрета на установление непосредственно в индивидуальном трудовом договоре либо дополнительном соглашении к нему условий о выплате выходных пособий и компенсаций в иных, не предусмотренных законом случаях, или в повышенном размере.

Так, в силу положений ст. 2 Трудового кодекса РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является сочетание государственного и договорного регулирования. При этом одной из основных задач трудового законодательства признается создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса РФ).

Положения ч. 1 ст. 9 Трудового кодекса РФ предоставляют работнику и работодателю право на урегулирование своих отношений, в том числе посредством заключения соглашений; в соответствии со ст.ст. 57, 136 Трудового кодекса 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, а в силу ст. 78 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон.

Увольнение по соглашению сторон представляет собой волеизъявление обеих сторон на прекращение трудовых отношений на определенных условиях, в том числе волеизъявление работника не просто быть уволенным по данному основанию, но и быть уволенным на определенных условиях.

Несмотря на то, что установленный главой 27 Трудового кодекса РФ перечень гарантий и компенсаций, подлежащих выплате работникам при расторжении трудового договора не включает такие выплаты как выходное пособие в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон, в ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ

установлены случаи выплаты выходных пособий при расторжении трудового договора (часть первая и третья) и предусмотрено право сторон трудовых отношений или социального партнерства установить в трудовом или коллективном договоре повышенные по сравнению с закрепленными непосредственно законодательством гарантии для работников, подлежащих увольнению, в том числе расширить круг случаев выплаты выходных пособий и увеличить размер таких пособий (Определение Конституционного Суда РФ от 25.02.2016 № 388-О).

При таких данных, само по себе заключение сторонами трудового договора соглашения о его расторжения, в том числе с выплатой работнику денежных средств (выходного пособия, компенсации и т.д.) не свидетельствует о его незаконности и не может явиться единственным и достаточным основанием для отказа в их выплате работнику, поскольку работник полагает, что трудовые отношения с ним будут прекращены в соответствии с данными условиями, в связи с чем отказ работодателя в увольнении работника на этих условиях фактически лишит работника права продолжить работу у данного работодателя или уволиться в установленном законом порядке по иным основаниям, учитывая, что увольнение по соглашению сторон представляет собой волеизъявление обеих сторон, в том числе волеизъявление работника не просто быть уволенным по данному основанию, но и быть уволенным на определенных условиях, указанных в соглашении.

В то же время, в ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ 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.

Такие случаи предусмотрены ст. 349.3 Трудового кодекса РФ, устанавливающей ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников, к которым в соответствии с частью 1 указанной нормы относятся руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, а также руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, территориальных фондов обязательного медицинского страхования, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий.

При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в ч. 1 ст. 349.3 Трудового кодекса РФ, по любым установленным Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в ч. 2 ст. 349.3 Трудового кодекса РФ, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников (ч. 4 ст. 349.3 Трудового кодекса РФ; введение в статье 349.3 Трудового кодекса РФ, в ее части 3, для указанных категорий работников, ограничений размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров основано на

специфике их трудовой деятельности и должностных обязанностей и такое правовое регулирование направлено на обеспечение соблюдения баланса частных и публичных интересов и не может расцениваться как установление необоснованной дифференциации между различными категориями работников (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 22.12.2015 № 2773-О).

Кроме того, в частности положения Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» при рассмотрении исков руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций о взыскании выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении в трудовой договор условий о таких выплатах. В случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер (п. 11 Постановления). Судам необходимо иметь в виду, что размер компенсации, предусмотренной ст. 279 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ, определяется трудовым договором, то есть соглашением сторон, а в случае возникновения спора - судом. В случае отсутствия в трудовом договоре условия о выплате указанной компенсации, подлежащего определению сторонами, или при возникновении спора о ее размере размер компенсации определяется судом исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трехкратного среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 279 ТК РФ). При принятии решения о размере компенсации суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, например, длительность периода работы уволенного лица в должности руководителя организации, время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, трансформацию срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ), размер сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые он может понести в результате прекращения трудового договора.

С учетом изложенного, при рассмотрении судом вопроса о праве работника на получение выплат при увольнении, должны быть учтены положения действующего законодательства, условия трудового договора и соглашений к нему, фактические обстоятельства их заключения, а также должен соблюдаться баланс между законными интересами работника и работодателя и общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом (ст. 10 ГК РФ).

В рассматриваемом случае на какие-либо обстоятельства, свидетельствующие о злоупотреблении правом при заключении указанного соглашения от *** как со

стороны работника, так и со стороны работодателя, на нарушение законных интересов работодателя ответчик не указывает, к организациям, указанным в ст. 349.3 Трудового кодекса РФ, ответчик не относится, а размер выплаты, предусмотренной соглашением от ***, не превышает трехкратный размер среднего заработка истца (** руб. х 3), соглашение о расторжении трудового договора на оговоренных в нем условиях подписано генеральным директором ООО «ТРАНСВЕЛД» Д*, указанная компенсация была начислена, что подтверждено расчетным листком, заверенным работодателем, при этом в ответе на претензию в обоснование ее невыплаты работодатель указал только на отсутствие таких условий в трудовом договоре.

Из объяснений истца следует, что, работая в должности заместителя генерального директора по финансам с 19.04.2016, намерения прекратить трудовые отношения с работодателем она не имела, предложение об увольнении поступило ей от директора общества Д* в связи с предстоящим сокращением численного и штата работников, в связи с чем сторонами заключено соглашение об увольнении с денежной выплатой ** руб., что соответствует трехкратному среднему месячному заработку истца; указанные истцом обстоятельства ответчиком какими-либо доказательствами не опровергнуты.

При таких данных, решение суда от 20.07.2018 в указанной части подлежит отмене с принятием по делу нового решения о взыскании с ООО «ТРАНСВЕЛД» в пользу Боровиковой Е.Э. денежной выплаты при увольнении в размере ** руб., что соответствует выплате, указанной в соглашении об увольнении от ***, подписанном сторонами трудового договора.

Учитывая, что указанная выплата истцу при увольнении не произведена, то возложение на работодателя материальной ответственности за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, основано на положениях ст. 236 Трудового кодекса РФ, предусматривающей, что обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

При таких данных с ООО «ТРАНСВЕЛД» в пользу истца подлежит взысканию компенсация по ст. 236 Трудового кодекса РФ за задержку выплаты компенсации при увольнении за период с 13.03.2018 по 20.02.2019, что составляет 345 календарных дней, в размере 57 201,60 руб. (** руб. х 7,75% : 150 х 345 дн.).

Также судом установлено, что перечисление иных начисленных истцу при увольнении выплат в виде компенсации за неиспользованный отпуск, надбавки за стаж и оклада произведено с нарушением положений ст. 140 Трудового кодекса РФ, в связи с чем с ответчика в пользу истца взыскана компенсация по ст. 236 Трудового кодекса РФ в размере 4 092,60 руб.; в указанной части решение суда истцом не обжалуется, а ответчиком апелляционная жалоба не подана.

Разрешая требования Боровиковой Е.Э. о взыскании компенсации морального вреда, суд пришел к выводу об их обоснованности, поскольку трудовые права истца нарушены несвоевременной выплатой окончательного расчета при увольнении, определив размер компенсации 3 000 руб. в соответствии с требованиями ст. 237 Трудового кодекса РФ исходя из конкретных обстоятельств дела, требований разумности и справедливости; оснований не согласиться с размером присужденной истцу компенсации по доводам апелляционной жалобы истца судебная коллегия не усматривает.

При таких данных, размер государственной пошлины, подлежащей взысканию с ответчика в доход бюджета г. Москвы в соответствии с положениями ст. 103 ГПК РФ и ст. 333.19 Налогового кодекса РФ, учитывая, что истец освобожден от ее уплаты на основании ч. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса РФ, составит 7 322 руб. ((320 906,58 руб. + 57 201,60 руб. + 4 092,60 руб. – 200 000 руб.) x 1% + 5 200 руб. + 300 руб.).

На основании изложенного и, руководствуясь ст.ст. 328-330 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Гагаринского районного суда города Москвы от 20 июля 2018 года в части отказа в удовлетворении требований Боровиковой Е.Э. к ООО «ТРАНСВЕЛД» о взыскании компенсации при увольнении, компенсации за задержку ее выплаты и взыскания госпошлины отменить,

принять по делу в этой части новое решение, которым взыскать с ООО «ТРАНСВЕЛД» в пользу Боровиковой Е.Э. компенсацию при увольнении в размере 320 906 (триста двадцать тысяч девятьсот шесть) рублей 58 коп., денежную компенсацию за задержку выплаты в размере 57 201 (пятьдесят семь тысяч двести один) рубль 60 коп.,

взыскать с ООО «ТРАНСВЕЛД» государственную пошлину в доход бюджета города Москвы в размере 7 322 (семь тысяч триста двадцать два) рубля,

в остальной части решение Гагаринского районного суда города Москвы от 20 июля 2018 года оставить без изменения, апелляционную жалобу Боровиковой Е.Э. – без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи: