

# МОСКОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ СУД

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 20 января 2011 г. по делу N 33-1085

Судья: Смолина Ю.М.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда

в составе председательствующего Ломакиной Л.А.

и судей Григорьевой С.Ф., Михалевой Т.Д.

при секретаре Д.

заслушав в открытом судебном заседании по докладу Григорьевой С.Ф.

дело по кассационной жалобе В. на решение Таганского районного суда г. Москвы от 27 сентября 2010 года, которым постановлено:

Взыскать с Открытого акционерного общества "Номос-лизинг" в пользу В. задолженность по заработной плате в размере <...> руб., в счет компенсации за задержку выдачи трудовой книжки <...> коп., в счет компенсации за нарушение срока выплаты задолженности по заработной плате <...> коп., в счет компенсации морального вреда <...>, в счет оплаты услуг представителя 14 000 руб., а всего <...> коп. (<...>).

Взыскать с Открытого акционерного общества "Номос-лизинг" в доход государства государственную пошлину в размере 6 622 руб. 00 коп. (Шесть тысяч шестьсот двадцать два рубля 00 копеек).

установила:

Истец В. обратился в суд с иском к ответчику ОАО "Номос-Лизинг" о взыскании денежных средств, компенсации морального вреда, указывая в обоснование иска на то, что в период с 04 июля 2005 года по 07 июля 2010 года он работал в ОАО "Номос-Лизинг" в должности <...>. 07 июля 2010 года по соглашению сторон трудовой договор, заключенный между истцом и ответчиком расторгнут, однако в день

увольнения истца с В. не был произведен окончательный расчет, а именно: не была выплачена денежная сумма в соответствии с соглашением о расторжении трудового договора в размере <...> руб. Также ответчиком в нарушение норм трудового законодательства трудовая книжка истцу была выдана лишь 21 июля 2010 года. Ссылаясь на указанные обстоятельства, истец просит взыскать с ответчика денежную сумму в соответствии с соглашением о расторжении трудового договора в размере <...> руб., компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки за период с 08 июля 2010 года по 21 июля 2010 года в размере <...> коп., расходы по оплате услуг представителя в размере 5 000 руб., в счет компенсации морального вреда 200 000 руб.

Впоследствии истец уточнил свои исковые требования, просил взыскать с ответчика денежную сумму в соответствии с соглашением о расторжении трудового договора в размере <...> руб., компенсацию за задержку выдачи трудовой книжки за период с 08 июля 2010 года по 21 июля 2010 года в размере <...> руб., компенсацию за нарушение срока выплаты денежной суммы в соответствии с соглашением о расторжении трудового договора в размере <...> коп., в счет компенсации морального вреда 200 000 руб., а также расходы по оплате услуг представителя в размере 25 000 руб.

В настоящем судебном заседании истец и представитель истца, исковые требования поддержали в полном объеме.

Представитель ответчика исковые требования не признал, просил в их удовлетворении отказать.

Суд постановил указанное выше решение, об отмене которого просит в кассационной жалобе ОАО "НОМОС-лизинг".

В судебное заседание судебной коллегии В. не явился, о дне слушания дела извещен, каких-либо доказательств тому, что неявка в суд вызвана уважительными причинами, суду не представлено.

Обсудив вопрос о возможности о рассмотрении дела в отсутствие истца, выслушав представителя ответчика - Е., действующего на основании доверенности, проверив письменные материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия не находит оснований для отмены решения суда, постановленного в соответствии с требованиями закона и материалами дела.

В соответствии со [ст. 78](#) ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Согласно [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 случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей [статье](#) срок выплатить не оспариваемую им сумму.

При рассмотрении данного дела судом было установлено, что 04 июля 2005 года между ОАО "Номос-Лизинг" и В. заключен трудовой договор N 17, по условиям которого В. принимается на работу в Общество на должность <...> (л.д. 11 - 15).

Также судом установлено, что 24 июня 2010 года между ОАО "Номос-Лизинг" и В. заключено соглашение о расторжении трудового договора, согласно которому стороны договорились о расторжении трудового договора N 17 от 04 июля 2005 года по соглашению сторон в соответствии со [ст. 77 ч. 1 п. 1 ТК РФ](#) 07 июля 2010 года.

Согласно п. 2 указанного соглашения, работодатель обязуется произвести все выплаты, причитающиеся Работнику за период с 01 июля 2010 года по 07 июля 2010 года включительно, а также компенсацию за все дни неиспользованного отпуска, рассчитанные в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

В соответствии с п. 3 соглашения, в последний день работы Работодатель обязуется произвести Работнику денежную выплату в размере <...> (<...>) копеек. Данная сумма не включает в себя выплаты, причитающиеся Работнику от Работодателя при расторжении Трудового договора согласно Трудовому [кодексу](#) РФ.

В силу п. 4 соглашения, работодатель обязуется произвести окончательный расчет с Работником 07 июля 2010 года.

Согласно п. 5 указанного соглашения, работник не позднее даты увольнения, указанной в п. 1 настоящего Соглашения, обязуется вернуть все имущество принадлежащее Работодателю и полученное Работником для выполнения его трудовых обязанностей, включая, но не ограничиваясь следующим: товарно-материальные ценности, документы, досье, записи, электронные документы и базы данных в том числе копии вышеперечисленного.

В соответствии с п. 6 соглашения, работник признает, что все технологии, коммерческие тайны и ноу-хау Работодателя, иная конфиденциальная информация работодателя, его контрагентов, компаний, относящихся к той же группе лиц, что и Работодатель, полученные и (или) разработанные прямо или косвенно в период нахождения Работника в трудовых отношениях с Работодателем (далее - "Конфиденциальная информация"), являются объектом имущественных прав и обязательств Работодателя. Работник обязуется после прекращения трудовых отношений с Работодателем не разглашать конфиденциальную информацию третьим лицам.

Работник признает и соглашается с тем, что все результаты интеллектуальной деятельности, полученные в ходе выполнения им своих должностных обязанностей в период его нахождения в трудовых отношениях с Работодателем, полученные в помещениях Работодателя или с использованием предметов и (или) результатов

интеллектуальной деятельности Работника являлась составной частью заработной платы Работника (п. 7 соглашения).

Стороны подтверждают, что настоящее Соглашение включает в себя весь объем соглашений и договоренностей между Работником и Работодателем, и что все права и требования, которые может иметь Работник в соответствии с законодательством Российской Федерации к Работодателю или лицам, относящимся к той же группе лиц, что и Работодатель, полностью реализованы и удовлетворены. При условии надлежащего выполнения обязательств, предусмотренных пунктами настоящего Соглашения, Стороны не имеют никаких претензий друг к другу (п. 8 соглашения).

В соответствии с п. 10 соглашения, настоящее Соглашение вступает в силу с даты подписания его сторонами и является неотъемлемой частью Трудового договора N 17 от 04 июля 2005 года.

Согласно приказу N 17 от 07 июля 2010 года трудовой договор от 04 июля 2010 года, заключенный между ОАО "Номос-Лизинг" и В. расторгнут по соглашению сторон по п. 1 ст. 77 ТК РФ (л.д. 47).

Вышеизложенные обстоятельства подтверждаются письменными материалами дела, согласуются с объяснениями сторон, опровергнуты не были.

Из материалов дела видно, что представитель ответчика в обоснование возражений на иск в судебном заседании пояснил, что предусмотренная условиями соглашения от 24 июня 2010 года денежная выплата в размере <...> руб., полагалась истцу при увольнении в случае передачи истцом ответчику имущества, принадлежащего ответчику и полученного истцом для выполнения его трудовых обязанностей, включая записи, электронные документы и базы данных. Вместе с тем, в нарушение условий соглашения от 24 июня 2010 года истец не передал ответчику логин-пароли ко всем страницам и макросам программного обеспечения "Калькулятор", которые являлись собственностью ответчика и использовались ответчиком в работе до принятия на работу истца, в связи с чем ответчик отказал истцу в выплате денежных средств.

При рассмотрении данного дела суд пришел к правильному выводу о взыскании денежных средств в размере <...> руб., поскольку доводы представителя ответчика о том, что программное обеспечение "Калькулятор" является собственностью ОАО "Номос-Лизинг" и было разработано до прихода истца на работу в ОАО "Номос-Лизинг" не нашли своего подтверждения в ходе судебного разбирательства.

Суд в ходе судебного разбирательства допросил в качестве свидетелей В., Н., Д., А., чьим показаниям в решении дал надлежащую оценку.

Суд правильно указал в решении на то, что при достижении договоренности между сторонами о расторжении трудового договора, условие об обязанности работника вернуть все имущество, принадлежащее работодателю, не ставится в зависимость от условия выплаты работодателем денежной суммы в размере <...> руб., в то время как трудовое законодательство предполагает возможность прекращения трудового

договора по соглашению сторон на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя, в данном случае на условиях, содержащихся в соглашении о расторжении трудового договора. А также на то, что ответчик ОАО "Номос-Лизинг", в случае неисполнения со стороны истца условий соглашения о расторжении трудового договора не лишен возможности на предъявление самостоятельного искового заявления.

В силу [ст. 84.1](#) Трудового кодекса РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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 день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](#) настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному [подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) или [пунктом 4 части первой статьи 83](#) настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с [частью второй статьи 261](#) настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Суд пришел к обоснованному выводу об удовлетворении требований истца о взыскании с ответчика в пользу В. заработной платы за задержку выдачи трудовой книжки, поскольку в ходе судебного разбирательства факт задержки выдачи В.

трудоустройке нашел свое подтверждение, данные обстоятельства ответчиком не опровергнуты. Данный вывод суда соответствует собранным по делу доказательствам, которым суд в решении дал в соответствии с требованиями [ст. 67](#) ГПК РФ соответствующую оценку.

В силу [ст. 234](#) ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

При решении вопроса о сумме компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, подлежащей взысканию с ответчика, суд полагает возможным руководствоваться размером средней месячной заработной платы истца в период работы у ответчика.

Так, согласно [ст. 139](#) ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим [Кодексом](#), устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

В силу [ст. 236](#) ТК 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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.

В соответствии со [ст. 140](#) ТК 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 случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей [статье](#) срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Суд также правомерно удовлетворил требования истца о взыскании с ответчика компенсации за нарушение срока выплаты денежной суммы по соглашению о расторжении трудового договора.

В решении суд привел расчет взыскиваемых сумм, с которым судебная коллегия соглашается.

Поскольку судом в ходе судебного разбирательства было нарушение трудовых прав истца со стороны ответчика, суд пришел к обоснованному выводу о взыскании на основании [ст. 237](#) ТК РФ компенсации морального вреда с учетом заслуживающих внимания обстоятельств в размере 7000 руб.

В соответствии со [ст. 237](#) ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размере, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размера его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В соответствии со [ст. 100](#) ГПК РФ суд обоснованно взыскал с ответчика в пользу истца судебных расходов по оплате услуг представителя в размере 14000 руб. на общую сумму 25 000 руб., поскольку данные расходы подтверждаются письменными доказательствами - квитанциями N <...> (л.д. 22, 23, 31).

Удовлетворяя частично требования истца, суд правомерно взыскал с ответчика государственную пошлину в доход государства в размере 6 622 руб. 00 коп.

Суд с достаточной полнотой исследовал обстоятельства дела, выводы суд не противоречат материалам дела, юридически значимые обстоятельства по делу судом установлены правильно, нормы материального права судом применены верно.



Нарушений норм [ГПК](#) судом первой инстанции при рассмотрении данного не имеется.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает, что оснований для отмены решения суда по доводам кассационной жалобы не имеется.

Судебная коллегия считает, что судом все обстоятельства по делу были проверены с достаточной полнотой, выводы суда, изложенные в решении, соответствуют собранным по делу доказательствам.

Доводы кассационной жалобы направлены на иное толкование норм материального права и иную оценку собранных по делу доказательств, которым суд в их совокупности дал надлежащую оценку.

Доводы кассационной жалобы не содержат каких-либо обстоятельств, которые не были бы предметом исследования суда или опровергали выводы судебного решения, алогичны заявленному иску и не могут служить основанием к отмене решения суда.

В кассационной жалобе не приводится никаких новых данных, опровергающих выводы суда и нуждающихся в дополнительной проверке.

Нарушений норм гражданско-процессуального законодательства, влекущих отмену решения, по настоящему делу установлено не было.

Таким образом, решение суда является правильным, оснований к его отмене не имеется.

Руководствуясь [ст. ст. 360, 361](#) ГПК РФ, судебная коллегия -

определила:

решение Таганского районного суда г. Москвы от 27 сентября 2010 года оставить без изменения, кассационную жалобу без удовлетворения.