

РЕШЕНИЕ  
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

19 октября 2018 года

гор. Симферополь

Центральный районный суд города Симферополя Республики Крым в составе:

председательствующего судьи – \_\_\_\_\_,

при секретаре – \_\_\_\_\_,

с участием представителя истца – Лютова А.В.,

представителей ответчика – \_\_\_\_\_,

прокурора - \_\_\_\_\_,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению \_\_\_\_\_ к Обществу с ограниченной ответственностью «\_\_\_\_\_» о признании увольнения, прекращения трудовых отношений, полномочий генерального директора незаконными, признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате, взыскании денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, взыскании задолженности по ежемесячной доплате, взыскании денежной компенсации за задержку выплаты ежемесячной доплаты, понуждении допустить к работе, взыскании неполученного заработка за период незаконного лишения возможности трудиться, взыскании морального вреда,

у с т а н о в и л :

\_\_\_\_\_ обратился в суд с исковым заявлением к ООО «\_\_\_\_\_» о взыскании задолженности по заработной плате, задолженности по ежемесячной доплате, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы и ежемесячной доплаты, понуждении допустить к работе, взыскании среднего заработка за время незаконного лишения возможности трудиться, морального вреда. Свои требования мотивирует тем, что он работает в ООО «\_\_\_\_\_» в должности генерального директора. В соответствии с дополнительным соглашением от 19 октября 2017 года №7 к трудовому договору №49 от 18.11.2014 года его должностной оклад составляет 190 000 рублей. Приказом №090118-4 от 09.01.2018 г. ему установлена ежемесячная доплата в размере 40 000 руб. С ноября 2017 года по настоящее время ему не выплачивается заработная плата в полном объеме. В связи с неполной выплатой заработной платы у ответчика перед ним сложилась задолженность за период с 01 ноября 2017 г. по 12 апреля 2018 г. в размере 663 297,76 руб., из них задолженность за ноябрь 2017 г. – 123487,00 руб., за декабрь 2017 года – 66036,92 руб., за январь 2018 года – 103886,92 руб., за февраль 2018 года – 103886,92 руб., за март 2018 года – 190000 руб., до 12 апреля 2018 года – 76000 руб. Задолженность по ежемесячной доплате за период с января 2018 года по 12 апреля 2018 года составила 124000 руб., из них за январь 2018 года – 28000 руб., за февраль 2018 года – 40000 руб., за март 2018 года – 40000 руб., до 12 апреля 2018 года – 16000 руб. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, 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 России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Таким образом, компенсация по ст. 236 ТК Российской Федерации за задержку выплаты заработной платы составляет 29 960,63 руб. Компенсация за задержку выплаты ежемесячной доплаты с января по апрель 2018 г. составляет 3 168 руб. С 12 апреля 2018 г. его не допускают к работе, зарплату не выплачивают, трудовую книжку не выдают. Недополученный заработок в связи с незаконным лишением возможности трудиться за период с 12 апреля 2018 года по 18 мая 2018 года составляет 276 000 руб. В связи с неправомерными действиями работодателя ему причинен моральный вред, который он оценивает в 690 000 руб. На основании изложенного истец просит взыскать с ООО «\_\_\_\_\_» в его пользу задолженность по заработной плате с ноября 2017 г. по 12 апреля 2018 г. в размере 663 297,76 руб., денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 29 960,63 руб. с определением (увеличением) размера данной компенсации на день вынесения решения суда, задолженность по ежемесячной доплате с января 2018 по 12 апреля 2018 года в размере 124 000 руб., денежную компенсацию за задержку выплаты ежемесячной доплаты в размере 3 168 руб. с определением (увеличением) размера данной компенсации на день вынесения решения суда, возложить обязанность на ответчика допустить его к работе, взыскать средний заработок за время незаконного лишения возможности трудиться за период с 12 апреля 2018 г. по настоящее время в размере 276 000 руб. с определением (увеличением) размера заработка на день вынесения решения суда, взыскать компенсацию морального вреда в размере 690 000 руб.

14.06.2018 г. представитель истца уточнил иски требования, указав, что 23 мая 2018 года им получено уведомление от ООО «\_\_\_\_\_» о прекращении его полномочий в должности генерального директора ООО «\_\_\_\_\_» на основании подпункта 13,14 части 1 статьи 81 ТК Российской Федерации и подпункта 2 статьи 278 ТК Российской Федерации с приложением копии протокола внеочередного общего собрания ООО «\_\_\_\_\_». Приказ об увольнении и трудовая книжка ему вручены не были, по почте данные документы он также не получал. Считает, что решение о прекращении его полномочий принято с нарушением принципа недопустимости злоупотребления правом, в связи с чем просит признать увольнение и прекращение трудовых отношений и его полномочий в ООО «\_\_\_\_\_» в должности генерального директора незаконными, восстановить на работе в ООО «\_\_\_\_\_» в должности генерального директора, взыскать с ООО «\_\_\_\_\_» в его пользу задолженность по заработной плате с ноября 2017 г. по 12 апреля 2018 г. в размере 663 297,76 руб., денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в размере 29 960,63 руб. с определением (увеличением) размера данной компенсации на день вынесения решения суда, задолженность по ежемесячной доплате с января 2018 по 12 апреля 2018 года в размере 124 000 руб., денежную компенсацию за задержку выплаты ежемесячной доплаты в размере 3 168 руб. с определением (увеличением) размера данной компенсации на день вынесения решения суда, возложить обязанность на ответчика допустить его к работе, взыскать средний заработок за время незаконного лишения возможности трудиться за период с 12 апреля 2018 г. по







» в соответствии с уставом общества. Указание мотивов увольнения и увольнении руководителя по п. 2 ст. 278 ТК Российской Федерации не требуется. На момент увольнения истца в ООО «\_\_\_\_\_» состояло 2 участника: \_\_\_\_\_ – 30,0321% и ООО микрокредитная компания «\_\_\_\_\_» – 66,1177%. Доля \_\_\_\_\_ – 1,9251% никак не повлияла ни на порядок созыва собрания или его проведения, ни на кворум, необходимый для принятия решения, ни на результаты голосования. Кроме того, решения, принятые внеочередным общим собранием 19.03.2018 года согласно п.2 ст. 181.4 Гражданского кодекса Российской Федерации подтверждены решением внеочередного общего собрания 01.10.2018 года. Само решение общего собрания истцом не оспаривается. Приказ об увольнении – документ кадрового учета, который был издан на основании и во исполнение решения уполномоченного органа юридического лица о прекращении трудового договора. Также законом не предусмотрена обязанность работодателя заранее уведомлять работника об увольнении по п.2 ст. 278 ТК Российской Федерации. Расчет и выдача трудовой книжки являются последствиями увольнения, в связи с чем не влияют на законность решения об увольнении. В ст. 3 ТК Российской Федерации дано определение дискриминации. При этом по делу не имеется каких-либо данных о том, что увольнение истца является дискриминацией по одному из указанных в ст. 3 ТК Российской Федерации признаков. Также не может расцениваться как дискриминация те обстоятельства, что работодателя не устроила эффективность работы истца. На истце, как на руководителе предприятия лежала обязанность организовать ведение бухгалтерского учета, таким образом, все удержания из заработной платы в счет погашения долга истца перед ответчиком производились с ведома и согласия истца и под его руководством. Также не имеется оснований для взыскания задолженности по доплате и компенсации за ее задержку, поскольку любой локальный акт по вопросам установления доплат для единоличного исполнительного органа должен утверждаться общим собранием участников. Никаких решений об утверждении локальных актов, устанавливающих доплаты генеральному директору общим собранием участников ООО «Финанс-Да» никогда не принималось. Оснований для взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула не имеется в связи с законностью увольнения. Моральный вред завышен, в связи с чем не удовлетворяет требованиям ни разумности, ни справедливости.

Прокурор в судебном заседании просил удовлетворить иски требования о восстановлении на работе, полагая, что ответчиком нарушена процедура увольнения \_\_\_\_\_

Заслушав представителя истца, представителей ответчика, заключение прокурора, исследовав материалы дела, оценив имеющиеся в деле доказательства в их совокупности, суд пришел к следующему.

Из материалов дела следует, что \_\_\_\_\_ с 18.11.2014 года принят на работу на должность руководителя подразделения в обособленное подразделение ООО «\_\_\_\_\_» в гор. Керчь по Республике Крым с окладом 22 000 руб., что подтверждается приказом о приеме работника на работу от 18.11.2014 года (л.д.40).

Приказом (распоряжением) о переводе работника на другую работу от 19.10.2017 г. № 237 \_\_\_\_\_ переведен с должности заместителя генерального директора по развитию (по Республике Крым) обособленного подразделения в гор. Симферополе Республики Крым на должность генерального



директора согласно приказу о вступлении в должность генерального директора от 19.10.2017 г. №150 с окладом 190 000 руб. (л.д.41).

19 октября 2017 г. между ООО « [ ] » в лице [ ] и [ ] заключено дополнительное соглашение №7 к трудовому договору №49 от 18.11.2014 г. (л.д.10-15).

Пунктами 2.2, 2.3 вышеуказанного дополнительного соглашения №7 от 19.10.2017 г. предусмотрено, что генеральный директор приступает к исполнению трудовых обязанностей 19.10.2017 г., договор заключен сроком на три года и действует по 18.10.2020 года.

В соответствии с п. 2.4 дополнительного соглашения №7 от 19.10.2017 г. к трудовому договору №49 от 18.11.2014 г. генеральному директору устанавливается срок испытания. Срок испытания составляет 6 месяцев с момента фактического начала работы генеральным директором. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда генеральный директор отсутствовал на работе по уважительным причинам.

Пунктом 6.1 дополнительного соглашения №7 от 19.10.2017 г. к трудовому договору №49 от 18.11.2014 г. предусмотрено, что генеральному директору устанавливается должностной оклад в размере 190000 руб. в месяц, в том числе НДФЛ 13%. Размер данной суммы указан до вычета всех налогов.

Пунктом 6.3 вышеуказанного соглашения, предусмотрена выплата заработной платы генеральному директору два раза в месяц в дни, установленные локально-нормативными актами работодателя (25 и 10 числа месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата за предоставляемый ежегодный отпуск производится не позднее, чем за (три) календарных дня до его предоставления.

Согласно протоколу общего собрания ООО « [ ] » от 07.11.2017 года [ ] на период испытательного срока в должности генерального директора снижен размер должностного оклада до 100000 руб.

15 ноября 2017 года представителями работодателя составлен акт об отказе от ознакомления с уведомлением об изменении должностного оклада (т.2 л.д.30).

Приказом ООО « [ ] » от 29.12.2017 года № 171 утверждено и введено в действие с 01 января 2018 года штатное расписание, согласно которому генеральному директору установлен должностной оклад в размере 100000 руб. (т.2 л.д.31-34).

Согласно п. 6.2 дополнительного соглашения № 7 от 19.10.2017 года премирование, доплаты, надбавки и любые другие выплаты, кроме должностного оклада, производятся по условиям и в размерах, установленных действующими локально-нормативными актами работодателя.

В соответствии с п.4.1,4.1.1,4.1.2,4.1.3 Положения об оплате труда и премировании работников ООО МФО « [ ] » (далее Положение) в Обществе устанавливаются следующие виды доплат: доплата за совмещение профессий, за расширение зон обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Пунктом 4.2 Положения предусмотрено, что доплаты выплачиваются работникам в соответствии с условиями трудовых договоров (дополнительных соглашений) и локальных нормативных актов.

Согласно п. 4.3 Положения общество вправе устанавливать иные виды доплат.



Приказом генерального директора [REDACTED] №090118-4 от 01.01.2018 г. на основании пункта 4.3 раздела 4 «Положения об оплате труда и премировании работников ООО МФО « [REDACTED] » с 09 января 2018 г. [REDACTED] генеральному директору ООО « [REDACTED] » производить ежемесячную доплату в размере 40 000 руб., в том числе НДФЛ 13% (л.д.16).

Согласно подпунктам 4 и 8 пункта 2 статьи 33 Закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий, а также утверждение (принятие) документов, регулирующих внутреннюю деятельность общества (внутренних документов общества) относятся к компетенции общего собрания участников.

Пунктом 4 статьи 40 Закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» установлено, что порядок деятельности единоличного исполнительного органа общества и принятия им решений устанавливается уставом общества, внутренними документами общества, а также договором, заключенным между обществом и лицом, осуществляющим функции его единоличного исполнительного органа.

Как следует из абзаца второго пункта 1 указанной статьи, договор между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, подписывается от имени общества лицом, председательствовавшим на общем собрании участников общества, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа общества, или участником общества, уполномоченным решением общего собрания участников общества, либо, если решение этих вопросов отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным решением совета директоров (наблюдательного совета) общества.

По смыслу приведенных норм вопросы о размере заработной платы генерального директора, об условиях и порядке его премирования относятся к компетенции общего собрания участников Общества (совета директоров), следовательно, решения по этим вопросам не могут приниматься единоличным исполнительным органом самостоятельно.

На основании вышеизложенного принятие 07.11.2017 года общим собранием решения о снижении размера заработной платы [REDACTED] отвечает вышеуказанным требованиям закона.

В соответствии с положениями ст. 74 ТК Российской Федерации в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

15 ноября 2017 года представители работодателя составили акт об отказе [REDACTED] от ознакомления с уведомлением об изменении должностного оклада от 07.11.2017 года (т.2 л.д.30).

18 января 2018 года представителем работодателя в присутствии



исполнительного директора ООО «Бизнес Профи Персонал» \_\_\_\_\_, с которым ООО «\_\_\_\_\_» заключен договор об оказании услуг по ведению кадрового делопроизводства, составлен акт об отказе от ознакомления с приказом об изменении должностного оклада и подписания дополнительного соглашения к трудовому договору от 18.11.2014 года (т.2 л.д.36).

Таким образом, работодателем были выполнены предусмотренные законом требования при изменении существенных условий труда, в связи с чем доводы истца об обязанности ответчика выплачивать ему заработную плату, исходя из 190000,00 руб. безосновательны.

Доводы представителя истца об отсутствии его в списках участников семинара \_\_\_\_\_ не исключают возможности его пребывания в месте его проведения.

Кроме того, вопрос о премировании единоличного исполнительного органа Законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» отнесен к компетенции общего собрания общества, в связи с чем у суда имеются основания полагать, что приказ о выплате \_\_\_\_\_ ежемесячной доплаты в размере 40000,00 руб. издан \_\_\_\_\_ с превышением предоставленных ему полномочий. Сведений о принятии решения о премировании общим собранием общества суду не предоставлено.

Таким образом, правовых оснований для удовлетворения исковых требований \_\_\_\_\_ о взыскании сумм ежемесячной доплаты с января 2018 года по 12 апреля 2018 года, а также денежной компенсации за ее задержку, не имеется.

В соответствии со 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 с положениями ст. 136 ТК Российской Федерации заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Из предоставленных представителем ответчика расчетных листов следует, что \_\_\_\_\_ за 14 рабочих дней в ноябре 2017 года начислено 126666,67 руб., удержано: 17766,00 – НДФЛ, займ – 35686,92 руб., выплачено: аванс 01.12.2017 – 17400 руб., зарплата (аренда автомобиля) 15.12.2017 – 8700,00 руб., зарплата 20.12.2017 – 49113,75 руб.; в декабре 2017 года за 21 рабочий день начислено 190000,00, удержано: 26650,00 – НДФЛ, займ – 35686,92 руб.,







ноября 2017 года по 19 марта 2018 года в размере 26784 руб. 89коп., исходя из следующих расчетов:

За ноябрь 2017 года (за задержку выплаты аванса):

с 25.11.2017 по 01.12.2017 за 7 дней:  $40880,26 \text{ руб.} \times 7 \times 1/150 \times 8,25\% = 157,39$  руб.

погашение части долга 01.12.2017 г. - 17 400,00 руб.

с 02.12.2017 по 17.12.2017 за 16 дней:  $23 480,26 \text{ руб.} \times 16 \times 1/150 \times 8,25\% = 206,63$  руб.

с 18.12.2017 по 11.02.2018 за 56 дней:  $23 480,26 \text{ руб.} \times 56 \times 1/150 \times 7,75\% = 679,36$  руб.

с 12.02.2018 по 25.03.2018 за 42 дня:  $23 480,26 \text{ руб.} \times 42 \times 1/150 \times 7,5\% = 493,09$  руб.

с 26.03.2018 по 16.09.2018 за 175 дней:  $23 480,26 \text{ руб.} \times 175 \times 1/150 \times 7,25\% = 1 986,04$  руб.

с 17.09.2018 по 19.10.2018 за 33 дня:  $23 480,26 \text{ руб.} \times 33 \times 1/150 \times 7,5\% = 387,42$  руб.

всего 3 909,93 руб.

За ноябрь 2017 (за задержку выплаты зарплаты)

с 08.12.2017 по 17.12.2017 за 10 дней:  $61 320,41 \text{ руб.} \times 10 \times 1/150 \times 8,25\% = 337,26$  руб.

с 18.12.2017 по 20.12.2017 за 3 дня:  $61 320,41 \text{ руб.} \times 3 \times 1/150 \times 7,75\% = 95,05$  руб.

погашение части долга 20.12.2017 г. - 49 113,75 руб.

с 21.12.2017 по 11.02.2018 за 53 дня:  $12 206,66 \text{ руб.} \times 53 \times 1/150 \times 7,75\% = 334,26$  руб.

с 12.02.2018 по 25.03.2018 за 42 дня:  $12 206,66 \text{ руб.} \times 42 \times 1/150 \times 7,5\% = 256,34$  руб.

с 26.03.2018 по 16.09.2018 г. за 175 дней:  $12 206,66 \text{ руб.} \times 175 \times 1/150 \times 7,25\% = 1032,48$  руб.

с 17.09.2018 по 19.10.2018 за 33 дня:  $12 206,66 \text{ руб.} \times 33 \times 1/150 \times 7,5\% = 201,41$  руб.

всего 2 256,80 руб.

За декабрь 2017 (за задержку выплаты аванса)

с 25.12.2017 по 28.12.2017 за 4 дня:  $63 859,97 \times 4 \times 1/150 \times 7,75\% = 131,98$  руб.  
28.12.2017 г. погашение части долга - 63, 859,97 руб.

Всего 131,98 руб.

За декабрь 2017 г. (за задержку выплаты зарплаты)

с 10.01.2018 по 17.01.2018 за 8 дней:  $93 649,92 \text{ руб.} \times 8 \times 1/150 \times 7,75\% = 387,09$  руб.

17.01.2018 г. погашение части долга - 57 963,08 руб.

с 18.01.2018 по 11.02.2018 г за 25 дней:  $35 686,84 \text{ руб.} \times 25 \times 1/150 \times 7,75\% = 460,96$  руб.

с 12.02.2018 по 25.03.2018 за 42 дня:  $35 686,84 \text{ руб.} \times 42 \times 1/150 \times 7,5\% = 749,42$  руб.



с 26.03.2018 по 16.09.2018 за 175 дней:  $35\,686,84 \text{ руб.} \times 175 \times 1/150 \times 7,25\% = 018,51 \text{ руб.}$

с 17.09.2018 по 19.10.2018 за 33 дня:  $35\,686,84 \times 33 \times 1/150 \times 7,5\% = 588,83 \text{ руб.}$

всего 5 204,81 руб.

За январь 2017 (за задержку выплаты аванса)

с 25.01.2018 по 31.01.2018 за 7 дней:  $48\,720,00 \text{ руб.} \times 7 \times 1/150 \times 7,75\% = 176,20 \text{ руб.}$

31.01.2018 г. погашение части долга -40 000,00 руб.

с 01.02.2018 по 11.02.2018 за 11 дней:  $8\,720,00 \text{ руб.} \times 11 \times 1/150 \times 7,75\% = 49,56 \text{ руб.}$

с 12.02.2018 по 25.03.2018 за 42 дней:  $8\,720,00 \times 42 \times 1/150 \times 7,5\% = 183,12 \text{ руб.}$

с 26.03.2018 по 16.09.2018 за 175 дней:  $8\,720,00 \times 175 \times 1/150 \times 7,25\% = 737,57 \text{ руб.}$

с 17.09.2018 по 19.10.2018 за 33 дня :  $8\,720,00 \times 33 \times 1/150 \times 7,5\% = 143,88 \text{ руб.}$

всего 1 290,33 руб.

За январь 2018 (за задержку выплаты зарплаты)

с 09.02.2018 по 11.02.2018 за 3 дня:  $73\,080,00 \times 3 \times 1/150 \times 7,75\% = 113,27 \text{ руб.}$

с 12.02.2018 по 22.08.2018 за 11 дней:  $73\,080,00 \times 11 \times 1/150 \times 7,5\% = 401,94 \text{ руб.}$

22.02.2018 г. погашение части долга – 46 113,08 руб.

с 23.02.2018 по 25.03.2018 за 31 день:  $26\,966,92 \times 31 \times 1/150 \times 7,5\% = 417,99 \text{ руб.}$

с 26.03.2018 по 16.09.2018 за 175 дней:  $26\,966,92 \text{ руб.} \times 175 \times 1/150 \times 7,25\% = 2,280,95 \text{ руб.}$

с 17.09.2018 по 19.10.2018 за 33 дня:  $26\,966,92 \text{ руб.} \times 33 \times 1/150 \times 7,5\% = 444,95 \text{ руб.}$

всего 3 659,10 руб.

За февраль 2018 (за задержку выплаты аванса)

с 22.02.2018 по 06.03.2018 за 13 дней :  $48\,720,00 \text{ руб.} \times 13 \times 1/150 \times 7,5\% = 316,68 \text{ руб.}$

06.03.2018 погашение части долга 48 720,00 руб.

Всего 316,68 руб.

За февраль 2018 (за задержку выплаты зарплаты)

с 07.03.2018 по 25.03.2018 за 19 дней:  $65\,800,00 \text{ руб.} \times 19 \times 1/150 \times 7,5\% = 625,10 \text{ руб.}$

с 26.03.2018 по 29.03.2018 за 4 дня:  $65\,800,00 \text{ руб.} \times 4 \times 1/150 \times 7,25\% = 127,21 \text{ руб.}$

29.03.2018 г. погашение части долга – 30 113,00 руб.

с 30.03.2018 по 16.09.2018 за 171 день:  $35\,687,00 \text{ руб.} \times 171 \times 1/150 \times 7,25\% = 2\,949,53 \text{ руб.}$



с 17.09.2018 по 19.10.2018 за 33 дня:  $35\,687,00 \text{ руб.} \times 33 \times 1/150 \times 7,5\% = 588,84$   
руб.  
всего 4 290,68 руб.

За март 2018 г.  
с 20.03.2018 по 25.03.2018 за 6 дней:  $55000,00 \text{ руб.} \times 6 \times 1/150 \times 7,5\% = 165,00$   
руб.

с 26.03.2018 по 16.09.2018 за 175 дней:  $55000,00 \text{ руб.} \times 175 \times 1/150 \times 7,25\% =$   
4652,08 руб.

с 17.09.2018 по 19.10.2018 за 33 дня:  $55000,00 \text{ руб.} \times 33 \times 1/150 \times 7,5\% = 907,50$   
руб.

всего 5724,58 руб.

Всего за период с 01 ноября 2017 года по 19 марта 2018 года – 26784 руб. 89

коп.

Также истец просит признать увольнение, прекращение трудовых отношений и его полномочий в ООО «                    » в должности генерального директора незаконными, признать незаконным приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) № 22/1 от 19.03.2018 года, восстановить на работе в ООО «                    » в должности генерального директора, обязать допустить к работе.

Вопросы заключения и расторжения трудового договора с генеральным директором общества с ограниченной ответственностью регламентированы нормами трудового законодательства и положениями Федерального закона от 08 февраля 1998 г. № 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью".

В соответствии с п.4 ч.1 ст. 77 ТК Российской Федерации основаниями прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса).

В силу п. 2 ч. 1 ст. 278 Трудового кодекса РФ помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

Как разъяснено в пункте 9 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации", судам необходимо иметь в виду, что пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации допускается возможность прекращения трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации, уполномоченного лица (органа) без указания мотивов принятия решения. По названному основанию с руководителем организации может быть прекращен трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и на определенный срок, в том числе когда срочный трудовой договор на основании части 4 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации считается заключенным на неопределенный срок. Прекращение трудового договора с руководителем организации по основанию, установленному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, не является мерой юридической



ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной статьей 279 Трудового кодекса Российской Федерации. Если судом будет установлено, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации принято работодателем с нарушением принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда (статьи 1, 2 и 3 Трудового кодекса Российской Федерации), такое решение может быть признано незаконным.

По смыслу приведенных выше норм Трудового кодекса Российской Федерации с учетом разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора, то есть по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 347-ФЗ), производится без указания конкретных мотивов, подтверждающих необходимость прекращения трудового договора, и не является мерой юридической ответственности.

Вместе с тем, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в пункте 4.3 постановления от 15 марта 2005 г. N 3-П, законодательное закрепление права досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения, вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации. Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (статья 17 часть 3; статья 19 Конституции Российской Федерации), в полной мере распространяются на сферу трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника.

Таким образом, обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения спора по иску о признании незаконным увольнения руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора, является установление факта принятия соответствующего решения уполномоченным лицом или органом, а также того, не имело ли место нарушение работодателем принципов недопустимости злоупотребления правом и запрещения дискриминации в сфере труда. Увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом решения о прекращении трудового договора может быть признано незаконным, если такое решение принято работодателем с нарушением названных принципов.

В соответствии с пп. 4 п. 2 ст. 33 указанного Федерального закона от 08 февраля 1998 г. N 14-ФЗ к компетенции общего собрания участников общества



относятся образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий.

Согласно п. 1 ст. 40 этого же Федерального закона единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и другие) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества.

В соответствии с п. 8 ст. 37 Федерального закона от 08 февраля 1998 г. N 14-ФЗ решения по вопросам, указанным в подпункте 2 пункта 2 статьи 33 настоящего Федерального закона, а также по иным вопросам, определенным уставом общества, принимаются большинством не менее двух третей голосов от общего числа голосов участников общества, если необходимость большего числа голосов для принятия такого решения не предусмотрена настоящим Федеральным законом или уставом общества. Решения по вопросам, указанным в подпункте 11 пункта 2 статьи 33 настоящего Федерального закона, принимаются всеми участниками общества единогласно. Остальные решения принимаются большинством голосов от общего числа голосов участников общества, если необходимость большего числа голосов для принятия таких решений не предусмотрена настоящим Федеральным законом или уставом общества.

Согласно п.п.3 п.3 ст. 67.1 Гражданского кодекса РФ Российской Федерации принятие общим собранием участников хозяйственного общества решения и состав участников общества, присутствовавших при его принятии, подтверждаются в отношении общества с ограниченной ответственностью путем нотариального удостоверения, если иной способ (подписание протокола всеми участниками или частью участников; с использованием технических средств, позволяющих достоверно установить факт принятия решения; иным способом, не противоречащим закону) не предусмотрен уставом такого общества либо решением общего собрания участников общества, принятым участниками общества единогласно.

В соответствии с п. 7.1 Устава ООО " ", высшим органом управления Общества является Общее собрание участников Общества; когда участником Общества является одно лицо, оно принимает на себя функции Общего собрания участников.

В силу п. 7.2 Устава Общества образование исполнительных органов общества и досрочное прекращение их полномочий относится к компетенции общего собрания участников Общества.

Из материалов дела следует, что 19 марта 2018 года состоялось внеочередное собрание ООО « ». На эту дату участниками ООО « » согласно сведениям из ЕГРЮЛ являлись (доля в уставном капитале – 30,0321%), ООО (доля в уставном капитале – 66,1177%), (доля в уставном капитале – 1,9251%). На общем собрании единогласно принято решение об освобождении с должности генерального директора с 19.03.2018 года.

Согласно протоколу общего собрания от 19.03.2018 г. принято решение определить способ подтверждения принятия решений настоящим общим собранием участников общества по вопросам повестки дня, в соответствии со ст. 67.1 Гражданского кодекса РФ Российской Федерации путем подписания протокола внеочередного общего собрания участников общества председательствующим.







как в силу приведенных выше положений закона, собственник имущества организации наделен конкретными правомочиями, позволяющими ему в целях достижения максимальной эффективности экономической деятельности и рационального использования имущества как самостоятельно, под свою ответственность назначать (выбирать) руководителя, которому доверяется управление созданной организацией, принадлежащим собственнику имуществом, обеспечение его целостности и сохранности, так и прекратить трудовой договор с ним.

Следует учесть, что рассматриваемое основание увольнения истца, как основание прекращения трудового договора с руководителем по инициативе работодателя, предусмотрено исключительно для реализации уполномоченным органом юридического лица своих полномочий по более эффективному управлению предприятием.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Доводы истца о том, что увольнение носило дискриминационный характер, не нашло своего подтверждения. Факт злоупотребления правом со стороны ответчика судом не установлен и материалами дела не подтвержден.

Обстоятельства того, что истец не был предупрежден о предстоящем увольнении, и не ознакомлен с приказом об увольнении, также не свидетельствуют о незаконности самой процедуры увольнения.

Невыплата ответчиком истцу при увольнении компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ, не является основанием для признания увольнения незаконным, поскольку не лишает уволенного работника возможности обратиться в суд с иском о ее взыскании.

Таким образом, требования истца о признании увольнения, прекращения трудовых отношений и полномочий [redacted] в ООО [redacted] должности генерального директора незаконными, признании незаконным приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) № 22/1 от 19.03.2018 года, восстановлении на работе в ООО [redacted] в должности генерального директора, понуждении допустить к работе не подлежат удовлетворению.

Истец в исковом заявлении и его представитель в судебном заседании ссылались на то, что ответчиком [redacted] не выдана трудовая книжка в связи с чем просили взыскать средний заработок за лишение возможности трудиться, за вынужденный прогул.

Согласно положениям ст. 234 ТК Российской Федерации 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 задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Поскольку судом установлено, и не отрицалось представителями ответчика в судебном заседании, что трудовая книжка истцу до настоящего времени не выдана, с ответчика в пользу истца подлежит взысканию согласно ст. 234 ТК Российской Федерации не полученный истцом заработок за задержку выдачи трудовой книжки



за период с 12 марта 2018 года по 19 октября 2018 года в размере 1042568 рублей 28 копеек (6683,13 руб. (среднедневной заработок (1543803,04 руб. (зарплата за 12 месяцев) : 231 день)) x 156 рабочих дней)

Учитывая, что в судебном заседании нашло свое подтверждение нарушение прав истца в части не выплаты в полном объеме заработной платы, невыдачи трудовой книжки, в соответствии с требованиями ст. 237 Трудового кодекса Российской Федерации, в пользу истца подлежит взысканию компенсация морального вреда.

Определяя размер компенсации морального вреда, подлежащей взысканию с ответчика в пользу истца, суд учитывает конкретные обстоятельства дела, степень нарушения трудовых прав истца, требования разумности и справедливости, и приходит к выводу о взыскании с ООО [redacted] в пользу [redacted] компенсации морального вреда в размере 10000 руб., полагая заявленную истцом ко взысканию сумму данной компенсации в 690000 руб. явно завышенной.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 194-198 ГПК РФ, суд-

р е ш и л :

Исковые требования [redacted] к Обществу с ограниченной ответственностью [redacted] – удовлетворить частично.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью [redacted] в пользу [redacted] задолженность по заработной плате за период с 01 ноября 2017 года по 19 марта 2018 года в размере 233434 рубля 60 копеек, денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с 01 ноября 2017 года по 19 марта 2018 года в размере 26784 рублей 89 копеек, неполученный заработок за период незаконного лишения возможности трудиться за период с 12 марта 2018 года по 19 октября 2018 года в размере 1042568 рублей 28 копеек, моральный вред в размере 10000 рублей.

В удовлетворении остальной части требований отказать.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью [redacted] в доход соответствующего бюджета государственную пошлину в размере 14713 рублей 94 копейки.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке через Центральный районный суд г. Симферополя Республики Крым в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Председательствующий:



Решение суда в окончательной форме составлено 23 октября 2018 года.

