

Дело [REDACTED]

КОПИЯ

РЕШЕНИЕ  
Именем Российской Федерации

20 сентября 2019 года

г. Симферополь

Центральный районный суд г. Симферополя Республики Крым в составе:

Председательствующего судьи – [REDACTED],

при секретаре – [REDACTED],

с участием представителя истца – Детинкина Е.В., действующего на основании доверенности,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску [REDACTED] к Обществу с ограниченной ответственностью «[REDACTED]» о взыскании денежной компенсации в связи с расторжением договора, и компенсации за задержку выплаты,

У с т а н о в и л :

[REDACTED] обратился в суд с иском к Обществу с ограниченной ответственностью «[REDACTED]» о взыскании денежной компенсации в связи с расторжением договора, и компенсации за задержку выплаты, мотивируя исковые требования тем, что истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком на должности генерального директора. С ноября 2017 года ему перестали выплачивать заработную плату в полном объеме, с 12 апреля 2018 года он не был допущен к работе, то есть был лишен возможности трудиться. В связи с этим истец вынужден был обратиться в суд с иском о взыскании заработной платы, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, возмещении морального вреда, понуждении допустить к работе. Решением Центрального районного суда г. Симферополя от 19.10.2018 года по гражданскому делу № 2-1924/2018 исковые требования [REDACTED] были удовлетворены частично, взыскано с ООО «[REDACTED]» в его пользу задолженность по заработной плате, денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы, неполученный заработок за период незаконного лишения возможности трудиться, моральный вред, в остальной части исковых требований – отказано. Решение вступило в законную силу 20.02.2019 года. В силу статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. В связи с тем, что Полтавскому М.В. не была выплачена денежная компенсация, предусмотренная ст. 279 ТК РФ, он вынужден был обратиться в суд с данным иском. Среднедневной заработок

[redacted] составлял 6683,13 руб., что было установлено решением Центрального районного суда г. Симферополя от 19.10.2018 года. Таким образом, среднемесячный заработок [redacted] составляет 147028,86 руб. Минимальный размер компенсации составляет трехкратный средний месячный заработок. Учитывая грубое нарушение прав истца при увольнении (не уведомление о прекращении полномочий истца, не ознакомление с приказом об увольнении, не выдача трудовой книжки, не выплата компенсации), истец считает, что размер компенсации должен быть определен в размере семикратного среднего месячного заработка в размере 1029202,02 руб., просит взыскать ее с ответчика. Кроме того, просит взыскать с ответчика проценты за задержку выплаты компенсации, в порядке ст. 236 ТК РФ, за период с 20.03.2018 по 05.07.2019 года в размере 243526,36 руб.

В судебном заседании представитель истца поддержал иски в полном объеме, просил их удовлетворить.

Представитель ответчика ООО [redacted] в судебное заседание не явился, о дате, месте и времени судебного заседания извещался надлежащим образом, повестки не получал, и они возвращались в суд с отметкой «по истечении срока хранения». Согласно разъяснениям Пленума Верховного Суда РФ в п.п.67, 68 постановления от 23.06.2015 года № 25 «О применении судами некоторых положений раздела 1 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» юридически значимое сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено, но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним (пункт 1 статьи 165-1 ГК РФ). Например, сообщение считается доставленным, если адресат уклонился от получения корреспонденции в отделении связи, в связи с чем она была возвращена по истечении срока хранения. Риск неполучения поступившей корреспонденции несет адресат. Статья 165-1 ГК РФ подлежит применению также к судебным извещениям и вызовам, если гражданским процессуальным или арбитражным процессуальным законодательством не предусмотрено иное.

Кроме того, суд учитывает, что информация о дате, месте и времени судебного заседания размещена на официальном сайте суда в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Учитывая изложенное, неявку представителя ответчика в судебное заседание следует признать его волеизъявлением, свидетельствующим об отказе от реализации своего права на непосредственное участие в разбирательстве, а потому не является преградой для рассмотрения дела.

Выслушав представителя истца, исследовав письменные доказательства, суд приходит к выводу о следующем.

В соответствии со статьей 77 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен по основаниям, перечисленным в указанной норме, а также по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Особенности регулирования труда руководителя организации, связанные с применением дополнительных оснований прекращения заключенного с ним трудового договора, установлены статьей 278 ТК РФ.

В соответствии с пунктом 2 статьи 278 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных данным 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.

В силу статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

В пункте 4.1 Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П указывалось, что федеральный законодатель, не возлагая на собственника, в исключение из общих правил расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, обязанность указывать мотивы увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, не рассматривает расторжение трудового договора по данному основанию в качестве меры юридической ответственности, поскольку исходит из того, что увольнение в этом случае не вызвано противоправным поведением руководителя - в отличие от расторжения трудового договора с руководителем организации по основаниям, связанным с совершением им виновных действий (бездействием).

Предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации – в силу статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации – предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации (пункт 4.2).

К числу таких гарантий относится предусмотренная статьей 279 ТК РФ выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором. По смыслу положений данной статьи во взаимосвязи с положениями статьи 278 ТК РФ выплата компенсации – необходимое условие досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации в указанном случае.

В тех случаях, когда увольнение произведено в связи с виновным неисполнением руководителем организации своих обязанностей, то работодатель обязан указать конкретную причину увольнения и при

разрешении спора в суде представить доказательства, подтверждающие, что досрочное расторжение трудового договора было вызвано виновными действиями руководителя.

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» разъяснено, что пунктом 2 статьи 278 ТК РФ 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 четвертой статьи 58 ТК РФ считается заключенным на неопределенный срок. Прекращение трудового договора с руководителем организации по основанию, установленному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной статьей 279 ТК РФ.

Судом установлено, что приказом № 59 от 18.11.2015 года истец [ ] был принят на работу руководителем подразделения в обособленное подразделение « [ ] » в г. Керчь по Республике Крым с 18.11.2014 года.

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

Решением внеочередного собрания участников ООО « [ ] » от 19.03.2018 года принято решение об освобождении с должности генерального директора [ ] с 19.03.2018 года.

Приказом № 22/1 от 19.03.2018 года [ ] уволен с должности генерального директора ООО « [ ] » в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (п.2 ч.1 ст. 278 ТК РФ).

23.07.2019 года [ ] обратился в суд с иском к ООО « [ ] ДА» о взыскании заработной платы, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, возмещении морального вреда, понуждении допустить к работе.

Решением Центрального районного суда г. Симферополя от 19.10.2018 года по гражданскому делу № 2-1924/2018 исковые требования [ ] М.В. были удовлетворены частично, взыскано с ООО « [ ] в его пользу задолженность по заработной плате в размере 233434,60 руб., денежная

компенсация за задержку выплаты заработной платы в размере 26784,89 руб., неполученный заработок за период незаконного лишения возможности трудиться в размере 1042568,28 руб., моральный вред в размере 10000,00 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований отказано (л.д.25-40).

Решение вступило в законную силу 20.02.2019 года (л.д.41-50).

Предусмотренная статьей 279 ТК РФ компенсация при расторжении трудового договора по указанному основанию истцу выплачена не была.

Факт виновного поведения истца как основание для прекращения с ним трудового договора в ходе судебного разбирательства установлен не был.

Согласно решению Центрального районного суда г. Симферополя от 19.10.2018 года, среднедневной заработок [REDACTED] составлял 6683,13 руб., соответственно среднемесячный заработок истца будет составлять 147028,86 руб. (6683,13 x 22 (среднее количество рабочих дней в месяце)).

Отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и о ее размере, не освобождает работодателя от обязанности выплатить компенсацию.

Однако вопрос о размере компенсации, как следует из статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации, решается по соглашению сторон, а не в одностороннем порядке, и, значит, суммы, подлежащие выплате, должны определяться по договоренности между сторонами, а в случае возникновения спора – по решению суда с учетом фактических обстоятельств конкретного дела, цели и предназначения данной выплаты. Поскольку спор о размере компенсационной выплаты решается в рамках гражданского судопроизводства, на основании ст. 56 ГПК РФ, лицо, заявляющее какие-либо требования, должно представить доказательства для подтверждения их правомерности и обоснованности. Доводы истца о том, что размер компенсации должен быть определен в размере семикратного среднего месячного заработка в связи с грубым нарушением его трудовых прав, суд полагает необоснованными. Как установлено в ходе судебного разбирательства, решением Центрального районного суда г. Симферополя от 19.10.2018 года по гражданскому делу № 2-1924/2018 требования истца, связанные с нарушением его трудовых прав, в том числе, не уведомление о прекращении полномочий истца, не ознакомление с приказом об увольнении, не выдача трудовой книжки, были частично удовлетворены, в качестве меры ответственности за нарушения прав истца в его пользу с ответчика были взысканы компенсация за задержку выплаты заработной платы и компенсация морального вреда. К обстоятельствам, влекущим увеличение размера компенсации нарушения прав истца, данные обстоятельства отнесены быть не могут.

Трехкратный среднемесячный заработок [REDACTED] будет составлять 441086,58 руб. (147028,86 руб. x 3).

Принимая во внимание указанные обстоятельства, суд приходит к выводу о взыскании в пользу истца предусмотренной статьей 279 ТК РФ компенсации в размере трехкратного среднего месячного заработка, в сумме 441086,58 руб.

Учитывая, что при увольнении истцу выплата компенсации, предусмотренной ст. 279 ТК РФ, не была произведена, суд полагает, что с ответчика в пользу истца подлежит взысканию компенсация на основании статьи 236 ТК РФ.

Размер выплаты составляет 441086,58 руб., компенсация по 236 ТК РФ будет составлять:

— с 20 марта 2018 г. по 25 марта 2018 г. (6 дн.) в сумме 1 323 руб. 26 коп. (441086.58 руб. x 7.5% x 1/150 x 6 дн.)

— с 26 марта 2018 г. по 16 сентября 2018 г. (175 дн.) в сумме 37 308 руб. 57 коп. (441086.58 руб. x 7.25% x 1/150 x 175 дн.)

— с 17 сентября 2018 г. по 16 декабря 2018 г. (91 дн.) в сумме 20 069 руб. 44 коп. (441086.58 руб. x 7.5% x 1/150 x 91 дн.)

— с 17 декабря 2018 г. по 16 июня 2019 г. (182 дн.) в сумме 41 476 руб. 84 коп. (441086.58 руб. x 7.75% x 1/150 x 182 дн.)

— с 17 июня 2019 г. по 28 июля 2019 г. (42 дн.) в сумме 9 262 руб. 82 коп. (441086.58 руб. x 7.5% x 1/150 x 42 дн.)

— с 29 июля 2019 г. по 8 сентября 2019 г. (42 дн.) в сумме 8 954 руб. 06 коп. (441086.58 руб. x 7.25% x 1/150 x 42 дн.)

— с 9 сентября 2019 г. по 20 сентября 2019 г. (12 дн.) в сумме 2 470 руб. 08 коп. (441086.58 руб. x 7% x 1/150 x 12 дн.)

Итого 120865 руб. 70 коп.

Поскольку при подаче иска истец был освобожден от уплаты государственной пошлины, то в соответствии со статьей 103 Гражданского процессуального кодекса РФ, взысканию с ответчика в доход государства подлежит государственная пошлина, размер которой в соответствии с правилами ст.333.19 Налогового кодекса РФ будет составлять 8819,52 руб.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. ст. 12, 56, 57, 194-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

#### РЕШИЛ:

Исковые требования [ ] — удовлетворить частично.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью « [ ] » в пользу [ ] денежную компенсацию в связи с прекращением трудового договора в размере 441086,58 руб., и компенсацию за нарушение установленного срока выплаты в размере 120865,70 руб., а всего 561952,28 руб. (пятьсот шестьдесят одна тысяча девятьсот пятьдесят два рубля 28 копеек).

В остальной части исковых требований — отказать.

Взыскать с Общества с ограниченной ответственностью « [ ] » в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 8819,52 руб. (восемь тысяч восемьсот девятнадцать рублей 52 копейки).

Решение может быть обжаловано в Верховный Суд Республики Крым через Центральный районный суд г. Симферополя в течение одного месяца со дня принятия его судом в окончательной форме.

Судья *М/п*



Решение суда в окончательной форме составлено 26.09.2019 года.

