

РЕШЕНИЕ  
ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

город Серпухов Московской области  
15 марта 2019 года

Серпуховский городской суд Московской области  
в составе председательствующего судьи Коляды В.А.,  
при секретаре судебного заседания Бриняк Е.Н.,

с участием:

представителей истца Домотенко В.И. - Савчук И.Н., Буяльской Н.Н.,  
представителей ответчика ЗАО «СЕДО» - Кривицкого Ю.В., Ишо К.Д., адвоката Терон  
О.Н.,

рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Домотенко  
Владимира Ильича к ЗАО «СЕДО» о взыскании задолженности по  
среднемесячному заработку, компенсации морального вреда,

установил:

Истец Домотенко В.И. предъявил исковые требования к ЗАО «СЕДО» о взыскании задолженности по среднемесячному заработку, причитающегося работнику и с учётом уточнения требований просит взыскать задолженность в размере 12931656,93 рублей, компенсацию морального вреда в размере 20000 рублей. В обоснование исковых требований указывает, что 05 ноября 2013 года заключил с ЗАО «СЕДО» на основании Протокола наблюдательного совета № 9 от 05 ноября 2013 года трудовой договор № 145. Со стороны ответчика трудовой договор был подписан Председателем Наблюдательного Совета ЗАО «СЕДО» Сластен Н.П. Согласно условиям договора за выполнение должностных обязанностей генеральному директору выплачивается оклад в сумме 100000 рублей в месяц (пункт 1.1). Протоколом от 30 января 2014 года № 2 заседания Наблюдательного Совета ЗАО «СЕДО» оклад генерального директора был увеличен до 150000 рублей в месяц, не считая всех ранее установленных надбавок к основному окладу. В силу пункта 2.1 договора, договор заключён на срок 5 лет. Пунктом 3.2.7. договора предусмотрено, что в случае досрочного прекращения своих должностных полномочий работнику выплачивается среднемесячный заработок в количестве дней, месяцев, лет, недоработанных до срока, определённого в статье 2 -п.2.1 договора. Решением Наблюдательного Совета ЗАО «СЕДО» от 14.01.2016г. (протокол № 1 от (14.01.2016г.) истец был освобождён от занимаемой должности Генерального директора ЗАО «СЕДО» с 14 января 2016 г., о чём в трудовой книжке была сделана соответствующая запись. 18 января 2016г. истец направил в адрес ответчика заявление о выплате причитающейся задолженности на основании п.3.2.7 договора в сумме 16 789 115 рублей в течение двух лет по мере поступления денежных средств в кассу предприятия, что подтверждается отметкой о рассмотрении заявления Генеральным директором ЗАО «СЕДО» и указания на нём резолюции «Бух. Выплатить. 18.01.2016г.». Срок для выплаты причитающейся суммы задолженности, согласно заявления истца от 18.01.2016г., истёк 18 января 2018г. Согласно статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении. Причитающаяся компенсация на основании п.3.2.7 договора истцу до настоящего времени не выплачена ответчиком.

В судебном заседании представители истца Домотенко В.И. - Савчук И.Н. Буяльская Н.Н. настаивали на исковых требованиях.

Представители ответчика ЗАО «СЕДО» - Кривицкий Ю.В., Ишо К.Д. в судебном заседании исковые требования истца Домотенко В.И. не признали и просили иск оставить без удовлетворения. Указали, что 14.01.2016 г. истец был освобождён от занимаемой должности путём осуществления перевода на должность Первого Заместителя Генерального директора с установлением ежемесячной заработной платы в размере 100 000 рублей. Причиной перевода на другую должность послужило поданное Домотенко В.И. собственноручно написанное заявление от 14.12.2015 г. с просьбой освободить его от занимаемой должности. Данный факт подтверждается записью в трудовой книжке истца № 15 от 15.01.2016 г., трудовым договором № 4, заявлением от 14.12.2015 г., а также приказом № 16-К от 15.01.2016 г. Впоследствии 20.10.2017 г. работник был уволен по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, что подтверждается заявлением от 20.10.2017, записью в трудовой книжке и приказом об увольнении (пункт 3, части 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ). Согласно ст. 72.1 Трудового кодекса РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса. Учитывая, что Истец был переведён с должности Генерального директора на должность Первого заместителя Генерального директора в ЗАО «СЕДО» в порядке ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, о чём свидетельствует запись в трудовой книжке следовательно, не имело место прекращение Трудового договора по смыслу главы 13 Трудового кодекса РФ, поскольку в силу статьи 72.1 Трудового кодекса РФ перевод на другую должность у одного работодателя является ничем иным как изменением трудовой функции, но не прекращением Трудового договора. При этом инициатива по переводу на другую должность исходила исключительно от Домотенко В.И., а не от ЗАО «СЕДО». Факт того, что Истец и Ответчик 15 января 2016 г. подписали трудовой договор № 4 на должность Первого заместителя генерального директора не изменяет правовую природу перевода, заключающуюся именно в изменении трудовой функции работника, а не прекращении с ним трудовых отношений. Согласно статьи 72 Трудового кодекса РФ изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных кодексом. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Таким образом, трудовой договор № 4 является ничем иным как письменной формой соглашения об изменении условий трудового договора в части трудовой функции и соответственно срока действия со срочного трудового договора на бессрочный трудовой договор. Домотенко В.И. согласно трудовой книжки был принят в ЗАО «СЕДО» на должность коммерческого директора в 2002 г., в последствии было несколько переводов в рамках ЗАО «СЕДО» на должности заместителя генерального директор, генерального директора и т. п. Иными словами, Домотенко В.И. до момента своего увольнения из ЗАО «СЕДО» по собственному желанию 20.10.2017 г. изменял неоднократно свои трудовые функции у Ответчика. Данные изменения осуществлялись с его согласия, им никогда не оспаривались. Таким образом, вопреки доводам искового заявления, основываясь на положениях ст. 72, ст. 72.1 ст. 77, 80 Трудового кодекса РФ Домотенко В.И. уволен с должности генерального директора ЗАО «СЕДО» не был, а был переведён на другую должность с другими должностными обязанностями. В исковом заявлении в качестве правового основания заявленных требований истец указывает положения ст. 140 Трудового кодекса РФ, согласно которой 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 расчёте. Ссылка в исковом заявлении на положения п. 3.2.7 Трудового договора, согласно которому в случае досрочного прекращения своих должностных полномочий работнику выплачивается среднемесячный заработок за количество дней, месяцев, лет, недоработанных до срока, определённого в статье 2 пункт 2.1 настоящего договора, также не имеет под собой правовых оснований, поскольку данное условие трудового договора в рассматриваемых правоотношениях применению не подлежит. Исходя из буквального толкования пункта 3.2.7 Трудового договора, следует, что под прекращением должностных полномочий следует иметь в виду ни что иное как прекращение с работником трудового договора, то есть его увольнения. Согласно заявлению Домотенко В.И. от 18.01.2016 г. в качестве основания к выплате ему компенсации в размере 16 789 115 рублей истец ссылается на то, что он был уволен с занимаемой им должности. Между тем, как указано выше в юридическом смысле увольнения не было, был перевод на другую работу, то есть изменение трудового договора, следовательно, данная компенсация выплате не подлежит. Пункт 3.2.7 Трудового договора содержит условие исключительно в развитие установленных Трудовым кодексом РФ гарантий для руководителей организаций, а именно ст. 279 Трудового кодекса РФ согласно которой в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 278 кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных кодексом. При этом, согласно п. 2 ст. 278 Трудового кодекса РФ помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям: в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации; Так же п. 3.2.7 Трудового договора подлежал бы применению и при реализации ст. 181 Трудового кодекса РФ согласно которой в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трёхкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных кодексом. Между тем, ни одного из указанных законом оснований в сложившихся правоотношениях нет. Истец был переведён с должности Генерального директора на должность Первого заместителя генерального директора исключительно с его согласия и изъявленного желания. Согласно ст. 164 Трудового кодекса РФ гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных кодексом и другими федеральными законами. В силу ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ, трудовым договором могут предусматриваться дополнительные случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. Согласно ст. 165 Трудового кодекса РФ помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных кодексом (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с получением образования; при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника; в других случаях, предусмотренных кодексом и иными федеральными законами. В силу приведённых выше положений действующего трудового законодательства, выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключённого с ним трудового договора, переводом на другую должность, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Между тем, трудовым законодательством РФ не предусмотрены компенсации в виде выплаты денежных средств в случае перевода работника на другую должность у одного работодателя. Трудовой договор нормы трудового права не содержит, следовательно, им не могут быть предусмотрены гарантии и компенсации, которые не предусмотрены законом. В этой связи положения п. 3.2.7 Трудового договора в части установления компенсации при переводе генерального директора на другую должность применению не подлежат. Трудовой кодекс РФ, не устанавливая запрета на улучшение положения работника по сравнению с трудовым законодательством путём установления в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к нему, ином правовом акте повышенных компенсаций при досрочном прекращении трудового договора, в то же время обязывает стороны трудового договора действовать разумно при определении размера компенсаций, соблюдая один из основных принципов, закреплённых в ст. 17 Конституции Российской Федерации, об осуществлении прав и свобод человека и гражданина не в ущерб правам и свободам других лиц. Согласно п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобождённым от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. Данный принцип недопущения злоупотребления правом применяется и в реализации иных трудовых прав и обязанностей сторон, а не только в вопросе восстановления на работе. Требуемая истцом выплата не соответствует характеру и назначению компенсационных выплат, поскольку при осуществлении перевода с должности Генерального директора на должность Первого заместителя генерального директора по заявлению Истца, Истец не нес каких-либо затрат, а также негативных для него последствий, связанных с таким переводом. Фактически требования Истца в настоящем споре не отвечает принципу адекватности компенсации, направлено на безосновательное получение Истцом суммы компенсации, и позволяет сделать однозначный вывод о злоупотреблении правом при установлении подобных условий в трудовом договоре и подачей настоящего иска.

директором ЗАО «СЕДО» и указания на нём резолюции: «Бух. Выплатить 18.01.2016г.».

Суд считает, что исковые требования истца Домотенко В.И. не могут быть удовлетворены, так как не основаны на законе и условиях заключённого трудового договора.

Исковые требования истец Домотенко В.И. основывает на пункте 3.2.7 трудового договора от 05.11.2013 № 145. В связи с тем, что данный пункт является подпунктом 3.2 договора, который называется «Общество обязуется:», суд считает, что при толковании условий договора следует считать, что работнику выплачивается среднемесячный заработок за недоработанный период только в том случае, если досрочное прекращение должностных полномочий произошло по инициативе работодателя. Такой вывод следует из того, что эта обязанность работодателя корреспондирует обязанности работника, установленной для него в пунктах 3.1.1 и 2.1 договора - «добросовестно выполнять должностные обязанности...», «...на срок 5 лет...».

Согласно статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 трудового кодекса.

Суд учитывает, что истец Домотенко В.И. был переведён с должности Генерального директора на должность Первого заместителя Генерального директора в ЗАО «СЕДО» в порядке статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации, о чём свидетельствует запись в трудовой книжке, следовательно, для работника не имело место прекращение Трудового договора по смыслу главы 13 Трудового кодекса РФ, поскольку в силу статьи 72.1 Трудового кодекса РФ перевод на другую должность у одного работодателя является изменением трудовой функции. При этом из доказательств по делу видно, что сама инициатива по переводу на другую должность исходила исключительно от Домотенко В.И., а не от ЗАО «СЕДО».

Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Таким образом, новый трудовой договор № 4 от 15.01.2016 является письменной формой соглашения об изменении условий трудового договора в части трудовой функции и соответственно срока действия со срочного трудового договора на бессрочный трудовой договор.

Пункт 3.2.7 трудового договора содержит условие в развитие установленных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий для руководителей организаций, а именно статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации согласно которой в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 278 кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных кодексом.

Требуемая истцом выплата не соответствует характеру и назначению компенсационных выплат, поскольку при осуществлении перевода с должности Генерального директора на должность Первого заместителя генерального директора по заявлению самого истца, он не нес каких-либо затрат, а также негативных для него последствий, связанных с таким переводом. После перевода на должность первого заместителя генерального директора ЗАО «СЕДО», истец получал заработную плату в размере 100 000 рублей ежемесячно вплоть до своего увольнения из ЗАО «СЕДО» по собственному желанию.

В соответствии со статьёй 392 Трудового кодекса Российской Федерации за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате

заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

По настоящему спору ответчиком ЗАО «СЕДО» заявлено о пропуске истцом срока обращения в суд. Суд соглашается с ответчиком что этот срок пропущен, поскольку 14 декабря 2015 года Домотенко В.И. подал Председателю Наблюдательного Совета ЗАО «СЕДО» заявление об освобождении от занимаемой должности генерального директора, 15.01.2016 был переведён на новую должность, и истцу Домотенко В.И. с этой даты стало известно о том, что ЗАО «СЕДО» согласно условия трудового договора в подпункте «г» пункта 5.2 стало нести материальную ответственность за задержку заработной платы. Суд не соглашается с доводами истца о том, что этот срок не пропущен по мотивам того, что в заявлении от 18.01.2016 сам истец просил выплатить задолженность в течение двух лет. Суд считает, что такое предложение к работодателю не освобождает работодателя от исполнения условий трудового договора по выплате задолженности по заработной плате и от ответственности за задержку выплаты.

Исковые требования истца Домотенко В.И. о взыскании компенсации морального вреда в размере 20000 рублей следует оставить без удовлетворения, поскольку они производны от основного требования, в удовлетворении которого отказано.

Руководствуясь статьями 194 -198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд,

РЕШИЛ:

Исковые требования Домотенко Владимира Ильича к ЗАО «СЕДО» о взыскании задолженности по среднемесячному заработку в размере 12931656,93 рублей, компенсации морального вреда в размере 20000 рублей - оставить без удовлетворения.

Решение суда может быть обжаловано в Московский областной суд в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме путём подачи апелляционной жалобы через Серпуховский городской суд Московской области.

Председательствующий судья /подпись/ В.А. Коляда

Мотивированное решение суда изготовлено 08 апреля 2019 года.

Председательствующий судья /подпись/ В.А. Коляда

КОПИЯ ВЕРНА»  
Судья \_\_\_\_\_ В.А. Коляда  
Секретарь суда \_\_\_\_\_  
(А.В. Лашманова)  
"20" мая 2019 г.

Решение вступило в законную силу « 09 » мая 2019 года.

Подлинник решения находится в гражданском деле № 2-358/2019 (уникальный идентификатор дела № 50RS0044-01-2018-005189-91) в Серпуховском городском суде Московской области.

Судья \_\_\_\_\_ В.А. Коляда  
Секретарь суда \_\_\_\_\_  
(А.В. Лашманова)

Серпуховский городской суд  
Московской области  
пронумеровано и скреплено  
печатью \_\_\_\_\_ листов  
подпись \_\_\_\_\_

