

[Печать](#)

## Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](#)

№ 2-2548/2019

64RS0047-01-2019-002348-70

## РЕШЕНИЕ

Именем Российской Федерации

27 июня 2019 года г. Саратов

Октябрьский районный суд г. Саратова в составе председательствующего судьи Замотринской П.А.,

при секретаре Иванове М.С.,

при участии истца Калинина А.Д.,

представителя ответчика частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебный центр «Промэнергобезопасность» Усачева В.А., действующего на основании доверенности от <дата>,

рассмотрев в предварительном судебном заседании гражданское дело по иску Калинина А.Д. к Частному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования «Учебный центр «Промэнергобезопасность» об изменении трудового договора,

установил:

Калинин А.Д. обратился в суд с указанными исковыми требованиями, в обоснование которых указал, что <дата> между ним и ответчиком заключен трудовой договор №, согласно которому он назначен на должность Директора ЧОУ ДПО «Учебный центр «Промэнегобезопасность». С этого же дня он приступил к работе. Трудовой договор был заключен на срок 5 лет. <дата> был уведомлен ответчиком об истечении срока действия указанного трудового договора, и о его увольнении <дата> на основании ст. 79 Трудового Кодекса РФ (истечение срока трудового договора). <дата> он был уволен. В соответствии с п. 6.4 Раздела 6 гарантии и компенсации Трудового договора в случае его прекращения в соответствии с п. 4.1 договора при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка. В указанном пункте договора допущена опечатка, и вместо п. 4.1 должен быть указан п. 5.1 Раздела 5 прекращение трудового договора, в котором перечислены основания для прекращения трудового договора, в том числе ст. 79 Трудового Кодекса Российской Федерации. Пункт 4.1 относится к Разделу 4 ответственность сторон и возлагает ответственность на работника в случае нарушения им трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Центра, а также при причинении Центру-материального ущерба, указанный пункт никакого отношения к п. 6.4 договора не имеет. Таким образом, в Трудовом договоре № от <дата> допущена опечатка, в пункте 6.4 договора должна быть отражено, что «...в случае его прекращения в соответствии с п. 5.1 договора при отсутствии виновных действия (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка». В соответствии со ст. 452 ГК РФ соглашение об изменении или о расторжении договора совершается в той же форме, что и договор, если из закона, иных правовых актов, договора или обычаев не вытекает иное. Требование об изменении или о расторжении договора может быть заявлено стороной в суд только после получения отказа другой стороны на предложение изменить или расторгнуть договор либо неполучения ответа в срок, указанный в предложении или установленный законом либо договором, а при его отсутствии

- в тридцатидневный срок. О нарушении права ему стало известно <дата>, в связи с чем он обратился к ответчику с предложением добровольно изменить п. 6.4 Трудового договора № от <дата> в связи с явной опечаткой и выплатить ему положенную компенсацию в размере трехкратного среднего месячного заработка. До настоящего времени ответчик на его предложение не ответил. На основании изложенного истец просит изменить п. 6.4 Трудового договора №, заключенного <дата> между Калининым А.Д. и ЧОУ ДПО «Учебный центр «Промэнергобезопасность», изложив в редакции «... в случае его прекращения в соответствии с п. 5.1 договора при отсутствии виновных действия (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка».

Истец Калинин А.Д. в судебном заседании заявленные исковые требования поддержал в полном объеме, просил удовлетворить, по ходатайству о пропуске срока на обращение в суд пояснил, что о нарушении своего права узнал при увольнении, до этого подробно договора не читал.

Представитель ответчика Усачев В.А. в судебном заседании возражал против удовлетворения заявленных исковых требований по основаниям, изложенным в письменном отзыве на исковое заявление, в соответствии с которым в трудовом договоре, заключенном с истцом, нет никаких опечаток, ошибок или двусмысленных фраз и выражений, если рассматривать п.п. 4.1 и 6.4 в их взаимосвязи, то понимание этих двух пунктов договора следующее – если работодатель уволит работника по ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, и работник в судебном порядке восстановится на работе, то есть будет установлено отсутствие его вины в нарушении трудового законодательства, то работнику должна быть выплачена компенсация в размере его трехкратного среднемесячного заработка. То есть компенсация предусмотрена именно за факт незаконного увольнения работника. Кроме того, в отзыве на исковое заявление ответчик указывает на пропуск истцом срока на обращение в суд. Так, истец указывает, что о нарушении своего права ему стало известно <дата>, однако, трудовой договор заключен между сторонами <дата>, таким образом, о нарушении трудового договора истец узнал в день заключения трудового договора, и с этого момента следует отчитывать срок исковой давности. Трехмесячный срок исковой давности, предусмотренный ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации истек.

Изучив доводы искового заявления, возражений на исковое заявления, ходатайство о пропуске срока на обращение в суд, выслушав объяснения участников процесса, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

В судебном заседании установлено, что <дата> между истцом Калининым А.Д. и ответчиком ЧОУ ДПО «Промэнергобезопасность» был заключен трудовой договор №, по которому истец назначен на должность директора ЧОУ ДПО «Промэнергобезопасность» на срок 5 лет.

В соответствии с п. 6.4 Трудового договора в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 4.1 настоящего договора, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

Согласно п. 4.1 трудового договора в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка Центра, а также причинения Центру материального ущерба, он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ (л.д. 6-10).

Истец полагает, что в п. 6.4 допущена опечатка, и вместо п. 4.1 следовало указать п. 1.5 трудового договора (о сроке его действия).

В силу требований ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в

течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В иском в суд истец обратился <дата>, то есть спустя более 5 лет после заключения трудового договора.

Истец указывает, что о нарушении его права ему стало известно в <дата> года при расторжении с ним трудового договора, однако, с указанным доводом суд согласиться не может, поскольку на трудовом договоре стоит подпись истца.

То обстоятельство о том, что при подписании трудового договора он не ознакомился или не внимательно ознакомился с ним не свидетельствует о том, что о его положениях он узнал спустя пять лет после его подписания.

В соответствии с п. 2 ст. 199 Гражданского кодекса Российской Федерации исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения. Истечение срока исковой давности, о применении которой заявлено стороной в споре, является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске.

При таких обстоятельствах, учитывая, что срок исковой давности на обращение в суд истцом пропущен, суд полагает необходимым отказать истцу в удовлетворении его исковых требований в связи с истечением срока исковой давности.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 193-199 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, суд

решил:

в удовлетворении исковых Калинина А.Д. к Частному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования «Учебный центр «ПромЭнергобезопасность» об изменении трудового договора отказать в связи с пропуском срока на обращение в суд.

Решение может быть обжаловано в апелляционную инстанцию Саратовского областного суда через Октябрьский районный суд г. Саратова в течение месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме.

Судья подпись П.А. Замотринская