

[Печать](#)

## Решение по гражданскому делу

[Информация по делу](#)

Дело 2-174/2020 (2-4838/2019)

64RS0043-01-2019-006291-93

## Решение

Именем Российской Федерации

22.01.2020г. г. Саратов

Волжский районный суд г. Саратова в составе председательствующего судьи Тереховой-Сидоркиной О.В.

при секретаре судебного заседания Максимовой А.В.,

с участием истца Калинина А.Д.,

представителя ответчика Филькова Г.П..

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Калинина А.Д. к частному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования «Учебный центр Промэнергобезопасность» о взыскании денежной выплаты и процентов по трудовому договору, компенсации морального вреда

установил:

истец обратился в суд с исковым заявлением к частному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования «Учебный центр Промэнергобезопасность» (далее по тексту - ЧОУ ДПО «Учебный центр Промэнергобезопасность») с требованиями о взыскании денежной выплаты и процентов по трудовому договору, компенсации морального вреда. Требования мотивированы тем, что ДД.ММ.ГГГГ между истцом и ответчиком заключен Трудовой договор, согласно которому истец назначен на должность директора ЧОУ ДПО «Учебный центр Промэнергобезопасность», и с этого же дня приступил к работе. Трудовой договор был заключен сроком на 5 лет, установлен должностной оклад (согласно штатному расписанию) в размере 22000 руб. в месяц. ДД.ММ.ГГГГ истец был уведомлен ответчиком об истечении срока трудового договора и предстоящем увольнении ДД.ММ.ГГГГ.г. на основании ст. 79 ТК РФ (истечение срока трудового договора). ДД.ММ.ГГГГ истец был уволен по указанному основанию (п.2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). ДД.ММ.ГГГГ истец обратился к ответчику с «Предложением» об изменении п. 6.4 Трудового договора в связи с явной опечаткой и выплате ему компенсации в размере трехкратного среднего месячного заработка. Данное предложение получено ответчиком ДД.ММ.ГГГГ, однако, ответа на него истец не получил, компенсацию ответчик не выплатил. Считает, что ответчик нарушил обязательства по выплате компенсации в размере трехкратного среднего месячного заработка, предусмотренную п. 6.4 Трудового договора, в связи с чем, просит взыскать с ЧОУ ДПО «Учебный центр Промэнергобезопасность» данную компенсацию в размере 66000 руб., проценты в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере 9254 руб. 30 коп. (на день подачи искового заявления), компенсацию морального вреда в сумме 100000 руб.

В судебном заседании истец иск поддержал, просил удовлетворить в полном объеме.

Представитель ответчика в судебном заседании возражал относительно заявленных требований по доводам, изложенным в письменных возражениях на иск.

Выслушав участников процесса, оценив предоставленные сторонами доказательства в совокупности и каждое отдельно, исследовав материалы данного гражданского дела, суд пришел к следующим выводам.

В соответствии ст. 12 ГПК РФ, правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

В силу со ст. 56 ГПК РФ каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основании своих требований или возражений, если иное не предусмотрено Федеральным законом.

В соответствии с п. 2 ст. 1 ГК РФ граждане и юридические лица приобретают и осуществляют свои гражданские права своей волей и в своем интересе. Они свободны в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых, не противоречащих законодательству условий договора.

Согласно ч. 1 ст. 56 ТК РФ трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен названным кодексом и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч.2 ст. 58 ТК РФ).

Частью 2 ст. 59 ТК РФ определен перечень конкретных случаев, когда допускается заключение срочного трудового договора по соглашению сторон.

В соответствии с названной нормой закона по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться, в частности, с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (абз. 8 ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием для прекращения трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Судом установлено, что ЧОУ ДПО «Учебный центр Промэнергобезопасность» в качестве юридического лица зарегистрировано ДД.ММ.ГГГГ за основным государственным регистрационным номером (ОГРН) № Согласно сведениям единого государственного реестра юридических лиц учредителями ЧОУ ДПО «Учебный Центр «Промэнергобезопасность» являются 1 российское юридическое лицо (АНО «УМИТЦ», ИНН №) и 1 физическое лицо (ФИО).

Также установлено, что с ДД.ММ.ГГГГ директором ЧОУ ДПО «Учебный центр Промэнергобезопасность» был назначен истец Калинин А.Д., что подтверждается Трудовым договором, исследованной в ходе рассмотрения дела, копией трудовой книжкой истца. Указанные обстоятельства сторонами по делу не оспаривались.

В судебном заседании установлено, что Трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ заключен сторонами на срок 5 лет, который со стороны работодателя подписан учредителем ЧОУ ДПО «Учебный центр Промэнергобезопасность», со стороны работника – истцом Калининым А.Д. Факт и условия заключения трудового договора стороны не оспаривают, он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Доказательств, подтверждающих вынужденный характер заключения срочного трудового договора, истцом не представлено и судом при рассмотрении настоящего дела не установлено.

В определении Конституционного Суда Российской Федерации от 20.04.2017 г. № 744-О указано, что прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) соответствует общеправовому принципу стабильности договора; работник, давая согласие на заключение трудового договора в предусмотренных законом случаях на определенный срок, знает о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода. Истечение срока трудового договора является объективным событием, наступление которого не зависит от воли сторон, в отличие от оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, характерной особенностью которых является наличие его явно выраженной воли и совершение им действий, направленных на прекращение трудового правоотношения (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 15.07.2010г. №1002-О-О, от 11.05.2012 г. № 695-О, от 11.05.2012 г. № 700-О и др.).

Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ учредителем ЧОУ ДПО «Учебный центр Промэнергобезопасность» ФИО истец был письменно уведомлен о предстоящем истечении срока трудового договора и увольнении ДД.ММ.ГГГГ. Факт надлежащего уведомления истцом также не оспаривается, на бланке уведомления имеется его собственноручная подпись и дата получения (ДД.ММ.ГГГГ).

Таким образом, уведомление направлено истцу с соблюдением предусмотренного ст. 79 ТК РФ срока.

Установлено, что Приказом № от ДД.ММ.ГГГГ. действие трудового договора с истцом прекращено по истечении срока трудового договора (л.д.16).

После истечения срока трудового договора и его прекращения ДД.ММ.ГГГГ. истец направил в адрес ответчика «Предложение» о добровольном изменении п. 6.4 трудового договора, а именно: вместо существующей редакции текста: «6.4. 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» - истец предлагал изложить данный пункт в следующей редакции:

«6.4. В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 5.1 настоящего договора, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка». При этом истец полагает, что в тексте Трудового договора № от ДД.ММ.ГГГГ. допущена опечатка, так как п. 4.1 находится в разделе «Ответственность сторон» и никакого отношения к п. 6.4 не имеет. Также истец предлагал ответчику в добровольном порядке выплатить ему компенсацию в размере 66000 руб. Ответа на данное предложение истец не получил, в выплате компенсации ему было отказано. Указанные обстоятельства подтверждаются материалами дела и не оспаривались сторонами.

Статья 279 ТК РФ устанавливает, что в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 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.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в Постановлении от 15.03.2005г. № 3-П, предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации - в силу ст. 1 (ч. 1), 7 (ч. 1), 8 (ч. 1), 17 (ч. 3), 19 (ч. 1 и 2), 34 (ч. 1), 35 (ч. 2), 37 и 55 (ч. 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.

К числу таких гарантий относится предусмотренная ст. 279 ТК РФ выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка. При этом, как указывает Конституционный Суд, она призвана «в максимальной степени компенсировать увольняемому лицу неблагоприятные последствия, вызванные потерей работы, размер компенсации может определяться с учетом времени, остающегося до истечения срока действия трудового договора, тех сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать руководителем организации, дополнительных расходов, которые он, возможно, вынужден будет понести в результате досрочного прекращения договора, и т.п.».

Таким образом, при расторжении с руководителем организации срочного трудового договора по истечении его срока (то есть по основанию иному, чем указано в п. 2 ст. 278 ТК РФ)- Законодательством РФ не предусмотрена выплата компенсации, так как негативных последствий (которые могли бы возникнуть при досрочном расторжении трудового договора) для работника не наступает.

Вместе с тем, стороны трудового (коллективного) договора вправе предусмотреть другие случаи выплаты выходных пособий (компенсаций), а также установить повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

В соответствии с ч. 2 ст. 164 ТК РФ, компенсации - это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

Случаи предоставления гарантий и компенсаций предусмотрены в ст. 165 ТК РФ, согласно которой компенсации предоставляются, в том числе, в некоторых случаях прекращения трудового договора, являясь, фактически выходным пособием.

В силу ч. 4 ст. 178 ТК РФ трудовым договором могут предусматриваться дополнительные случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Статьей 178 ТК РФ предусмотрены гарантии при увольнении сотрудников в связи с ликвидацией организации ( п. 1 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации п. 2 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса), а ст. 181 ТК РФ - гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации.

В силу приведенных выше положений действующего трудового законодательства выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, 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.

Истцом не представлено доказательств тому, что в момент заключения с ним трудового договора и периода его действия в ЧОУ ДПО «Учебный центр Промэнергобезопасность» были приняты и действовали локальные нормативные акты, предусматривающие выплату компенсаций при расторжении трудового договора с руководителем организации по основаниям, иным, чем предусмотрены Законодательством РФ.

Довод истца о том, что в трудовом договоре между истцом и ответчиком имеется опечатка и вместо п. 4.1 в п. 6.4 Раздела 6 «Гарантии и компенсации» следует применять п.5.1 Раздела 5 «Прекращение трудового договора» - суд находит несостоятельным ввиду нижеследующего.

Раздел 5 «Прекращение трудового договора» содержит п. 4.1) расторжение трудового договора на основе дополнительных оснований (с. 278 ТК РФ) – в связи с принятием Общим собранием Учредителей решения о досрочном прекращении трудового договора.

Суд приходит к выводу о том, что именно этот пункт раздела 5 «Прекращение трудового договора» (а не пункт 4.1 раздела 4 «Ответственность сторон») находится во взаимосвязи с п. 6.4 Раздела 6 «Гарантии и компенсации».

Внесение предлагаемых истцом изменений порождает правовую неопределенность в толковании согласованных сторонами условий договора, фактически обязывает ответчика выплачивать компенсацию при любом основании прекращения трудового договора с работником, кроме наличия виновных действий с его стороны (например, по инициативе самого работника или в случае перевода работника по его просьбе и с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)).

Истцом не доказан, а ответчиком опровергается факт предусмотрения таких компенсаций действующей системой оплаты труда, локальными нормативными актами, принятыми в организации, а также согласования подобных условий при заключении Трудового договора непосредственно с истцом.

Суд, также, принимает во внимание и то обстоятельство, что истец, являлся директором ЧОУ

ДПО «Учебный центр Промэнергобезопасность», обладал доступом ко всем документам, касающимся системы оплаты труда и вознаграждений работников организации, имел возможность предоставить суду доказательства в подтверждение заявленных исковых требований, либо ходатайствовать об их истребовании (данное право истцу разъяснялось судом).

Кроме того, суд учитывает и то обстоятельство, что вступившим в законную силу Решением Октябрьского районного суда города Саратова от ДД.ММ.ГГГГ. по гражданскому делу № по иску Калинина А.Д. к ЧОУ ДПО «Учебный центр Промэнергобезопасность» об изменении трудового договора, в котором истец просил суд изменить п. 6.4. Трудового договора №, заключенного ДД.ММ.ГГГГ. 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», Калинину А.Д. было отказано в удовлетворении заявленных исковых требований.

Суд полагает, что внесение подобных (предлагаемых истцом) изменений противоречит общеправовому принципу недопустимости злоупотребления правом, может привести к нарушению прав и законных интересов организации, других работников, собственника имущества организации.

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

Согласно ст. 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

Исходя из смысла ч. 3 ст. 123 Конституции РФ, во всех случаях, когда в том или ином суде разрешается спор и есть стороны, они должны быть процессуально равны, иметь равные права и возможности отстаивать свои интересы.

Это конституционное положение и требование норм международного права содержится и в ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон.

Анализ указанных норм позволяет сделать вывод о том, что суд в процессе состязательности не является инициатором и лишь разрешает предусмотренные законом вопросы, которые ставят перед ним участники судопроизводства, которые в рамках своих процессуальных прав обосновывают и доказывают свою позицию в конкретном деле.

Законом на суд не возлагается обязанность по собиранию доказательств и по доказыванию действительных обстоятельств дела, так как возложение такой обязанности приведёт к тому, что он будет вынужден действовать в интересах какой-либо из сторон.

Оценив представленные доказательства с позиции ст. 67 ГПК РФ суд установил, что суду не было представлено относимых и допустимых доказательств, при наличии которых суд смог бы прийти к выводу об удовлетворении заявленных истцом требований о взыскании с ответчика заявленной компенсации в размере 66000 руб.

В соответствии со ст. 151 ГК РФ, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации

указанного вреда.

В соответствии со ст. 1100 ГК РФ компенсация морального вреда осуществляется независимо от вины причинителя вреда в случаях, когда: вред причинен жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности; вред причинен гражданину в результате его незаконного осуждения, незаконного привлечения к уголовной ответственности, незаконного применения в качестве меры пресечения заключения под стражу или подписки о невыезде, незаконного наложения административного взыскания в виде ареста или исправительных работ; вред причинен распространением сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию; в иных случаях, предусмотренных законом.

Статьей 237 ТК РФ установлено, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

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

Вместе с тем, оценив представленные доказательства с позиции ст. 67 ГПК РФ, суд приходит к выводу о том, что истцом в соответствии со ст. 56 ГПК РФ не был доказан факт причинения ему вреда, выразившегося в нарушении личных неимущественных прав со стороны ответчика по делу в том понимании, как это трактуется законом.

Также в судебном заседании не был установлен факт причинения вреда истцу как работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя.

Иных доводов и доказательств в подтверждение требований о компенсации морального вреда стороной истца не представлено.

В связи с вышеизложенным, суд приходит к выводу об отказе в удовлетворении требования истца о взыскании с ответчика заявленных денежных выплат.

Учитывая, что требования о взыскании неустойки и компенсации морального вреда являются производными от основного требования, в удовлетворении которого отказано - данные требования также удовлетворению не подлежат.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 194-199 ГПК РФ, суд

решил:

в удовлетворении исковых требований Калинина А.Д. к Частному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования «Учебный центр Промэнергобезопасность» о взыскании денежной выплаты и процентов по трудовому договору, компенсации морального вреда – отказать.

Решение может быть обжаловано в Саратовский областной суд через Волжский районный суд г. Саратова в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Судья                      подпись                      О.В. Терехова-Сидоркина

иные данные

иные данные

иные данные

иные данные

иные данные