ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 89-КГ17-15

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 4 декабря 2017 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Вавилычевой Т.Ю. и Кириллова В.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании 4 декабря 2017 г. гражданское дело по иску Арбитайло Яна Юзефовича к открытому акционерному обществу «Многопрофильный клинико-диагностический центр «Доктор-А» о взыскании компенсации при увольнении, денежной компенсации за нарушение сроков выплаты, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе директора открытого акционерного общества «Многопрофильный клинико-диагностический центр «Доктор-А» Левкина А.Н. на решение Калининского районного суда г. Тюмени от 1 ноября 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 15 марта 2017 г., которыми исковые требования удовлетворены частично.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Арбитайло Я.Ю. обратился в суд с иском к открытому акционерному обществу «Многопрофильный клинико-диагностический центр «Доктор-А» (далее – ОАО «Доктор-А») о взыскании компенсации при увольнении,

денежной компенсации за нарушение сроков выплаты, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Арбитайло Я.Ю. указал, что на основании решения совета директоров от 19 февраля 2016 г. был назначен на должность генерального директора ОАО «Доктор-А», 24 февраля 2016 г. с ним заключён трудовой договор сроком на один год.

Пунктом 3.8 трудового договора предусмотрено, что в случае его досрочного расторжения по решению общего собрания акционеров (совета директоров общества) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителю выплачивается компенсация в размере десяти должностных окладов (не менее трёх средних месячных заработков).

16 сентября 2016 г. советом директоров ОАО «Доктор-А» было принято решение прекратить досрочно полномочия генерального директора Арбитайло Я.Ю. и расторгнуть с ним трудовой договор с 16 сентября 2016 г.

Приказом ОАО «Доктор-А» от 16 сентября 2016 г. № 452-к трудовой договор с Арбитайло Я.Ю. прекращён на основании пункта 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица решения о прекращении трудового договора).

Истец полагает, что при прекращении трудового договора работодатель не произвёл с ним окончательный расчёт, а именно: предусмотренная трудовым договором компенсация за досрочное прекращение трудовых отношений в размере десяти должностных окладов была выплачена ему лишь частично в сумме 741 337 руб. 60 коп., вместо 1 300 000 руб. При этом оснований для применения положений статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, ограничивающих максимальный размер вознаграждения увольняемым руководителям, в его случае не имелось, поскольку на момент расторжения трудового договора доля государства в уставном капитале ОАО «Доктор-А» не превышала 50 процентов.

Арбитайло Я.Ю. просил взыскать с ОАО «Доктор-А» компенсацию при увольнении в размере 558 662 руб., компенсацию за нарушение сроков выплаты этой суммы за период с 16 сентября по 3 октября 2016 г. в размере 8 304 руб. 38 коп., компенсацию за нарушение сроков выплаты по день фактического расчёта, а также компенсацию морального вреда за причинённые физические и нравственные страдания.

Представитель ответчика в суде иск не признал, указав на то, что пункт 3.8 трудового договора, которым установлено, что в случае досрочного расторжения трудового договора по решению общего собрания акционеров (совета директоров) общества при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителю выплачивается компенсация в размере десяти должностных окладов (не менее трёх средних месячных заработков), противоречит статьям 278, 279, 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, решением Ленинского районного суда г. Тюмени от 31 октября 2016 г. данный пункт трудового договора от 24 февраля 2016 г., заключённого между

ОАО «Доктор-А» и Арбитайло Я.Ю., в части слов «десяти должностных окладов (не менее..)» признан не подлежащим применению.

Решением Калининского районного суда г. Тюмени от 1 ноября 2016 г. исковые требования Арбитайло Я.Ю. удовлетворены частично.

С ОАО «Доктор-А» в пользу Арбитайло Я.Ю. взыскана компенсация при увольнении в сумме 558 662 руб. 40 коп., денежная компенсация за нарушение сроков выплаты в сумме 6 346 руб. 37 коп., компенсация морального вреда в размере 5 000 руб., а всего – 570 008 руб. 77 коп. В остальной части иска отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 15 марта 2017 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Директор ОАО «Доктор-А» Левкин А.Н. обратился в Верховный Суд Российской Федерации с кассационной жалобой, в которой поставил вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены принятых по делу судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 31 июля 2017 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 11 октября 2017 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание суда кассационной инстанции стороны, извещённые надлежащим образом о времени и месте рассмотрения дела, не явились, о причинах неявки не сообщили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела имеются такого характера существенные нарушения норм материального и

процессуального права, допущенные судами первой и второй инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Арбитайло Я.Ю. решением собрания совета директоров ОАО «Доктор-А» от 19 февраля 2016 г. был назначен на должность генерального директора ОАО «Доктор-А», 24 февраля 2016 г. с ним заключён трудовой договор сроком на один год.

Согласно пункту 3.1 трудового договора Арбитайло Я.Ю. устанавливалась заработная плата, которая состояла из должностного оклада в размере 130 000 руб. (к которому могла применяться индексация с учётом инфляции), квартальных и годовых денежных поощрений.

Пунктом 3.8 трудового договора предусмотрено, что в случае досрочного расторжения трудового договора по решению общего собрания акционеров (совета директоров общества) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителю выплачивается компенсация в размере десяти должностных окладов (не менее трёх средних месячных заработков).

Решением внеочередного заседания совета директоров ОАО «Доктор-А» от 16 сентября 2016 г. полномочия Арбитайло Я.Ю. как генерального директора были досрочно прекращены с 16 сентября 2016 г., на должность генерального директора ОАО «Доктор-А» назначен Левкин А.Н.

Приказом генерального директора ОАО «Доктор-А» Левкина А.Н. от 16 сентября 2016 г. № 452-к трудовой договор с Арбитайло Я.Ю. расторгнут, Арбитайло Я.Ю. уволен с должности генерального директора ОАО «Доктор-А» с 16 сентября 2016 г. на основании пункта 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица решения о прекращении трудового договора).

23 сентября 2016 г. Арбитайло Я.Ю. было выдано из кассы ОАО «Доктор-А» в качестве частичного расчёта при увольнении 50 000 руб., окончательный расчёт с ним произведён 27 сентября 2016 г. путём перечисления на его лицевой счёт суммы в размере 934 888 руб.

Согласно расчётному листку за сентябрь 2016 г. Арбитайло Я.Ю. всего было выплачено 984 887 руб. 80 коп., из которых компенсация при увольнении составила 741 337 руб. 60 коп., что соответствовало трём среднемесячным заработкам Арбитайло Я.Ю.

28 сентября 2016 г. ОАО «Доктор-А» перечислило Арбитайло Я.Ю. компенсацию за задержку выплат, причитающихся при увольнении, в размере 3 578 руб. 13 коп.

Как усматривается из материалов дела, на момент назначения Арбитайло Я.Ю. на должность генерального директора ОАО «Доктор-А» (19 февраля 2016 г.) и заключения с ним трудового договора (24 февраля 2016 г.) 100% акций ОАО «Доктор-А» находились в собственности публично-правового образования – Тюменской области.

По договору купли-продажи акций от 2 сентября 2016 г. № 19-16/п акции ОАО «Доктор-А» в количестве 28 594 шт., что соответствовало 100% уставного капитала общества, перешли в собственность физического лица – Левкина А.Н.

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Арбитайло Я.Ю. о взыскании компенсации при увольнении, предусмотренной пунктом 3.8 трудового договора, суд первой инстанции исходил из того, что на момент расторжения трудового договора с Арбитайло Я.Ю. (16 сентября 2016 г.) он не относился к категории работников, названных в части 1 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, на которых распространяется ограничение размера выходного пособия, так как более 50% акций ОАО «Доктор-А» находились в частной собственности физического лица Левкина А.Н., в связи с чем пришёл к выводу о правомерности заявленных Арбитайло Я.Ю. исковых требований и о его праве на выплату компенсации в размере, предусмотренном пунктом 3.8 трудового договора, – 1 300 000 руб.

С этими выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанции, дополнительно указав на то, что согласно статье 2 Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников» с 13 апреля 2014 г. прекращают действие условия трудовых договоров, которые противоречат требованиям, установленным статьёй 181^1 и частями 2–5 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции данного федерального закона), заключённых до указанной даты, однако трудовой договор с Арбитайло Я.Ю. был заключён уже после вступления в силу этого федерального закона.

Признав обоснованной ссылку заявителя апелляционной жалобы – ОАО «Доктор-А» на неправомерный отказ суда первой инстанции в приостановлении производства по настоящему делу до рассмотрения Ленинским районным судом г. Тюмени дела по иску ОАО «Доктор-А» к Арбитайло Я.Ю. о признании не подлежащим применению пункта 3.8 трудового договора, суд апелляционной инстанции вместе с тем оснований для отмены решения суда первой инстанции не усмотрел, мотивировав это тем, что данное обстоятельство не повлекло принятие судом первой инстанции 1 ноября 2016 г. неправильного решения, поскольку решение Ленинского районного суда г. Тюмени от 31 октября 2016 г., которым был удовлетворён иск ОАО «Доктор-А» и пункт 3.8 трудового договора, заключённого с Арбитайло Я.Ю. признан не подлежащим применению, отменено апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 6 февраля 2017 г. с принятием по делу нового решения об отказе в удовлетворении исковых требований ОАО «Доктор-А».

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что приведённые выводы судов первой и апелляционной инстанций основаны на неправильном применении норм материального права к спорным отношениям, а кроме того, эти выводы сделаны с существенным нарушением норм материального права.

Пунктом 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что 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 1 статьи 278 этого 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.

В соответствии с частью 4 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (часть 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведённых нормативных положений следует, что по общему правилу в случае прекращения 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 при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, то есть соглашением сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Такое исключение, ограничивающее размеры выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников, установлено статьёй 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, которая была введена Федеральным законом от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников» (далее – Федеральный закон от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ), вступившим в силу с 13 апреля 2014 г.

Категории работников, в отношении которых установлены ограничения размера выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров, указаны в части 1 статьи 349^3 Трудового

кодекса Российской Федерации. К таким работникам относятся, в частности, руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности.

В случае выплаты работникам, категории которых указаны в части первой названной статьи, компенсаций, предусмотренных статьёй 181 или 279 Кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трёхкратного среднего месячного заработка (часть 2 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации).

При прекращении трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части первой поименованной статьи, по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части 2 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трёхкратный средний месячный заработок этих работников (часть 4 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Введение в статье 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, в её части 3, для таких категорий работников, как руководители, их заместители, главные бухгалтеры и заключившие трудовые договоры члены коллегиальных исполнительных органов государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, руководители, их заместители, главные бухгалтеры государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий, ограничений размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров основано на специфике их трудовой деятельности и должностных обязанностей. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение соблюдения баланса частных и публичных интересов и не может расцениваться как установление необоснованной дифференциации между различными категориями работников (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 22 декабря 2015 г. № 2773-О).

Статья 279 Трудового кодекса Российской Федерации, применяемая в установленных законом случаях в системной связи со статьёй 349^3 данного кодекса, направлена на обеспечение соблюдения баланса частных и публичных интересов при реализации собственником имущества организации (лицом или органом, уполномоченным собственником) права на увольнение руководителя организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 278

Кодекса, и не может расцениваться как нарушающая права руководителя организации (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 26 января 2017 г. № 35-О).

В соответствии с разъяснениями, изложенными в пункте 12 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 размер компенсации, предусмотренный статьёй 279 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, определяется трудовым договором, то есть соглашением сторон, а в случае возникновения спора – судом.

В случае отсутствия в трудовом договоре условия о выплате указанной компенсации, подлежащего определению сторонами, или при возникновении спора о её размере размер компенсации определяется судом исходя из целевого назначения данной выплаты, направленной на предоставление защиты от негативных последствий, которые могут наступить для уволенного руководителя организации в результате потери работы, но не ниже его трёхкратного среднего месячного заработка (часть первая статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации). При принятии решения о размере компенсации суду следует учитывать фактические обстоятельства дела, например, длительность периода работы уволенного лица в должности руководителя организации, время, остающееся до истечения срока действия трудового договора, трансформацию срочного трудового договора в трудовой договор, заключённый на неопределённый срок (часть 4 статьи 58 Трудового договора Российской Федерации), размер сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительные расходы, которые он может понести в результате прекращения трудового договора (абзац второй пункта 12 этого же постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации).

Вместе с тем руководителям государственных корпораций, государственных компаний, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, руководителям государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, государственных или муниципальных учреждений, государственных или муниципальных унитарных предприятий в силу части 2 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации компенсация, предусмотренная статьёй 279 Трудового кодекса Российской Федерации, выплачивается в размере трёхкратного среднего месячного заработка (абзац третий пункта 12 этого же постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации).

Таким образом, согласно приведённым нормам материального права и разъяснениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, правовой позиции Конституционного Суда Российской

Федерации размер компенсации, подлежащей выплате работникам, указанным в части 1 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе руководителям хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности, при их увольнении по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, включая увольнение по пункту 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, ограничен трёхкратным средним месячным заработком такого работника.

Между тем судебными инстанциями, разрешившими спор по требованиям бывшего генерального директора ОАО «Доктор-А» Арбитайло Я.Ю. о взыскании компенсации при увольнении исходя из условий трудового договора, в соответствии с пунктом 3.8 которого в случае досрочного расторжения трудового договора по решению общего собрания акционеров (совета директоров общества) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителю выплачивается компенсация в размере десяти должностных окладов (не менее трёх средних месячных заработков), положения указанных норм материального права к спорным отношениям применены не были, вследствие чего вывод судов первой и апелляционной инстанций о наличии у Арбитайло Я.Ю. права на получение денежной компенсации в размере 10 должностных окладов, что составляет сумму, превышающую трёхкратный размер его среднего месячного заработка, является ошибочным.

Является неправомерной ссылка судов первой и апелляционной инстанций на то, что на момент расторжения трудового договора с Арбитайло Я.Ю. (16 сентября 2016 г.) он не относился к категории работников, перечисленных в части 1 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, на которых распространяется ограничение размера выходного пособия, так как более 50% акций ОАО «Доктор-А» находились в частной собственности физического лица, вследствие чего Арбитайло Я.Ю. имеет право на выплату ему компенсации при увольнении в размере, превышающем трёхкратный размер его среднемесячного заработка.

Согласно абзацу первому части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан, в частности, соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Федеральным законом от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ, вступившим в силу с 13 апреля 2014 г., введена и на дату заключения с Арбитайло Я.Ю. (24 февраля 2016 г.) трудового договора и назначения его на должность генерального директора ОАО «Доктор-А», где 100% акций находились в собственности публично-правового образования – Тюменской области, действовала статья 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, которой установлено ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров по любым основаниям, в частности для руководителя хозяйствующего общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которого находится в государственной собственности.

В соответствии с частью 1 статьи 12 Трудового кодекса Российской Федерации закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие (часть 3 статьи 12 Трудового кодекса Российской Федерации).

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом (часть 4 статьи 12 Трудового кодекса Российской Федерации).

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (часть 5 статьи 12 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьёй 2 Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ установлено, что условия заключённых до дня вступления в силу данного федерального закона трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части 1 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), прекращают действие со дня вступления в силу этого федерального закона в части, противоречащей требованиям, установленным статьёй 181^1 и частями 2–5 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Таким образом, с 13 апреля 2014 г. (даты вступления в силу Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ) условия трудовых договоров с работниками, категории которых указаны в части 1 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, не подлежат применению в части, противоречащей требованиям, установленным статьёй 181^1 и частями 2–5 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, заключённых как до, так и после вступления в силу названного закона, не подлежат применению.

В пункте 11 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 при рассмотрении исков руководителей организаций, членов коллегиальных исполнительных органов организаций о взыскании выходных пособий, компенсаций и (или) иных выплат в связи с прекращением трудового договора суду необходимо проверить соблюдение требований законодательства и иных нормативных правовых актов при включении в трудовой договор условий о таких выплатах.

В случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе

общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер (абзац второй пункта 11 названного выше постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации).

Как следует из материалов дела, условие о выплате компенсации в размере 10 должностных окладов в случае досрочного прекращения полномочий генерального директора ОАО «Доктор-А» без ограничения размера этой компенсации трёхкратным средним месячным заработком, установленным статьёй 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, было включено в трудовой договор с Арбитайло Я.Ю. 24 февраля 2016 г., то есть после введения в действие 13 апреля 2014 г. статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 2 Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ, и, следовательно, противоречило требования закона, поскольку на момент назначения Арбитайло Я.Ю. на должность генерального директора ОАО «Доктор-А» (19 февраля 2016 г.) и заключения с ним трудового договора (24 февраля 2016 г.) 100 % акций ОАО «Доктор-А» находились в собственности публично-правового образования – Тюменской области.

Вывод суда апелляционной инстанции об обратном, а именно о том, что согласно статье 2 Федерального закона от 2 апреля 2014 г. № 56-ФЗ с 13 апреля 2014 г. прекращают действие условия трудовых договоров, которые противоречат требованиям, установленным статьёй 181^1 и частями 2–5 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции данного федерального закона), заключённых до указанной даты, однако трудовой договор с Арбитайло Я.Ю. был заключён уже после вступления в силу этого федерального закона, основан на ошибочном толковании положений статьи 2 названного закона, статьи 12 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающей правила действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, и сделан без учёта разъяснений, содержащихся в пункте 11 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».

Применение судами первой и второй инстанций к спорным отношениям принципа приоритета более благоприятного положения работника, отражённого в условиях трудового договора в части выплаты денежной компенсации в случае увольнения в размере 10 должностных окладов без ограничения размера этой компенсации трёхкратным средним месячным заработком, установленным статьёй 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, недопустимо, поскольку закрепление таких условий в трудовом договоре противоречит требованиям трудового законодательства.

Нельзя признать соответствующим закону и вывод судебных инстанций о том, что Арбитайло Я.Ю. не относился к категориям работников, названным в

части 1 статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, на которых распространяется ограничение размера компенсации при увольнении трёхкратным средним месячным заработком, поскольку на момент его увольнения 100% акций ОАО «Доктор-А» находились в собственности физического лица.

Судебными инстанциями вследствие ошибочного толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, не было принято во внимание, что статус истца на дату приёма на работу на должность генерального директора ОАО «Доктор-А» и заключения трудового договора (24 февраля 2016 г.) предполагал наличие ограничений выплат в связи с прекращением трудового договора, а условие трудового договора о выплате в случае досрочного прекращения полномочий генерального директора компенсации в размере 10 должностных окладов, но не менее трёх среднемесячных заработков (пункт 3.8 трудового договора) на дату его заключения (24 февраля 2016 г.) прямо противоречило нормам трудового законодательства. При этом каких-либо дополнительных соглашений к трудовому договору с Арбитайло Я.Ю. при смене собственника ОАО «Доктор-А» не заключалось.

Более того, из материалов дела усматривается, что ещё до предъявления Арбитайло Я.Ю. иска к ОАО «Доктор-А» о взыскании компенсации при увольнении, установленной пунктом 3.8 трудового договора, ОАО «Доктор-А» к Арбитайло Я.Ю. был предъявлен иск о признании не подлежащим применению, как противоречащего закону, пункта 3.8 трудового договора, заключённого с Арбитайло Я.Ю. 24 февраля 2016 г.

Однако указанным обстоятельствам судами первой и апелляционной инстанции правовая оценка не дана.

Делая вывод о том, что истцом при заключении трудового договора не допущено злоупотребления правом, суды не учли разъяснения, содержащиеся в пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», где обращено внимание на то, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом Российской Федерации работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

Таким образом, недопустимость злоупотребления правом как общеправовой принцип подлежит применению и к трудовым отношениям.

В силу приведённых положений выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключённого с ним трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На эти обстоятельства, как на юридически значимые, в целях установления наличия в действиях Арбитайло Я.Ю. злоупотребления правом в части включения в трудовой договор условия о выплате ему компенсации в случае досрочного прекращения его полномочий как генерального директора в размере, не предусмотренном ни законом, ни локальными нормативными актами ОАО «Доктор-А» – Положением об оплате труда, Положением о премировании, – указывал в процессе судебного разбирательства представитель ОАО «Доктор-А», однако они в нарушение статей 56, 57, 195–198 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не явились предметом исследования и оценки суда первой и суда апелляционной инстанций.

Судами при разрешении спора также были допущены и иные существенные нарушения норм процессуального права.

Согласно материалам дела 21 сентября 2016 г. ОАО «Доктор-А» обратилось в Ленинский районный суд г. Тюмени с иском к Арбитайло Я.Ю. о признании не подлежащим применению, как противоречащего закону, пункта 3.8 трудового договора, заключённого с Арбитайло Я.Ю. 24 февраля 2016 г.

5 октября 2016 г. Арбитайло Я.Ю. обратился в Калининский районный суд г. Тюмени с иском к ОАО «Доктор-А» о взыскании компенсации при увольнении, предусмотренной пунктом 3.8 трудового договора, а также денежной компенсации за нарушение сроков выплаты, компенсации морального вреда.

После предъявления иска Арбитайло Я.Ю. ответчиком – ОАО «Доктор-А» было заявлено ходатайство о приостановлении производства по делу по иску Арбитайло Я.Ю. к ОАО «Доктор-А» о взыскании компенсации при увольнении, предусмотренной пунктом 3.8 трудового договора, денежной компенсации за нарушение сроков выплаты, компенсации морального вреда до рассмотрения Ленинским районным судом г. Тюмени иска ОАО «Доктор-А» к Арбитайло Я.Ю. о признании не подлежащим применению, как противоречащего закону, пункта 3.8 трудового договора, заключённого с Арбитайло Я.Ю.

В стадии досудебной подготовки и стадии назначения дела к слушанию Калининским районным судом г. Тюмени данное ходатайство разрешено не было.

Решением Ленинского районного суда г. Тюмени от 31 октября 2016 г. иск ОАО «Доктор-А» был удовлетворен. Пункт 3.8 трудового договора, заключённого с Арбитайло Я.Ю., был признан не подлежащим применению.

В судебном заседании Калининского районного суда г. Тюмени, состоявшемся 1 ноября 2016 г., представителем ОАО «Доктор-А» было вновь заявлено ходатайство о приостановлении производства по делу по иску Арбитайло Я.Ю. к ОАО «Доктор-А» о взыскании денежной компенсации при увольнении до вступления в силу решения Ленинского районного суда г. Тюмени от 31 октября 2016 г.

Определением, вынесенным в судебном заседании Калининского районного суда г. Тюмени, от 1 ноября 2016 г. в удовлетворении данного

ходатайства ОАО «Доктор-А» было отказано, представителю ответчика разъяснено, что в случае вступления в силу решения Ленинского районного суда г. Тюмени от 31 октября 2016 г. сторона ответчика (ОАО «Доктор-А») вправе обратиться в Калининский районный суд г. Тюмени с заявлением о пересмотре решения по делу по иску Арбитайло Я.Ю. к ОАО «Доктор-А» о взыскании денежной компенсации при увольнении по вновь открывшимся обстоятельствам и дело будет пересмотрено.

В силу абзаца пятого статьи 215 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации обязательным основанием для приостановления производства по делу является невозможность рассмотрения дела до разрешения другого дела, рассматриваемого в гражданском, административном или уголовном производстве.

Учитывая, что исковые требования Арбитайло Я.Ю. о взыскании компенсации при увольнении исходя из условий пункта 3.8 заключённого с ним трудового договора взаимосвязаны с исковыми требованиями ОАО «Доктор-А» о признании не подлежащими применению условий пункта 3.8 трудового договора с руководителем организации, суд первой инстанции должен был приостановить производство по делу по основаниям, установленным абзацем пятым статьи 215 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Допущенное судом первой инстанции нарушение норм процессуального права привело к ситуации наличия двух судебных решений относительно действия положений пункта 3.8 трудового договора, заключённого 24 февраля 2016 г. с Арбитайло Я.Ю., что противоречит положениям об обязательности судебных постановлений, установленным частью 1 статьи 6 Федерального конституционного закона от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе», статьёй 13 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и не отвечает задачам гражданского судопроизводства (статья 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Суд апелляционной инстанции, установив, что такое существенное нарушение норм процессуального права было допущено судом первой инстанции, вместе с тем указал, что это нарушение не повлекло принятие 1 ноября 2016 г. судом неправильного решения, сославшись при этом на то, что решение Ленинского районного суда г. Тюмени от 31 октября 2016 г., которым был удовлетворён иск ОАО «Доктор-А» к Арбитайло Я.Ю. о признании условий пункта 3.8 трудового договора о выплате ответчику компенсации при увольнении в размере 10 должностных окладов не подлежащими применению, было отменено апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 6 февраля 2017 г. с принятием по делу нового решения об отказе в иске.

Суд апелляционной инстанции, принимая во внимание данное апелляционное определение Тюменского областного суда от 6 февраля 2017 г., также указал, что этим определением установлено, что на момент расторжения трудового договора (16 сентября 2016 г.) с Арбитайло Я.Ю. 100% акций ОАО «Доктор-А» принадлежали физическому лицу, тогда как действие

статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации распространяется только на руководителей государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности.

При этом суд апелляционной инстанции не учёл, что изложенные в апелляционном определении Тюменского областного суда от 6 февраля 2017 г. по делу по иску ОАО «Доктор-А» к Арбитайло Я.Ю. о признании не подлежащими применению условий пункта 3.8 трудового договора выводы касаются толкования положений статьи 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации. Между тем толкование судом апелляционной инстанции норм права, подлежащих применению к спорным отношениям, принципом обязательности для другого дела не обладает.

С учётом изложенного обжалуемые судебные постановления нельзя признать законным, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное, применить к спорным отношениям нормы права, их регулирующие и толкование которых приведено в настоящем определении, разрешить спор в соответствии с установленными обстоятельствами и требованиями закона.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Калининского районного суда г. Тюмени от 1 ноября 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 15 марта 2017 г. отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Калининский районный суд г. Тюмени в ином составе суда.

Председательствующий

Судьи