ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 81-КГ18-27

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва 8 апреля 2019 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

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

рассмотрела в открытом судебном заседании 8 апреля 2019 г. гражданское дело по иску Коневой Валентины Петровны к обществу с ограниченной ответственностью «ТОМЬ» о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора, компенсации морального вреда, по встречному иску общества с ограниченной ответственностью «ТОМЬ» к Коневой Валентине Петровне о признании условия трудового договора недействительным и не подлежащим применению

по кассационной жалобе директора общества с ограниченной ответственностью «ТОМЬ» Скорохватовой Г.М. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 8 мая 2018 г., которым решение суда первой инстанции отменено в части отказа в удовлетворении исковых требований Коневой В.П. и в отменённой части по делу принято новое решение об удовлетворении исковых требований Коневой В.П.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения представителей ООО «ТОМЬ» Скорохватовой Г.М., Сырбо В.А., поддержавших доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя Коневой В.П. – Лякина В.Е.,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Конева В.П. 3 июля 2017 г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «ТОМЬ» (далее также – ООО «ТОМЬ», общество) о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора (далее также – компенсация), компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Конева В.П. ссылалась на то, что на основании решения общего собрания участников ООО «ТОМЬ» от 4 марта 2013 г. она была избрана на должность директора общества сроком на 5 лет, с ней было решено заключить трудовой договор.

5 марта 2013 г. между Коневой В.П. и ООО «ТОМЬ» в лице председателя общего собрания участников общества Щербакова А.Н. был заключён трудовой договор на срок 5 лет с 5 марта 2013 г. по 4 марта 2018 г. Пунктом 7.1.2 трудового договора, экземпляр которого был приложен Коневой В.П. к исковому заявлению, установлено, что в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора до истечения срока его действия при отсутствии виновных действий (бездействия) работника ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере заработной платы за период, оставшийся до окончания срока исполнения им обязанностей директора, в соответствии с пунктом 1.7 этого договора.

В период с 20 сентября 2016 г. по 2 июня 2017 г. Конева В.Н. проходила лечение и была временно нетрудоспособна.

Решением внеочередного общего собрания участников ООО «ТОМЬ» от 12 октября 2016 г. её полномочия как единоличного исполнительного органа (директора) общества были досрочно прекращены. Единоличным исполнительным органом (директором) общества избрана Скорохватова Г.М.

Вступившим в законную силу решением Ленинского районного суда г. Кемерово от 18 января 2017 г. установлено, что прекращение полномочий Коневой В.П. как директора общества не было вызвано каким-либо её виновным поведением.

2 июня 2017 г. Конева В.П. обратилась в ООО «ТОМЬ» с заявлением, в котором уведомила общество об окончании своей временной нетрудоспособности и потребовала оформить её увольнение с выплатой всех причитающихся ей при увольнении сумм, в том числе с выплатой компенсации, предусмотренной пунктом 7.1.2 трудового договора от 5 марта 2013 г.

В выплате такой компенсации обществом Коневой В.П. было отказано в письме от 7 июня 2017 г. с указанием на то, что трудовой договор с названными Коневой В.П. условиями о компенсации не заключался и в документах общества отсутствует.

По мнению Коневой В.П., отказ ООО «ТОМЬ» в выплате ей компенсации за досрочное прекращение трудового договора нарушает требования статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации, а также нарушает условия заключённого с ней трудового договора, пунктом 7.1.2 которого определён размер полагающейся ей компенсации за его досрочное расторжение.

Конева В.П. также указала, что в результате неисполнения ООО «ТОМЬ» обязанности по выплате ей компенсации в соответствии с пунктом 7.1.2 трудового договора нарушены её трудовые права, что повлекло причинение ей работодателем нравственных страданий.

С учётом уточнённых требований Конева В.П. просила суд взыскать с ООО «ТОМЬ» в её пользу компенсацию за досрочное прекращение трудового договора в размере 245 700 руб. из расчёта среднего заработка за 9 месяцев и 2 дня (период с даты увольнения Коневой В.П. 2 июня 2017 г. и до даты окончания трудового договора 4 марта 2018 г.), компенсацию морального вреда в сумме 50 000 руб.

ООО «ТОМЬ» в суде первой инстанции возражало против удовлетворения исковых требований Коневой В.П. и обратилось в суд со встречным иском к Коневой В.П. о признании условия трудового договора о выплате ей компенсации в случае досрочного прекращения с ней трудового договора недействительным и не подлежащим применению, сославшись в обоснование иска на то, что решением общего собрания участников ООО «ТОМЬ» от 4 марта 2013 г. № 13 было предусмотрено заключение трудового договора с Коневой В.П. на обычных условиях. Однако Щербаков А.Н., являвшийся 4 марта 2013 г. председателем общего собрания участников ООО «ТОМЬ», которому было поручено заключение трудового договора с Коневой В.П., и Конева В.П., воспользовавшись предоставленным им правом на заключение трудового договора, допустили злоупотребление этим правом, включив в трудовой договор пункт 7.1.2, предусматривающий выплату Коневой В.П. компенсации за досрочное его расторжение в размере заработной платы за период, оставшийся до окончания срока исполнения ею обязанностей директора. Данный пункт включён в трудовой договор с нарушением требований законодательства и в ущерб интересам общества. Кроме того, экземпляр этого трудового договора в ООО «ТОМЬ» отсутствовал, хранился у Щербакова А.Н. и был направлен им в ООО «ТОМЬ» почтовым отправлением незадолго до обращения Коневой В.П. в суд с требованиями о взыскании компенсации за досрочное прекращение трудового договора.

Решением Ленинского районного суда г. Кемерово от 29 января 2018 г. в удовлетворении исковых требований Коневой В.П. к ООО «ТОМЬ» о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора, компенсации морального вреда отказано.

В удовлетворении встречных исковых требований ООО «ТОМЬ» к Коневой В.П. о признании условия трудового договора недействительным и не подлежащим применению отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 8 мая 2018 г. решение суда первой инстанции отменено в части отказа в удовлетворении исковых требований Коневой В.П.

В отменённой части принято новое решение, которым с ООО «ТОМЬ» в пользу Коневой В.П. взыскана компенсация за досрочное расторжение трудового договора в размере 245 700 руб. и компенсация морального вреда в сумме 10 000 руб. С ООО «ТОМЬ» в доход местного бюджета взыскана государственная пошлина в сумме 5 957 руб.

В кассационной жалобе, поданной директором ООО «ТОМЬ» Скорохватовой Г.М. в Верховный Суд Российской Федерации, ставится вопрос об отмене апелляционного определения, как незаконного, и оставлении в силе решения суда первой инстанции.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьёй Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 1 ноября 2018 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 22 февраля 2019 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 не явился надлежащим образом извещённый о времени и месте рассмотрения дела Щербаков А.Н. (третье лицо), сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьёй 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившегося третьего лица Щербакова А.Н.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменных возражений на неё Коневой В.П., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемого судебного постановления.

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

судом апелляционной инстанции были допущены такого рода существенные нарушения норм материального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что решением общего собрания участников ООО «ТОМЬ» от 4 марта 2013 г. Конева В.П. была избрана на должность директора ООО «ТОМЬ» сроком на пять лет, с ней решено заключить трудовой договор. Заключить трудовой договор с Коневой В.П. решением общего собрания участников ООО «ТОМЬ» было поручено председателю собрания участников общества Щербакову А.Н.

В период с 20 сентября 2016 г. по 2 июня 2017 г. Конева В.П. проходила лечение, была временно нетрудоспособна.

12 сентября 2016 г. Конева В.П. обратилась к участникам ООО «ТОМЬ» Скорохватовой Г.М., Очаповской В.П., Завязочниковой М.В. и Герасимову Д.М. с заявлением об освобождении её от должности директора общества в связи с неудовлетворительным состоянием здоровья, необходимостью прохождения длительного лечения и просила прекратить с ней трудовые отношения.

11 октября 2016 г. Конева В.П. отозвала своё заявление от 12 сентября 2016 г.

Решением внеочередного общего собрания участников ООО «ТОМЬ» от 12 октября 2016 г. полномочия Коневой В.П. в качестве единоличного исполнительного органа (директора) общества прекращены досрочно.

Решением Ленинского районного суда г. Кемерово от 18 января 2017 г., вступившим в законную силу 21 февраля 2017 г., в удовлетворении исковых требований Коневой В.П. к ООО «ТОМЬ» о признании недействительным решения участников общества от 12 октября 2016 г. о прекращении трудового договора с единоличным исполнительным органом общества, восстановлении на работе, компенсации морального вреда отказано.

2 июня 2017 г. Конева В.П. обратилась к ООО «ТОМЬ» с заявлением, в котором уведомила общество об окончании своей временной нетрудоспособности, а также потребовала оформить её увольнение и выплатить все причитающиеся ей в связи с увольнением денежные суммы, включая компенсацию при увольнении директора по инициативе работодателя, в размере, установленном пунктом 7.1.2 трудового договора, за период со 2 июня 2017 г. по 4 марта 2018 г.

Приказом ООО «ТОМЬ» от 5 июня 2017 г. № 11 с Коневой В.П. расторгнут трудовой договор по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица решения о прекращении трудового договора).

Расчёт при увольнении Коневой В.П. обществом был произведён, в том числе платёжным поручением от 6 июня 2017 г. Коневой В.П. была перечислена компенсация в связи с досрочным прекращением трудового договора в размере трёхкратного среднего месячного заработка, что составило 106 879 руб.

В письменном ответе ООО «ТОМЬ» от 7 июня 2017 г. на обращение Коневой В.П. от 2 июня 2017 г. сообщалось о том, что в связи с увольнением ей произведены все предусмотренные законом выплаты (пособие по временной нетрудоспособности, компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация при прекращении трудового договора с руководителем в размере трёхкратного среднего месячного заработка); требуемая Коневой В.П. компенсация в размере заработной платы за период, оставшийся до окончания срока исполнения обязанностей директора, предусмотренная условиями трудового договора, выплате не подлежит в связи с тем, что трудовой договор с таким условием обществом с ней не заключался и в документах общества отсутствует.

10 июня 2017 г. бывшим участником общества Щербаковым А.Н. (выбыл из состава участников ООО «ТОМЬ» в 2016 году) в адрес ООО «ТОМЬ» направлено письмо с вложением экземпляра трудового договора, подписанного им от имени ООО «ТОМЬ» с Коневой В.П. и датированного 5 марта 2013 г. Данное письмо поступило в ООО «ТОМЬ» 17 июня 2017 г.

Согласно пункту 1.7 этого экземпляра трудового договора он заключён между ООО «ТОМЬ» в лице председателя общего собрания участников ООО «ТОМЬ» Щербакова А.Н. и Коневой В.П. сроком на пять лет, период действия договора с 5 марта 2013 г. по 4 марта 2018 г.

Пунктом 7.1.2 этого экземпляра трудового договора предусмотрено, что в случае расторжения данного трудового договора с работником до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) работника ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере заработной платы за период, оставшийся до окончания срока исполнения им обязанностей директора, в соответствии с пунктом 1.7 этого договора.

Копия аналогичного по содержанию экземпляра трудового договора была приложена Коневой В.П. к иску о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора.

Для установления фактической даты изготовления названного трудового договора по ходатайству ООО «ТОМЬ» определением Ленинского районного суда г. Кемерово от 8 сентября 2017 г. была назначена судебная техническая экспертиза, проведение которой было получено федеральному бюджетному учреждению «Омская лаборатория судебной экспертизы Министерства юстиции Российской Федерации».

Согласно заключению судебно-технической экспертизы от 10 ноября 2017 г., время нанесения оттиска печати ООО «ТОМЬ» в экземпляре трудового договора от 5 марта 2013 г., заключённого между ООО «ТОМЬ» и Коневой В.П., не соответствует дате, указанной в документе. Оттиск печати был нанесён в период с 1 апреля 2016 г. по 29 ноября 2016 г.

По заключению эксперта от 22 ноября 2017 г. установить, соответствует ли время выполнения печатного текста экземпляра трудового договора, подписей от имени председателя общего собрания учредителей ООО «ТОМЬ» Щербакова А.Н. и работника Коневой В.П. в тексте трудового договора, заключённого между ООО «ТОМЬ» и Коневой В.П., указанной в нём дате – «5 марта 2013 г.», не представляется возможным.

Щербаков А.Н в судебных заседаниях суда первой инстанции 22 и 29 января 2018 г. пояснял, что летом 2017 года к нему обратилась Конева В.П., сказав, что намерена обратиться с иском к ООО «ТОМЬ» о взыскании компенсационных выплат, которые она заработала. Он поддался на её уговоры и летом 2017 года подписал трудовой договор с Коневой А.Н. от имени ООО «ТОМЬ», не читая его текст. Условия трудового договора с Коневой В.П. на собрании участников ООО «ТОМЬ» не обсуждались, вопрос о выплате директору ООО «ТОМЬ» в случае досрочного расторжения трудовых отношений с ООО «ТОМЬ» 4 марта 2013 г. на собрании участников ООО «ТОМЬ» также не обсуждался. Щербаков А.Н. пояснил, что от его имени трудовой договор в ООО «ТОМЬ», как он предполагает, был направлен представителем Коневой В.П. – Лякиным В.Е., поскольку тот говорил ему об этом. Он (Щербаков А.Н.) трудовой договор сам в ООО «ТОМЬ» не направлял и на почту в этих целях не обращался (т. 3, л.д. 76 оборот, 77, 130 оборот, л.д. 133).

Разрешая спор и отказывая Коневой В.П. в удовлетворении исковых требований о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора, компенсации морального вреда, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 20, 56, 57, 164, 165, части 2 статьи 278, статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, приведёнными в пунктах 10, 11, 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», исходил из того, что работодателем ООО «ТОМЬ» Коневой В.П. выплачена компенсация в размере трёхкратного среднего месячного заработка в соответствии с требованиями статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом суд первой инстанции указал, что условие выплаты компенсации, предусмотренное пунктом 7.1.2 трудового договора от 5 марта 2013 г., не подлежит исполнению, поскольку суду не представлено доказательств, подтверждающих одобрение общим собранием участников ООО «ТОМЬ» данного условия договора. Представитель ООО «ТОМЬ» Щербаков А.Н. при подписании трудового договора от 5 марта 2013 г. действовал недобросовестно и вопреки интересам общества. Компенсация в указанном Коневой В.П. размере локальными нормативными актами, системой оплаты труда общества не предусмотрена, не отвечает принципу разумности и адекватности, её целевому назначению.

Отказывая в удовлетворении встречных исковых требований ООО «ТОМЬ» о признании закреплённого в пункте 7.1.2 трудового договора условия о порядке выплаты компенсации за его досрочное расторжение недействительным и не подлежащим применению, суд первой инстанции указал на то, что на трудовые отношения нормы Гражданского кодекса Российской Федерации не распространяются, трудовое законодательство не предусматривает оснований для рассмотрения трудового договора как сделки, которую возможно признать недействительной.

Отменяя решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении иска Коневой В.П. о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора, компенсации морального вреда и удовлетворяя её исковые требования, суд апелляционной инстанции полагал, что закрепление в трудовом договоре условия о выплате компенсации за его досрочное расторжение в размере заработной платы за период, оставшийся до окончания срока исполнения Коневой В.П. обязанностей директора общества, требованиям трудового законодательства не противоречит, отвечает принципу приоритета более благоприятного положения работника, отражённого в условиях трудового договора, выплата компенсации без ограничения её размера трёхкратным средним месячным заработком является дополнительной гарантией соблюдения права истца на получение компенсации в размере неполученного заработка в связи с досрочным прекращением трудового договора при отсутствии виновного поведения с её стороны.

По мнению суда апелляционной инстанции, Конева В.П. не относится к лицам, на которых распространяется исключение, ограничивающее размер компенсации в связи с досрочным расторжением трудового договора, предусмотренное статьёй 349^3 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку в уставном капитале ООО «ТОМЬ» не имеется долей, которые находятся либо находились в государственной или муниципальной собственности на момент избрания истца на должность директора общества и на момент заключения с ней трудового договора.

Суд апелляционной инстанции в обоснование вывода об удовлетворении исковых требований Коневой В.П. о взыскании компенсации за досрочное расторжение трудового договора также сослался на то, что Коневой В.П. при заключении трудового договора злоупотребления правом не допущено, поскольку трудовой договор с Коневой В.П. был заключён Щербаковым А.Н., уполномоченным на это общим собранием участников ООО «ТОМЬ» в соответствии с положениями устава общества. Учитывая объяснения Щербакова А.Н. в судебном заседании о том, что трудовой договор с Коневой В.П. был заключён им летом 2017 года по просьбе Коневой В.П., суд апелляционной инстанции счёл, что согласование условий трудового договора было добровольным для обеих сторон, а участники ООО «ТОМЬ», проявив разумную заботливость и осмотрительность, в силу статьи 8 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной

ответственностью» не были лишены возможности контроля за своевременным заключением трудового договора, ознакомления с содержащимися в нём условиями.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном толковании и применении норм материального права.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащими нормы трудового права.

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (часть 1 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления,

учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами (часть 6 статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации 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 определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Частью 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе следующие условия: условии оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как следует из материалов дела, Конева В.П. в качестве основания своих исковых требований о взыскании с ООО «ТОМЬ» компенсационной выплаты при увольнении ссылалась на статью 279 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающую гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора, а также на пункт 7.1.2 экземпляра трудового договора от 5 марта 2013 г., приложенного ею к исковому заявлению.

Особенности регулирования труда руководителя организации, связанные с применением дополнительных оснований прекращения заключённого с ним трудового договора, установлены статьёй 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно пункту 2 части 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации помимо оснований, предусмотренных настоящим 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 редакции, действовавшей на момент увольнения Коневой В.П. 5 июня 2017 г. и до 29 июня 2017 г.) в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 278 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. С 29 июня 2017 г. статья 279 Трудового кодекса Российской Федерации после слов «пунктом 2» дополнена словами «части первой» (пункт 6 Федерального закона от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

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-З «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых отношений для отдельных категорий работников», 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 государственных корпораций, государственных компаний, а также хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности.

Как разъяснено в абзаце втором пункта 9 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» (далее также – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 21), прекращение трудового договора с руководителем организации по основанию, установленному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему компенсации, предусмотренной статьёй 279 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 (абзацы первый и второй пункта 11 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 21).

В пункте 12 названного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации разъяснено, что размер компенсации, предусмотренной 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 1 статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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.

Из приведённых нормативных положений трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что прекращение трудового договора с руководителем организации (в том числе единоличным исполнительным органом общества с ограниченной ответственностью: директором, генеральным директором) по решению собственника имущества организации, уполномоченного лица (органа) в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации (с 4 июля 2016 г. эта норма содержится в пункте 2 части 1 статьи 278 Кодекса) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя не допускается без выплаты руководителю организации гарантированной статьёй 279 Трудового кодекса Российской Федерации компенсации в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом определённый условиями трудового договора с руководителем организации размер такой компенсации не может носить произвольный характер и нарушать законные интересы организации, других работников, иных лиц, включая собственника имущества организации, а должен соответствовать действующей в организации системе оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальным нормативным актам, принятым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае установления нарушения условиями трудового договора с руководителем организации требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, собственника имущества организации, иных лиц, суд вправе отказать бывшему руководителю в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер.

Суд апелляционной инстанции вследствие ошибочного толкования норм материального права, регулирующих порядок и условия выплаты руководителю организации компенсации в случае принятия уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора с ним при отсутствии его виновных действий, пришёл к неправомерному выводу о наличии у Коневой В.П. права на получение денежной компенсации в размере, указанном в пункте 7.1.2

экземпляра трудового договора, представленного Коневой В.П., что составляет сумму, превышающую трёхкратный размер её среднего месячного заработка, то есть гарантированный статьёй 279 Трудового кодекса Российской Федерации размер компенсации.

Указывая на то, что закрепление в трудовом договоре условия о выплате компенсации за его досрочное расторжение в размере заработной платы за период, оставшийся до окончания срока исполнения Коневой В.П. обязанностей директора общества, отвечает принципу приоритета более благоприятного положения работника, суд апелляционной инстанции не учёл, что какими-либо актами ООО «ТОМЬ», в частности, уставом общества как в редакции, действовавшей на момент избрания Коневой В.П. директором общества, так и в редакции, действующей в настоящее время, выплата директору общества какой-либо компенсации, в том числе в случае досрочного прекращения трудового с ним, не предусмотрена. Локальных нормативных актов, определяющих порядок и условия оплаты труда работников общества, включая директора, иначе, чем это предусмотрено нормами Трудового кодекса Российской Федерации, обществом также не принималось. Решение общего собрания участников общества о заключении трудового договора с Коневой В.П., изложенное в протоколе общего собрания участников ООО «ТОМЬ» от 4 марта 2013 г., данных о заключении трудового договора с Коневой В.П. как с директором общества на условиях, отличающихся от условий других трудовых договоров, в том числе в части предоставления дополнительных гарантий директору общества в случае принятия решения о досрочном прекращении с ним трудового договора, не содержит.

Кроме того, как установлено судом первой инстанции и следует из материалов дела, обстоятельства подписания представленного Коневой В.П. экземпляра трудового договора, датированного 5 марта 2013 г., проставления в нём печати свидетельствуют об изготовлении данного документа значительно позже 2013 года, а именно в 2017 году. При этом спорный трудовой договор подписан со стороны работника Коневой В.П., которая к моменту его подписания уже не являлась директором ООО «ТОМЬ», а со стороны работодателя ООО «ТОМЬ» – Щербаковым А.Н., к этому времени выбывшим из состава участников общества, а доказательств одобрения общим собранием участников общества закреплённого в пункте 7.1.2 условия трудового договора о выплате Коневой В.П. компенсации при досрочном расторжении трудового договора не представлено.

Обстоятельства дела, установленные судом первой инстанции, и соответствующие им выводы суда первой инстанции о том, что компенсация, предусмотренная пунктом 7.1.2 экземпляра трудового договора, представленного Коневой В.П., носит произвольный характер, её размер не отвечает принципу разумности и адекватности, а Щербаков А.Н., являвшийся председателем общего собрания участников общества, решением которого Коневу В.П. назначили директором, при подписании данного трудового

договора от имени ООО «ТОМЬ» действовал недобросовестно и неразумно, вопреки интересам общества, не опровергнуты Коневой В.П. в ходе судебного разбирательства в суде апелляционной инстанции при рассмотрении её апелляционной жалобы.

Ввиду изложенного вывод суда апелляционной инстанции о том, что закрепление в трудовом договоре условия о выплате компенсации за его досрочное расторжение в размере заработной платы за период, оставшийся до окончания срока исполнения Коневой В.П. обязанностей директора общества, отвечает принципу приоритета более благоприятного положения работника, отражённого в условиях трудового договора, нельзя признать правомерным, так как такое условие противоречит нормам трудового законодательства и свидетельствует о наличии в действиях председателя общего собрания участников ООО «ТОМЬ» Щербакова А.Н., уполномоченного на подписание трудового договора с Коневой В.П., а также в действиях самой Коневой В.П. злоупотребления правом как общеправового запрета, который распространяется в том числе на трудовые отношения, на что было обращено внимание судом первой инстанции.

Наличие же в трудовом договоре условия о выплате руководителю организации компенсации в размере, отличающемся от предусмотренного статьёй 279 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае досрочного прекращения с ним трудовых отношений, не означает, что суд не должен при возникновении спора о выплате такой компенсации и о её размере оценить указанное условие трудового договора с точки зрения соблюдения норм трудового законодательства, законных интересов организации и её работников.

Вывод суда апелляционной инстанции о праве Коневой В.П. на компенсацию в размере, указанном в пункте 7.1.2 представленного ею экземпляра трудового договора, сделан без учёта фактических обстоятельств подписания указанного трудового договора и противоречит правовому регулированию отношений, связанных с предоставлением руководителю организации дополнительной гарантии в виде денежной компенсации в случае принятия уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора с ним при отсутствии его виновных действий, что свидетельствует о формальном подходе суда апелляционной инстанции к разрешению настоящего спора.

Суждение суда апелляционной инстанции о том, что согласование условий трудового договора, представленного Коневой В.П. в обоснование заявленных исковых требований о выплате компенсации за досрочное расторжение трудового договора, было добровольным для обеих его сторон, а равно что участники ООО «ТОМЬ», проявив разумную заботливость и осмотрительность, не были лишены возможности контроля за своевременным заключением этого трудового договора и ознакомлением с содержащимися в нём условиями, также противоречит установленным судом первой инстанции

фактической дате и обстоятельствам подписания трудового договора с Коневой В.П.

При таких данных у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных статьёй 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оснований для отмены решения суда первой инстанции, а также для принятия нового решения об удовлетворении исковых требований Коневой В.П.

С учётом изложенного обжалуемое апелляционное определение нельзя признать законным, оно принято с существенными нарушениями норм материального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены указанного судебного постановления и оставления в силе решения суда первой инстанции, разрешившего спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права и установленными обстоятельствами.

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

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 8 мая 2018 г. отменить.

Оставить в силе решение Ленинского районного суда г. Кемерово от 29 января 2018 г.

Председательствующий

Судьи